

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO**



**TESIS
NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA
PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023.**

AUTOR:

Bach. Víctor Luis BONILLA CANCINO

0009-0002-5538-7399

Bach. Ingrid Allison RIVERA BORDA

0000-0002-1921-5322

Para optar al Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES

Con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico

ASESOR:

Mg. Antonio Garcia Falckenheiner

0009-0000-0974-9948

2024

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO**

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 044 – 2024/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los cinco (05) días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro, siendo las 13:00 horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

❖	Doctor	IVAN RICARDO BARRETO BARDALES	Presidente
❖	Maestra	GABRIELA KATHERINE GALLEGOS CHIARELLA	Secretaría
❖	Doctor	JOSE MANUEL PALACIOS SANCHEZ	Vocal

Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° **044-2024/SIE/DGI/ESGE-EPG** del 28 de noviembre de 2024, para evaluar la sustentación presencial y defensa de la Tesis de Grado titulada **"NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023"**, presentado por los Bachilleres **VICTOR LUIS BONILLA CANCINO y INGRID ALLISON RIVERA BORDA**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.


Luego de atender la sustentación presencial, defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de unanimidad.....

En mérito del cual, el jurado aprueba..... (aprueba / no aprueba) que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico.

Firmado, en Chorrillos a los cinco (05) días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro.


.....
**DR. IVAN RICARDO
BARRETO BARDALES**
PRESIDENTE

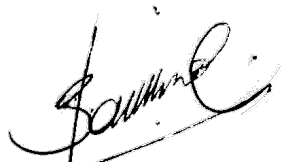

.....
**MG. GABRIELA KATHERINE
GALLEGOS CHIARELLA**
SECRETARIA


.....
**DR. JOSE MANUEL
PALACIOS SANCHEZ**
VOCAL

Autorización de publicación

Mediante el presente documento se autoriza a la Escuela Superior de Guerra - Escuela de Postgrado la publicación completa del texto o de manera parcial de la tesis de grado la cual tiene por título: Nivel de conocimiento y adaptación de principios de responsabilidad social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, Año 2023, la cual fue presentada para poder optar el grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico, tanto en el Repositorio de la Institución así como en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) perteneciente a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), de acuerdo a la normativa vigente y marco legal. Asimismo, la tesis se encontrará de manera indefinida y permanente en dicho repositorio para el beneficio de toda la sociedad y comunidad académica. Para tal sentido se autoriza gratuitamente y en un régimen de no exclusividad los derechos que sean estrictamente necesarios para la efectiva publicación, de manera que el acceso sea gratuito y libre, facilitando su consulta, así como su impresión, mas no su modificación. La tesis podrá ser distribuida, exhibida y copiada con fines solo académicos, siempre que indiquen la autoría y se niegan la realización de obras que deriven de la misma.

Fecha, 05 de diciembre de 2024



Víctor Luis BONILLA CANCINO

44003086



Ingrid Allison RIVERA BORDA

70190720

Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, Yo, Víctor Luis BONILLA CANCINO, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 44003086, con domicilio en Calle Felipe Pardo 302, Chorrillos, y Ingrid Allison RIVERA BORDA, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 70190720, con domicilio en Jr. Torricelli 381 Dpto. 102, San Borja, estudiante de la XII Maestría de Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército- Escuela de Postgrado (ESGE - EPG) declaro bajo juramento que:

Somos los autores de la investigación titulada; **Nivel de conocimiento y adaptación de principios de responsabilidad social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, Año 2023**, ante esta institución con fines de optar el grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Gestión Pública y Planeamiento Estratégico.

Dicha investigación no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por los suscritos, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaramos bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela Superior de Guerra - Escuela de Postgrado y nos declaramos únicos responsables.



Víctor Luis BONILLA CANCINO

44003086



Ingrid Allison RIVERA BORDA

70190720

Dedicatoria

Esta obra académica se dedica con profundo aprecio y gratitud a nuestras queridas familias, cuyo inquebrantable apoyo y comprensión han sido vitales para alcanzar nuestras metas académicas durante esta maestría. Su constante aliento y sacrificios no solo han allanado nuestro camino hacia el éxito, sino que también han enriquecido nuestra experiencia educativa con valiosas lecciones de resiliencia y cooperación. A ellos, les expresamos nuestro más sincero agradecimiento y reconocimiento por estar siempre a nuestro lado.

Agradecimiento

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestras familias, cuyos inquebrantables apoyo y comprensión han sido la base sobre la cual hemos construido nuestras metas académicas durante esta maestría. A nuestros padres, parejas y seres queridos, por su paciencia, comprensión y por estar siempre a nuestro lado, especialmente en los momentos de mayor desafío. Sin su constante ánimo y sacrificio, alcanzar este logro habría sido mucho más difícil.

Extendemos nuestra gratitud a nuestros superiores y compañeros de la Escuela Superior de Guerra del Ejército. Su orientación, conocimientos y camaradería han sido invaluable a lo largo de nuestra formación. En particular, agradecemos a nuestro asesor de tesis, Mg. Antonio García Falckenheiner, por su incesante apoyo y sus críticas constructivas. También reconocemos el apoyo administrativo y logístico brindado por el personal de la Escuela, cuya eficiencia ha facilitado nuestro trabajo de investigación. A todos ustedes, les expresamos nuestro más profundo agradecimiento.

.

Índice

	Página
Página de jurado.....	ii
Autorización de publicación.....	iii
Declaración Jurada de Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
Lista de tablas.....	ix
Lista de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	13
Capítulo I: El Problema de Investigación.....	15
1.1. Planteamiento del Problema.....	15
1.2. Justificación de la Investigación.....	17
1.3. Delimitación de la Investigación.....	18
1.4. Limitación de la Investigación.....	19
1.5. Formulación del Problema.....	21
1.6. Objetivos de la Investigación.....	21
Capítulo II: Marco Teórico.....	22
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	22
2.2 Bases Teóricas.....	33
2.3 Definición de términos.....	42
2.4 Hipótesis de la Investigación.....	44
Capítulo III: Métodos.....	45
3.1. Enfoque de Investigación.....	45
3.2. Tipo de Investigación.....	45
3.3. Nivel de la Investigación.....	45
3.4. Diseño de la Investigación.....	46
3.5. Población y Muestra del Estudio.....	47
3.6. Variable de Investigación.....	49
3.7. Operacionalización de Variables.....	49

3.8.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	53
3.9.	Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos	54
	Capítulo IV: Resultados	55
4.1.	Análisis descriptivo.....	55
4.2.	Análisis Inferencial	67
4.3.	Análisis complementarios	73
	Capítulo V: Discusión de Resultados.....	74
	Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones	79
6.1.	Conclusiones.....	79
6.2.	Recomendaciones	80
	ANEXOS	87
	Anexo 1. Matriz de consistencia.....	89
	Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	93
	Anexo 3. Validación de instrumento.....	98
	Anexo 4. Compromiso Ético	104
	Anexo 5. Consentimiento Informado	106
	Anexo 6. Reporte Turnitin.....	109

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Población.....	48
Tabla 2. Validación de expertos.....	53
Tabla 3. Grados de los encuestados.	55
Tabla 4. Edades del personal encuestado.	56
Tabla 5. Sexo de los encuestados.....	56
Tabla 6. Nivel de la Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.....	57
Tabla 7. Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Conocimiento Teórico).....	58
Tabla 8. Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Capacidad de Respuesta).	60
Tabla 9. Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Desafíos Específicos).	61
Tabla 10. Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.	62
Tabla 11. Nivel de la Variable 2: de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Implementación Práctica).....	63
Tabla 12. Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Cumplimiento y Adhesión).....	65
Tabla 13. Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Cultura Organizacional).	66
Tabla 14. Prueba de normalidad.....	67
Tabla 15. Escala de interpretación para la correlación de Spearman.	68
Tabla 16. Prueba de Hipótesis General.....	69

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Esquema del diseño de investigación.....	47
Figura 2. Nivel de la Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.	57
Figura 3. Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Conocimiento Teórico).	59
Figura 4. Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Capacidad de Respuesta).....	60
Figura 5. Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Desafíos Específicos).....	61
Figura 6. Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.....	62
Figura 7. Nivel de la Variable 2: de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Implementación Práctica).	64
Figura 8. Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Cumplimiento y Adhesión).	65
Figura 9. Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Cultura Organizacional).....	66

Resumen

La responsabilidad social es crucial en las organizaciones modernas, y la norma ISO 26000 ofrece directrices para su implementación. Sin embargo, la adaptación de estos principios en instituciones militares, como la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE), enfrenta desafíos únicos debido a su entorno operativo. El problema principal fue evaluar cómo los oficiales de la ESGE comprenden y aplican estos principios en sus actividades diarias.

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de conocimiento y adaptación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la ESGE en 2023. El estudio, de tipo cuantitativo, no experimental y transeccional, se realizó con 133 oficiales seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó un cuestionario con escala de Likert para evaluar el conocimiento teórico, la capacidad de respuesta y los desafíos relacionados con la ISO 26000.

Los resultados mostraron una correlación inversa significativa entre el conocimiento y la adaptación de los principios de la ISO 26000, con un coeficiente de Spearman de $-1,000^{**}$ ($p \leq 0,01$). Esto sugiere que, a pesar de un conocimiento teórico adecuado, existen barreras que dificultan su implementación efectiva. La conclusión destaca la necesidad de un enfoque holístico que no solo aborde la capacitación, sino que también supere las barreras operativas y culturales en la ESGE para mejorar la adaptación de la ISO 26000.

Palabras clave: Adaptación, Conocimiento, Escuela Superior de Guerra, ISO 26000, Responsabilidad Social, ISO 26000.

Abstract

Social responsibility is crucial in modern organizations, and ISO 26000 provides guidelines for its implementation. However, adapting these principles in military institutions, such as the Army War College (ESGE), faces unique challenges due to its operational environment. The main issue is assessing how ESGE officers understand and apply these principles in their daily activities.

The objective of this research was to determine the level of knowledge and adaptation of ISO 26000 Social Responsibility principles among ESGE officers in 2023. The study, quantitative, non-experimental, and cross-sectional, involved 133 officers selected through non-probability convenience sampling. A Likert-scale questionnaire was used to assess theoretical knowledge, responsiveness, and challenges related to ISO 26000.

The results showed a significant inverse correlation between knowledge and adaptation of ISO 26000 principles, with a Spearman coefficient of $-1,000^{**}$ ($p \leq 0.01$). This suggests that despite adequate theoretical knowledge, barriers hinder effective implementation. The conclusion highlights the need for a holistic approach that not only addresses training but also overcomes operational and cultural barriers in the ESGE to improve the adaptation of ISO 26000.

Keywords: Adaptation, Knowledge, Escuela Superior de Guerra, ISO 26000, Social Responsibility.

Introducción

La responsabilidad social ha emergido como un factor clave en la gestión de organizaciones contemporáneas, tanto en el sector privado como en el público. Este enfoque no solo se limita a empresas comerciales, sino que ha comenzado a ganar terreno en instituciones militares, que enfrentan la creciente necesidad de operar de manera ética y socialmente responsable. La norma ISO 26000, publicada por la Organización Internacional de Normalización (ISO) en 2010, proporciona directrices específicas para que las organizaciones adopten prácticas responsables en áreas clave como los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la ética. En el ámbito militar, esta integración plantea desafíos únicos debido a la naturaleza de sus operaciones y su relación con la sociedad.

La Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE) en Perú es una institución educativa militar cuyo objetivo es preparar a los oficiales para enfrentar los retos estratégicos del siglo XXI. A medida que las expectativas sociales hacia las organizaciones se vuelven más exigentes, la ESGE también debe incorporar principios de responsabilidad social en sus operaciones diarias. Este estudio se enfoca en analizar el nivel de conocimiento y adaptación de los principios de la norma ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE durante el año 2023. Esta evaluación es crucial para determinar cómo la ESGE puede alinearse con las demandas éticas y sociales contemporáneas.

La norma ISO 26000 ofrece un marco integral que abarca temas como la gobernanza organizacional, los derechos humanos, el trabajo justo, el cuidado ambiental y las prácticas operativas éticas (ISO, 2010). Aunque estas directrices han sido adoptadas ampliamente en el sector empresarial, su implementación en instituciones militares ha sido limitada. Los estudios indican que la adopción de prácticas de responsabilidad social en las Fuerzas Armadas puede contribuir a mejorar la percepción pública y fortalecer la legitimidad de estas instituciones ante la sociedad (Aguinis y Glavas, 2012). Sin embargo, hay pocos estudios que analicen cómo estas prácticas se implementan en contextos específicos como el de la ESGE.

La integración de la ISO 26000 en las instituciones militares enfrenta varias incógnitas. Una de las preguntas clave es si los oficiales tienen el conocimiento necesario sobre los principios de la norma y cómo estos pueden aplicarse en sus funciones diarias. Además, es fundamental investigar cómo han adaptado estos principios a las particularidades del entorno militar, que tiene demandas operativas muy distintas a las de otras organizaciones. Bowen (1953) sugiere que las organizaciones deben tener en cuenta el impacto de sus decisiones en la sociedad en general, lo que implica que el contexto militar también debe actuar de manera ética y sostenible.

Según Garriga y Melé (2004), la responsabilidad social en el contexto militar implica equilibrar las misiones operativas con las expectativas sociales, lo cual puede generar tensiones. Las Fuerzas Armadas tienen la responsabilidad de proteger a la nación, pero también deben garantizar que sus acciones se alineen con los principios éticos y de sostenibilidad. En este sentido, los principios de la ISO 26000 pueden proporcionar una guía valiosa para lograr este equilibrio. No obstante, el nivel de éxito de esta integración depende de cuán bien los oficiales de la ESGE comprendan y adapten estos principios en sus funciones.

La literatura existente sugiere que la implementación de normas internacionales como la ISO 26000 varía considerablemente entre organizaciones, e incluso dentro de los diferentes niveles de una misma organización (Green, 2020). En el caso de la ESGE, es probable que existan diferencias significativas en la manera en que los oficiales han adoptado los principios de la responsabilidad social, lo que puede afectar la eficacia de sus prácticas. Además, la falta de un liderazgo claro y comprometido con estos principios puede ser un obstáculo importante para su correcta implementación (Waldman et al., 2006).

Los desafíos de implementar la responsabilidad social en el ámbito militar no se limitan al conocimiento de los principios de la ISO 26000, sino también a la capacidad de los oficiales para adaptarlos en un entorno que tradicionalmente se ha centrado más en la eficacia operativa que en la sostenibilidad y la ética. Sin embargo, la integración efectiva de estos principios puede tener beneficios significativos para la ESGE. Según Carroll (1991), la responsabilidad social abarca dimensiones éticas, legales y discrecionales, y su implementación puede mejorar no solo la legitimidad de la organización, sino también su desempeño a largo plazo.

El objetivo de esta investigación es evaluar el nivel de conocimiento y la adaptación de los principios de la ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023. Este estudio permitirá identificar áreas donde se puede mejorar la implementación de la responsabilidad social y ofrecer recomendaciones específicas para promover una adopción más efectiva de estos principios. Los resultados contribuirán no solo al desarrollo ético y sostenible de la ESGE, sino también a la creación de un marco que pueda aplicarse en otras instituciones militares que buscan integrar prácticas de responsabilidad social (Scherer et al., 2019).

Capítulo I: El Problema de Investigación

1.1. Planteamiento del Problema

La responsabilidad social corporativa (RSC) ha adquirido una relevancia creciente en la gestión organizacional contemporánea, extendiéndose más allá de las empresas privadas para abarcar instituciones públicas y militares. En este contexto, la norma ISO 26000 se erige como un referente normativo esencial, proporcionando directrices para que las organizaciones operen de manera socialmente responsable. Esta norma abarca áreas críticas como los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente, la ética organizacional, el trato justo, las cuestiones relativas a los consumidores y el desarrollo social (ISO, 2010). Sin embargo, la implementación efectiva de estos principios en un entorno militar presenta desafíos únicos, derivados de la naturaleza jerárquica y operativa de estas instituciones.

A nivel global, la adopción de prácticas de responsabilidad social ha demostrado ser beneficiosa para las organizaciones, no solo mejorando su reputación y legitimidad ante la sociedad, sino también optimizando su eficiencia operativa (Aguinis y Glavas, 2012). En el ámbito militar, estos beneficios son igualmente importantes, dado que la percepción pública y la legitimidad de las Fuerzas Armadas dependen en gran medida de su capacidad para actuar de manera ética y responsable (Garriga y Melé, 2004). Sin embargo, trasladar estos principios desde el plano teórico hacia la práctica operativa en una organización militar puede ser una tarea compleja y multifacética. La falta de adaptación efectiva de los principios de la ISO 26000 en el contexto militar puede tener consecuencias adversas, tales como la disminución de la cohesión interna, una menor moral del personal y una afectación en la eficiencia operacional, lo que en última instancia podría debilitar la legitimidad institucional de la organización.

En el caso específico de Perú, la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE) tiene misiones primordiales: formar oficiales altamente capacitados en habilidades tácticas y estratégicas, y asegurar que estos oficiales actúen de manera ética y socialmente responsable. La Planta Orgánica de la ESGE, que desempeña un rol crucial en la formación y operación de esta institución, enfrenta el desafío de integrar de manera efectiva los principios de la ISO 26000 en su currículo y en sus actividades diarias. Este desafío se ve exacerbado por el hecho de que la literatura sugiere que la implementación de normas internacionales como la ISO 26000 puede variar significativamente entre diferentes organizaciones e individuos, afectando de manera directa la eficacia de las prácticas de responsabilidad social (Green, 2020).

La situación es especialmente relevante en el contexto de Lima, donde la ESGE está situada. Lima, con su alta densidad poblacional y su crecimiento urbano descontrolado, plantea desafíos adicionales para la implementación de prácticas de responsabilidad social, haciendo

aún más urgente la necesidad de que la ESGE adapte y aplique los principios de la ISO 26000 para mitigar posibles impactos negativos (Martínez y Ciro, 2012). El nivel de conocimiento y adaptación de estos principios entre los oficiales de la Planta Orgánica es, por tanto, crucial para identificar brechas y áreas de mejora. La falta de adaptación no solo afecta la reputación externa de la ESGE, sino que también tiene un impacto directo en su capacidad operativa, al influir en la eficiencia de sus procesos y en la cohesión organizacional. Adicionalmente, es importante considerar que las organizaciones militares, a pesar de tener un potencial significativo para implementar prácticas de responsabilidad social, suelen enfrentar resistencias internas y limitaciones estructurales que complican esta implementación. Según Carroll (1991), la responsabilidad social abarca dimensiones económicas, legales, éticas y discrecionales, lo que requiere un compromiso organizacional robusto y una comprensión clara de estos principios para su integración efectiva (Garriga y Melé, 2004). En este contexto, la falta de adaptación adecuada de los principios de la ISO 26000 podría no solo comprometer la eficacia operativa de la ESGE, sino también incrementar los riesgos organizacionales, generando una desconexión entre las operaciones militares y las expectativas públicas en torno a la ética y la responsabilidad social.

Esta investigación se enfoca en evaluar cómo los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE comprenden y aplican los principios de la ISO 26000 en su trabajo diario. A través de un análisis profundo, se buscará identificar las brechas significativas en el conocimiento y la implementación práctica de estos principios, lo que proporcionará información valiosa para fortalecer las prácticas de responsabilidad social dentro de la ESGE. Este estudio no solo contribuirá al desarrollo institucional de la ESGE, promoviendo una cultura organizacional más ética y sostenible, sino que también ofrecerá un marco de referencia para otras organizaciones militares que busquen integrar la responsabilidad social en sus operaciones.

La mejora de la adaptación de los principios de la ISO 26000 en la ESGE podría tener un impacto significativo en la operación estratégica de la institución. Por ejemplo, una mejor integración de prácticas de responsabilidad social podría llevar a una mayor transparencia en las operaciones militares, lo que a su vez mejoraría la percepción pública de la ESGE y aumentaría su legitimidad institucional. Además, una adopción más efectiva de estos principios podría reducir los riesgos asociados con la falta de alineación entre las expectativas públicas y las acciones militares, lo que podría prevenir posibles crisis de legitimidad. Por lo tanto, esta investigación no solo aborda un problema teórico, sino que también tiene implicaciones prácticas cruciales para la operación y el éxito a largo plazo de la ESGE y, potencialmente, de otras instituciones militares en contextos similares.

1.2. Justificación de la Investigación

La creciente relevancia de la responsabilidad social en las instituciones militares y su impacto profundo a nivel operativo y estratégico subrayaron la urgencia de esta investigación. La implementación efectiva de los principios de la norma ISO 26000 en la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE) no solo es vital para su desarrollo institucional, sino que también podría transformar la formación de sus oficiales, estableciendo un modelo replicable en otras instituciones militares. Esta investigación aborda dicha necesidad desde cinco dimensiones fundamentales: científico-teórica, práctica, metodológica, social e institucional.

Desde el plano científico-teórico, la investigación contribuirá de manera significativa a la escasa literatura existente sobre responsabilidad social en contextos militares. Aunque la responsabilidad social corporativa (RSC) ha sido ampliamente estudiada en empresas privadas, existe un vacío considerable en el análisis de su aplicación en instituciones militares (Reshetnikova y Sanak, 2023). Evaluar el nivel de conocimiento y la adaptación de la norma ISO 26000 en la ESGE permitirá no solo identificar deficiencias y oportunidades de mejora, sino también enriquecer el corpus teórico, proporcionando enfoques innovadores para la integración de prácticas éticas y sostenibles en instituciones públicas. Esto adquiere mayor relevancia en un contexto global donde el comportamiento ético y la sostenibilidad son cada vez más valorados, incluidas las fuerzas armadas.

En el plano práctico, los resultados de esta investigación tendrán un impacto directo y tangible en la formación y operaciones de los oficiales de la ESGE. Identificar brechas en el conocimiento y la aplicación de la ISO 26000 permitirá desarrollar programas de capacitación específicos que aborden estas deficiencias (Lapatí y Davídsdóttir, 2019). Estos programas no solo incrementarán las competencias de los oficiales en términos de ética y sostenibilidad, sino que también influirán positivamente en su capacidad de tomar decisiones más informadas y responsables. La mejora en la comprensión y aplicación de estos principios dentro de la ESGE podría traducirse en una mayor eficiencia operativa y en una alineación de las operaciones militares con los estándares internacionales de responsabilidad social, fortaleciendo así la legitimidad y la reputación institucional de la ESGE. La aplicación de estos principios será crucial para que la ESGE asuma un rol protagónico en la promoción de prácticas sostenibles en el ámbito militar.

Desde un plano metodológico, esta investigación aporta un modelo valioso para futuras evaluaciones de responsabilidad social en instituciones militares y otras organizaciones públicas. La metodología diseñada para medir el nivel de conocimiento y adaptación de la norma ISO 26000 podrá ser replicada en diferentes contextos, permitiendo el desarrollo de enfoques más

robustos y específicos para evaluar prácticas de responsabilidad social (Green, 2020). Además, los hallazgos podrían influir directamente en la mejora de los programas de formación en otras academias militares a nivel nacional e internacional. Identificar las necesidades específicas para la implementación de los principios de la ISO 26000 establecerá una base sólida para el desarrollo de programas más efectivos que fomenten la responsabilidad social en un entorno militar, como han sugerido investigaciones recientes (Kolodiziev et al., 2023).

En el plano social, la investigación tiene el potencial de mejorar significativamente las relaciones entre las fuerzas armadas y la comunidad. La implementación de prácticas de responsabilidad social en instituciones militares puede fortalecer la confianza y el respaldo de la población hacia las fuerzas armadas, especialmente en un país como Perú, donde la percepción pública puede influir en la legitimidad y efectividad de las operaciones militares (Garriga y Melé, 2014). Al demostrar un compromiso claro con la ética y la sostenibilidad, la ESGE y, por extensión, las fuerzas armadas peruanas, pueden mejorar su imagen pública, lo que facilitaría un entorno más favorable para la implementación de políticas de seguridad y defensa. La creciente demanda de transparencia y comportamiento ético en las instituciones públicas refuerza la relevancia de esta investigación, ya que podría marcar un cambio positivo en la percepción pública de las fuerzas armadas.

Finalmente, en el plano institucional, los hallazgos de esta investigación proporcionarán una base sólida para guiar la formulación de políticas y estrategias dentro de la ESGE que promuevan una cultura organizacional ética y sostenible. Estos resultados podrían ser utilizados para diseñar e implementar políticas internas que alineen las operaciones de la ESGE con los principios de la ISO 26000 (Pimienta y Calderón, 2022). Este proceso no solo beneficiará a la ESGE, sino que también ofrecerá un modelo para otras instituciones militares que buscan mejorar sus prácticas de responsabilidad social. A nivel nacional, los resultados podrían influir en la creación de normativas y estándares que integren la responsabilidad social en la formación y las operaciones militares, impactando positivamente la forma en que las fuerzas armadas peruanas interactúan con la sociedad y cumplen con sus obligaciones éticas.

1.3. Delimitación de la Investigación

1.3.1 Delimitación de Contexto

La presente investigación se centra en evaluar el nivel de conocimiento y la adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE) en Perú. Este estudio se enmarca dentro del contexto de la gestión organizacional en instituciones militares, donde la responsabilidad social ha emergido como una práctica esencial para mantener la legitimidad y el apoyo de la sociedad.

La ESGE, como una institución educativa militar de alta relevancia, proporciona un entorno ideal para explorar cómo se están implementando estos principios y cuáles son las barreras y facilitadores en su adopción.

1.3.2 Delimitación Espacial

La investigación se llevará a cabo específicamente en la Escuela Superior de Guerra del Ejército, ubicada en Lima, Perú. La ESGE es una institución clave dentro de las Fuerzas Armadas peruanas, dedicada a la formación y capacitación de oficiales de alto rango. La delimitación espacial a la Planta Orgánica de la ESGE permite un análisis concentrado y detallado de una unidad específica, asegurando que los hallazgos sean pertinentes y aplicables a la realidad institucional de esta escuela militar.

1.3.3 Delimitación Temporal

El estudio se desarrollará durante el año 2023. Esta delimitación temporal es crucial para proporcionar una instantánea actual del nivel de conocimiento y la adaptación de los principios de la ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE. Focalizar la investigación en este periodo específico permitirá analizar las prácticas y estrategias contemporáneas, ofreciendo datos relevantes y actualizados que pueden influir en las decisiones administrativas y de formación dentro de la ESGE. Esta delimitación temporal también facilita la evaluación del impacto de iniciativas recientes de responsabilidad social que puedan haber sido implementadas en la institución.

1.4. Limitación de la Investigación

La presente investigación enfrenta ciertas limitaciones que podrían influir en su desarrollo y en la generalización de sus resultados. Estas limitaciones, derivadas de factores económicos, metodológicos, temporales e institucionales, deben ser analizadas cuidadosamente para entender su impacto potencial y desarrollar estrategias de mitigación adecuadas.

1.4.1 Factores Económicos

Una de las principales limitaciones del proyecto fue la dependencia de los recursos económicos aportados directamente por los miembros del equipo de investigación. La falta de financiamiento externo restringió el presupuesto disponible, lo que afectó la capacidad para acceder a materiales adicionales y realizar actividades complementarias, como talleres de capacitación o seminarios, que habrían sido útiles para mejorar la comprensión y adaptación de la norma ISO 26000 entre los oficiales de la ESGE. Para enfrentar esta limitación, se adoptó un enfoque basado en la optimización del peculio disponible. Se priorizaron las actividades esenciales para el cumplimiento de los objetivos del estudio y se realizó una planificación cuidadosa para maximizar el impacto de cada inversión. Además, se exploraron alternativas

económicas, como el uso de recursos digitales de acceso abierto y la colaboración con expertos internos de la institución, lo que permitió minimizar costos sin sacrificar la calidad de la investigación. Si bien el financiamiento fue limitado, esta estrategia de gestión eficiente permitió avanzar con éxito en el proyecto y obtener resultados valiosos.

1.4.2 Factores Metodológicos

Una de las limitaciones metodológicas clave fue el tamaño de la muestra. Al centrarse exclusivamente en los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, el número de participantes disponibles para el estudio fue limitado, lo que podría afectar la capacidad para generalizar los resultados a otras unidades militares o instituciones similares. Para superar esta limitación, se utilizó un muestreo representativo dentro de la ESGE, seleccionando cuidadosamente a los oficiales que mejor reflejaban las características de la población objetivo. Además, se aplicaron técnicas estadísticas robustas que permitieron validar los hallazgos en este contexto específico, garantizando la fiabilidad de los resultados dentro del marco delimitado de la investigación. Otra limitación metodológica fue la validez de los instrumentos de medición. Dado que los cuestionarios y encuestas utilizadas debían evaluar el nivel de conocimiento y adaptación de la norma ISO 26000 en un entorno militar, había preocupación por la pertinencia y precisión de estos instrumentos si no estaban correctamente ajustados a las particularidades del contexto militar. Para enfrentar esta limitación, se realizó una validación piloto de los instrumentos antes de su implementación definitiva. Esta prueba piloto permitió ajustar los cuestionarios y encuestas según las observaciones obtenidas, asegurando que los instrumentos fueran relevantes, comprensibles y adecuados para medir con precisión los aspectos clave de la investigación.

1.4.3 Factores Temporales

El tiempo disponible para la realización de la investigación es otra limitación potencial. La investigación se desarrollará durante el año 2023, y cualquier retraso en la recolección de datos o en la implementación de actividades planificadas podría afectar el cumplimiento de los plazos establecidos. Para minimizar este riesgo, se desarrollará un cronograma detallado y realista, con márgenes de tiempo para manejar posibles imprevistos. Este enfoque permitirá asegurar que todas las fases del proyecto se completen a tiempo y con la calidad esperada.

1.4.4 Factores Institucionales

La cooperación y disposición de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE para participar en el estudio pueden representar una limitación significativa. La falta de interés o la resistencia para participar en encuestas y entrevistas podría afectar la calidad y cantidad de datos recolectados. Para mitigar esta limitación, se planificará una estrategia de comunicación efectiva

que resalte la importancia del estudio y se buscará el apoyo de las autoridades de la ESGE para fomentar la participación de los oficiales.

1.4.5 Limitaciones en la Generalización de Resultados

Dado que la investigación se centrará en una unidad específica dentro de una institución militar en Perú, los hallazgos podrían no ser directamente aplicables a otros contextos o países con diferentes estructuras militares y culturales. Esta limitación se abordará destacando claramente el alcance y contexto específico del estudio en las conclusiones, y sugiriendo áreas para futuras investigaciones que puedan replicar el estudio en otros entornos.

1.5. Formulación del Problema

1.5.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, en el año 2023?

1.5.2 Problemas Específicos

¿Cuáles son los conocimientos teóricos de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023?

¿Cuál es el nivel de capacidad de respuesta en la adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, en el año 2023?

¿Cuál son los desafíos específicos en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, en el año 2023?

1.6. Objetivos de la Investigación

1.6.1 Objetivo General

Determinar el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, en el año 2023.

1.6.2 Objetivos específicos

Determinar los conocimientos teóricos de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

Evaluar la capacidad de respuesta en la adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, en el año 2023.

Analizar los desafíos específicos en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, en el año 2023.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales

La investigación realizada por Cabrera y Llanos (2023), titulada; Evaluación del plan de responsabilidad social en base a la norma ISO 26000:2010 de la cantera Ítalo, Minera P'huyu-Yuraq II EIRL, Cajamarca 2021, se centra en analizar la implementación y efectividad del plan de responsabilidad social adoptado por la empresa Minera P'huyu-Yuraq II EIRL en su operación en la cantera Ítalo, situada en Cajamarca. Este estudio tiene como propósito principal evaluar cómo la aplicación de la norma ISO 26000:2010 ha influido en el desarrollo social y económico de la comunidad de Cumbemayo durante el año 2021. La investigación se caracteriza por ser aplicada y no experimental, utilizando un diseño descriptivo para documentar y analizar de manera objetiva las acciones realizadas por la empresa minera en beneficio de la comunidad local. Para llevar a cabo esta evaluación, los autores emplearon diversas técnicas de recopilación de información, entre las que destacan la revisión documental y la aplicación de encuestas. Estas herramientas permitieron a los investigadores obtener una visión detallada de las intervenciones sociales y económicas realizadas por la empresa, así como las percepciones y expectativas de la comunidad respecto a estas acciones. La investigación se centra en proporcionar una descripción precisa de los hechos, sin interferir en los mismos, con el fin de obtener una representación fiel de la realidad.

Los resultados del estudio revelan que el desempeño social de la cantera Ítalo tiene un impacto directo en el desarrollo sostenible de la comunidad de Cumbemayo. Aunque la empresa minera ha implementado programas a favor de la comunidad, las inversiones en infraestructura educativa, salud, saneamiento básico y programas sociales comunitarios son solo moderadas. Adicionalmente, se observa que las donaciones de equipamiento educativo y de salud, así como los programas de capacitación e implementación de micronegocios, son insuficientes, lo que contribuye a un nivel medio de tensión y conflicto social entre la comunidad y la empresa minera. En el ámbito económico, la investigación concluye que el desempeño de la cantera Ítalo también influye directamente en el desarrollo económico sostenible de la comunidad de Cumbemayo. La empresa minera ha incorporado de manera limitada a los pobladores locales en su plantilla de trabajadores, y el pago por el uso de tierras es percibido como bajo por parte de la comunidad. Estas prácticas han generado una percepción de injusticia y descontento entre los residentes locales, afectando negativamente la relación entre la comunidad y la empresa.

Este estudio proporciona un análisis detallado de las acciones de responsabilidad social de la Minera P'huyu-Yuraq II EIRL y su alineación con la norma ISO 26000:2010, identificando

áreas de mejora que podrían fortalecer las relaciones comunitarias y contribuir al desarrollo sostenible de Cumbemayo. En términos de implicaciones para la investigación, este antecedente ofrece valiosas lecciones sobre la importancia de la responsabilidad social en sectores industriales desafiantes como la minería.

La relevancia de este estudio para el contexto militar reside en las similitudes que ambos sectores enfrentan en términos de responsabilidad social. La necesidad de fomentar prácticas responsables y sostenibles es igualmente crítica en el entorno militar, donde las operaciones pueden tener un impacto significativo en las comunidades circundantes. Al igual que en el sector minero, las fuerzas armadas deben considerar la importancia de la transparencia, la ética y el compromiso con la comunidad en la implementación de la norma ISO 26000. Las lecciones aprendidas del estudio de Cabrera y Llanos pueden servir de guía para la ESGE al evaluar su propio nivel de conocimiento y adaptación de los principios de responsabilidad social, ofreciendo un marco para el desarrollo de estrategias más efectivas y alineadas con las expectativas comunitarias.

Sánchez (2022), en su estudio titulado "Análisis de la implementación de la normativa ISO 26000 en la responsabilidad social empresarial de la empresa Minera P'huyu Yuraq II E. I. R. L., Cumbe Mayo - Cajamarca 2020", tiene como objetivo analizar la influencia de la normativa ISO 26000 en la responsabilidad social empresarial (RSE) de la empresa minera P'huyu Yuraq II EIRL. Este análisis se enfoca en tres dimensiones clave de la norma: prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos, las cuales son componentes esenciales para evaluar el compromiso de la empresa con los principios de responsabilidad social. La investigación es de tipo cuantitativa, básica, y adopta un diseño no experimental y transversal, con un enfoque descriptivo-correlacional. Para recopilar los datos, se utilizó una encuesta con 36 preguntas en escala Likert y una entrevista estructurada con 9 preguntas, combinando herramientas tanto virtuales como presenciales para alcanzar a los participantes. El análisis de los datos se realizó mediante el software SPSS 25, utilizando pruebas estadísticas como la correlación de Pearson, pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y la prueba T-Student para verificar la hipótesis.

Los resultados del estudio indicaron que existe una relación significativa y directa entre la implementación de la norma ISO 26000 y la responsabilidad social empresarial en la empresa minera, con un valor de $p=0.776$, mayor al nivel de significancia de 0.05, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula. Esto demuestra que la adopción de los principios de ISO 26000 tiene un impacto directo en el desempeño de la empresa en términos de responsabilidad social, especialmente en las áreas de operación justa, derechos humanos y condiciones laborales. Este antecedente es

relevante para la presente investigación sobre el nivel de conocimiento y adaptación de los principios de la ISO 26000 en la ESGE, ya que muestra cómo la implementación efectiva de la norma puede influir positivamente en el comportamiento organizacional. Además, el uso de un enfoque cuantitativo con herramientas estadísticas sólidas proporciona un modelo metodológico útil para el análisis de la relación entre la ISO 26000 y la responsabilidad social en un contexto militar, adaptando las técnicas de medición y análisis a las particularidades de dicho entorno.

Santillán y Tejada (2021), en su curso titulado "Responsabilidad Social Empresarial (ISO 26000, GRI)", presentan una visión integral de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), basada en las normativas y estándares internacionales más relevantes, como la ISO 26000 y el Global Reporting Initiative (GRI). Este curso teórico aborda los fundamentos, principios y valores que guían la RSE, destacando su importancia como una nueva forma de gestión que responde a las demandas de la sociedad actual. En este marco, se exploran los principales conceptos y criterios de responsabilidad social aplicables tanto en el contexto peruano como a nivel global, introduciendo herramientas clave como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y diversas normas internacionales, incluidas la ISO 14001 (Gestión Ambiental), ISO 45001 (Salud y Seguridad Ocupacional) y ISO 37001 (Norma Anticorrupción). Estas normativas permiten a las empresas no solo gestionar de manera ética sus operaciones, sino también reportar sus avances en sostenibilidad y responsabilidad social a través de informes estandarizados, como los basados en el estándar GRI.

Este curso tiene como propósito desarrollar competencias en los participantes, específicamente en criterios de responsabilidad social empresarial, tomando como base la norma ISO 26000. Asimismo, introduce herramientas de gestión y reporte, como la metodología GRI, que facilita la elaboración de informes de sostenibilidad. De esta manera, el curso contribuye a la formación de competencias en comunicación, ciudadanía y trabajo en equipo, al tiempo que promueve un entendimiento profundo de las normativas internacionales y su aplicación práctica en entornos empresariales. Este antecedente es de gran relevancia para el presente estudio sobre el nivel de conocimiento y adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000 en la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE), ya que ofrece una base teórica sólida sobre cómo las normas de responsabilidad social pueden guiar la gestión ética en diversas organizaciones, incluyendo las militares. Además, la inclusión de múltiples normativas y estándares internacionales refuerza la importancia de la integración de diversas herramientas de gestión, lo cual puede aplicarse al análisis de cómo los oficiales de la ESGE comprenden y adaptan estos principios en su contexto organizacional.

La investigación realizada por Cabrera y Vázquez (2021), titulada; Propuesta de Plan de Responsabilidad Social basado en la norma ISO 26000 para la explotación de caliza del proyecto minero Huandorchugo de la empresa HAZMAT TRANSPORT SUPPORT EIRL, Cajamarca 2020, explora la implementación de la norma ISO 26000 en el contexto de la minería en Perú, específicamente en el proyecto minero Huandorchugo, operado por HAZMAT TRANSPORT SUPPORT EIRL. Este estudio se llevó a cabo en respuesta a las crecientes preocupaciones de la comunidad local, que había expresado múltiples reclamos y desacuerdos debido al incumplimiento de compromisos por parte de las empresas mineras en la región. El objetivo principal del estudio era desarrollar una línea base de responsabilidad social para el proyecto minero Huandorchugo, enfocándose en las percepciones y expectativas de los pobladores del Sector Frutillo Bajo en Bambamarca, Cajamarca. Al centrarse en la perspectiva de los habitantes locales, la investigación buscaba identificar las brechas existentes en la implementación de prácticas de responsabilidad social y proponer mejoras alineadas con la norma ISO 26000. Esta norma internacional proporciona directrices sobre la responsabilidad social corporativa, incluyendo principios como la transparencia, el comportamiento ético, y el respeto a los derechos humanos.

Para abordar el problema planteado, Cabrera y Vázquez emplearon un diseño de investigación no experimental transversal, que les permitió recolectar datos sobre las percepciones de la comunidad sin alterar el entorno natural. Utilizaron encuestas basadas en los principios de la norma ISO 26000, las cuales fueron distribuidas entre los pobladores del sector estudiado. Los datos obtenidos se analizaron utilizando Microsoft Excel para interpretar los resultados y el software SPSS 21 para validar el instrumento de medición, logrando un coeficiente alfa de Cronbach de 0.861, lo que indica una alta fiabilidad y consistencia interna del instrumento.

Los resultados del estudio revelaron que el 76% de la población encuestada tenía algún conocimiento o noción sobre temas de responsabilidad social empresarial. A pesar de este conocimiento, la percepción general de la comunidad hacia las acciones de responsabilidad social de las empresas mineras era predominantemente negativa. Esta percepción desfavorable se atribuía a las experiencias previas de la comunidad con otras caleras de la región que no habían cumplido con sus compromisos sociales. La investigación destacó la importancia de mantener una relación transparente y de confianza con la comunidad, subrayando que la adopción de prácticas de responsabilidad social debe estar firmemente alineada con los siete principios fundamentales de la norma ISO 26000. Además, el estudio mostró que las opiniones de los pobladores sobre la propuesta del plan de responsabilidad social eran variadas; algunos manifestaron apoyo, otros fueron indiferentes, y un grupo expresó oposición. Cabrera y Vázquez

concluyeron que, para lograr cambios positivos en la percepción de la comunidad, es crucial que las empresas mineras no solo implementen la norma ISO 26000, sino que también promuevan una cultura organizacional basada en la transparencia, la ética, y el respeto mutuo.

Este antecedente es altamente relevante por que proporciona un marco teórico y metodológico útil que puede ser adaptado para evaluar la comprensión y aplicación de estos principios en un contexto militar. Al igual que en el sector minero, las fuerzas armadas también enfrentan desafíos en la implementación de prácticas de responsabilidad social debido a sus estructuras jerárquicas y la necesidad de mantener la legitimidad pública. Las lecciones aprendidas de la experiencia en Cajamarca pueden informar sobre las mejores prácticas para fomentar la responsabilidad social dentro de las Fuerzas Armadas, enfatizando la importancia de la transparencia y el compromiso comunitario.

La investigación de Heredia y Ocupa (2020), titulada; Responsabilidad social según ISO 26000 para mejorar el marketing relacional en la empresa Distribuciones M. Olano S.A.C., Jaén, explora cómo las estrategias de responsabilidad social basadas en la norma ISO 26000 pueden mejorar el marketing relacional en una empresa de distribución peruana. El objetivo principal del estudio fue proponer estrategias que vinculen la responsabilidad social con el marketing relacional para fortalecer las relaciones entre la empresa Distribuciones M. Olano S.A.C. y sus clientes en Jaén. La investigación se fundamenta en dos teorías clave: la teoría del marketing relacional de Kotler y la teoría de la legitimación de la responsabilidad social.

El enfoque teórico se basa, por un lado, en la teoría del marketing relacional de Kotler, que define esta práctica como una filosofía de gestión empresarial enfocada en construir y mantener relaciones a largo plazo con los clientes. Kotler argumenta que el marketing relacional no solo trata de atraer clientes, sino de retenerlos mediante relaciones basadas en la confianza, el valor compartido y la satisfacción continua. Por otro lado, la teoría de la legitimación de la responsabilidad social sostiene que debe existir un "contrato social" entre la empresa y la sociedad, implicando que las empresas tienen la obligación de operar de manera ética, contribuir al bienestar social y respetar los intereses de las partes interesadas. Esta doble perspectiva teórica orientó la investigación hacia la integración de la responsabilidad social en la estrategia de marketing relacional de la empresa.

Metodológicamente, Heredia y Ocupa adoptaron un enfoque de investigación descriptiva-propositiva con un diseño no experimental. La recolección de datos se realizó a través de encuestas y entrevistas, aplicadas a una muestra de 40 trabajadores de la empresa Distribuciones M. Olano S.A.C. Se diseñó un cuestionario para evaluar el marketing relacional, complementado con una guía de entrevista dirigida al administrador de la empresa. Esto permitió

a los investigadores obtener una comprensión detallada de la situación actual de las relaciones con los clientes y las percepciones internas sobre la responsabilidad social. El enfoque metodológico buscó identificar tanto las fortalezas como las debilidades en la implementación actual de la responsabilidad social y el marketing relacional dentro de la empresa. Los resultados del estudio mostraron que, según el 57,5% de los trabajadores, el nivel de marketing relacional en la empresa es medio. Aunque se considera que la relación cliente-empresa es aceptable, la investigación identificó áreas de mejora significativas. Entre las debilidades encontradas se incluyen la atención insuficiente a las necesidades de los clientes, deficiencias en el manejo de la base de datos de clientes y problemas en la satisfacción y fidelización de los clientes. Estos resultados sugieren que, aunque la empresa mantiene relaciones relativamente buenas con sus clientes, existen oportunidades para fortalecer estas relaciones mediante una mejor implementación de estrategias de responsabilidad social.

Las conclusiones de Heredia y Ocupa indican que la empresa podría beneficiarse significativamente de integrar más efectivamente los principios de la ISO 26000 en su estrategia de marketing relacional. Mejoras en la comunicación con los clientes, el desarrollo de programas de fidelización y la creación de iniciativas de responsabilidad social que respondan directamente a las expectativas de los clientes son algunas de las recomendaciones propuestas. Estas acciones podrían no solo mejorar la satisfacción y lealtad del cliente, sino también reforzar la reputación y legitimidad de la empresa en el mercado local.

Este estudio es relevante, por varias razones. En primer lugar, subraya la importancia de integrar la responsabilidad social en todos los aspectos de la gestión organizacional, incluidos aquellos que afectan directamente las relaciones con las partes interesadas. Esta perspectiva es particularmente relevante para las Fuerzas Armadas, donde la legitimidad y la confianza pública son fundamentales para el éxito operativo. En segundo lugar, el estudio destaca la necesidad de evaluar críticamente las prácticas actuales para identificar áreas de mejora, un enfoque que también puede aplicarse a la ESGE al evaluar su nivel de conocimiento y adaptación de la ISO 26000. Al igual que en el contexto empresarial, las instituciones militares pueden beneficiarse de una implementación más efectiva de la responsabilidad social, que no solo mejore sus relaciones con la comunidad, sino que también refuerce su legitimidad y reputación.

Por último, el trabajo de Heredia y Ocupa muestra cómo las herramientas de investigación, como encuestas y entrevistas, pueden ser efectivas para evaluar las percepciones de los empleados y partes interesadas, un enfoque que puede ser adaptado para estudiar cómo los oficiales de la ESGE entienden y aplican los principios de la ISO 26000. Esto ayudará a identificar brechas en el conocimiento y la práctica, proporcionando una base sólida para

desarrollar estrategias de capacitación y mejora continua. En conclusión, la investigación de Heredia y Ocupa proporciona un ejemplo concreto de cómo la responsabilidad social puede integrarse estratégicamente para mejorar la gestión organizacional, ofreciendo puntos valiosos que pueden informar y enriquecer el estudio sobre la ESGE.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Jangir (2024), en su estudio titulado; *Consumer Attitudes Towards Business Ethics and Corporate Social Responsibility - Nike Case Study*, investiga las percepciones de los consumidores sobre la responsabilidad social corporativa (RSC) y la ética empresarial, utilizando a Nike Inc. como caso de estudio. El trabajo analiza las controversias éticas que ha enfrentado la empresa, como las acusaciones sobre malas condiciones laborales en sus fábricas, y cómo ha respondido a través de sus programas de RSC. Jangir destaca que las expectativas de los consumidores en torno a la responsabilidad social van más allá de las simples campañas de imagen, exigiendo un compromiso genuino con prácticas sostenibles y éticas. El autor examina cómo las acciones de RSC de Nike influyen en la percepción pública, revelando que los consumidores son cada vez más críticos y demandan mayor transparencia y responsabilidad por parte de las empresas globales. El estudio también realiza una revisión de la literatura sobre el desarrollo del concepto de RSC, rastreando su evolución y las distintas formas en que ha sido interpretado a lo largo del tiempo.

Este antecedente es particularmente relevante para la presente investigación sobre el nivel de conocimiento y adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000 en los oficiales de la Planta Orgánica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE). Aunque el estudio de Jangir se enfoca en un contexto empresarial, los principios éticos de la ISO 26000, como los derechos humanos, las prácticas laborales y la sostenibilidad, son igualmente aplicables en un entorno militar. Además, el análisis cualitativo de las percepciones de los consumidores en el estudio de Jangir ofrece una metodología útil para esta investigación, ya que permite explorar cómo los oficiales militares comprenden y aplican los principios de responsabilidad social. Así, el trabajo de Jangir proporciona una base comparativa para evaluar cómo se implementan los principios éticos en diferentes sectores, ya sea empresarial o militar, y cómo estas acciones afectan la percepción y legitimidad de las organizaciones frente a la sociedad.

La investigación realizada por Fasoulis (2023), titulada; *Explorando el caso del estándar de responsabilidad social ISO 26000 como un camino hacia una industria marítima sostenible*, aborda la implementación de la norma ISO 26000 en el sector marítimo como una herramienta para promover el desarrollo sostenible. El estudio se centra en los Objetivos de Desarrollo

Sostenible (ODS), que buscan establecer un marco universal para que las organizaciones equilibren sus objetivos ambientales, sociales y económicos. En este contexto, la responsabilidad social corporativa ha sido ampliamente reconocida como un modelo de gestión adecuado para facilitar la transición de las organizaciones hacia el desarrollo sostenible. En consecuencia, la Organización Marítima Internacional ha redefinido su estrategia para garantizar la contribución del sector marítimo a esta reciente iniciativa global de sostenibilidad. A pesar de estas iniciativas, se ha realizado poca investigación para identificar si modelos específicos de responsabilidad social pueden contribuir efectivamente al logro de los ODS. Utilizando un método de análisis de contenido, este estudio explora el papel causal de las directrices de responsabilidad social de la ISO 26000 en la realización de los ODS. El análisis se centra en cómo la norma ISO 26000 puede servir como una guía integral para ayudar a las organizaciones del sector marítimo a alinear sus prácticas con los objetivos de sostenibilidad global.

Los resultados del estudio indican que la norma ISO 26000 aborda adecuadamente una amplia gama de requisitos de los ODS. La investigación revela que la norma no solo proporciona un marco para mejorar las prácticas de responsabilidad social dentro del sector marítimo, sino que también ofrece una serie de razones convincentes para involucrar las directrices de la ISO 26000 en las operaciones de envío. Al integrar estos lineamientos, las organizaciones del sector marítimo pueden asegurar su trayectoria hacia la sostenibilidad, abordando de manera efectiva los desafíos ambientales, sociales y económicos que enfrentan.

La adopción de la norma ISO 26000 permite a las empresas marítimas establecer políticas y prácticas que no solo cumplan con los estándares internacionales de responsabilidad social, sino que también contribuyan al desarrollo sostenible. Este enfoque fomenta una cultura organizacional que valora la ética, la transparencia y el respeto por el medio ambiente, lo que es crucial para el éxito a largo plazo en el sector marítimo. Además, la implementación de la ISO 26000 ayuda a las organizaciones a mejorar su reputación y fortalecer sus relaciones con las partes interesadas, incluidos los clientes, proveedores y comunidades locales.

Este estudio es particularmente relevante para la investigación sobre el "Nivel de Conocimiento y Adaptación de Principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los Oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, Año 2023", ya que ofrece un ejemplo de cómo una norma internacional de responsabilidad social puede ser utilizada para guiar las prácticas organizacionales hacia la sostenibilidad. Al igual que el sector marítimo, las instituciones militares enfrentan desafíos significativos en la implementación de prácticas de responsabilidad social debido a la complejidad y el alcance de sus operaciones. La experiencia del sector marítimo en

la adopción de la ISO 26000 puede proporcionar lecciones valiosas para la ESGE en su esfuerzo por integrar la responsabilidad social en sus operaciones diarias

La investigación realizada por Medina y Valverde (2021), titulada; Diagnóstico de la Responsabilidad Social según la norma ISO 26000 en la gestión de las pymes del sector productivo del Ecuador: Empresa Industria de Alimentos La Europea Cía Ltda Año 2020, se centra en evaluar la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en pequeñas y medianas empresas (pymes) del sector productivo ecuatoriano. El estudio se enfoca específicamente en la Industria de Alimentos La Europea Cía Ltda, con el objetivo principal de diseñar estrategias que, basadas en la norma ISO 26000:2010, permitan la sostenibilidad en los procesos productivos de la empresa.

Para lograr este objetivo, la investigación comenzó con una exhaustiva revisión bibliográfica de diversas fuentes secundarias, que permitió la construcción de un marco teórico sólido sobre la RSE y su definición dentro del contexto de la norma ISO 26000:2010. Este marco teórico también incluyó un análisis de los grupos de interés de la organización, identificando cómo la empresa puede alinear sus prácticas con los principios de responsabilidad social establecidos por la ISO 26000. La investigación se desarrolló utilizando una combinación de métodos inductivos, deductivos, descriptivos y analíticos, que proporcionaron una base completa para evaluar el estado actual de la RSE en la empresa. Además, se emplearon técnicas de revisión bibliográfica documental y se realizó una encuesta al gerente de la empresa, permitiendo así la recopilación de datos relevantes para el diagnóstico de la RSE.

Uno de los aspectos más destacados del estudio fue la identificación de las áreas clave donde la empresa podría mejorar su práctica de responsabilidad social. A partir de los datos recopilados, Medina y Valverde propusieron cinco objetivos estratégicos, que a su vez integraban nueve estrategias específicas para mejorar la sostenibilidad de los procesos productivos de la empresa. Estas estrategias abarcaban diversas áreas, desde la mejora de la gestión de recursos hasta la implementación de prácticas de producción más sostenibles. En total, se proyectaron 21 actividades para llevar a cabo estas estrategias, con un presupuesto estimado de \$44,380 USD y un plazo de ejecución establecido hasta el primer semestre de 2022. El estudio concluyó que, aunque la Industria de Alimentos La Europea ya había adoptado algunas prácticas de RSE, existía un potencial significativo para mejorar su alineación con la norma ISO 26000:2010. La implementación de las estrategias propuestas no solo ayudaría a la empresa a cumplir mejor con las expectativas de sus grupos de interés, sino que también fortalecería su posición competitiva al mejorar su reputación y fomentar relaciones más sólidas con clientes y proveedores.

Este antecedente es particularmente relevante por varias razones. Primero, destaca la importancia de la ISO 26000 como un marco normativo para la implementación de prácticas de responsabilidad social que son aplicables no solo en el sector privado, sino también en organizaciones públicas y militares. La metodología empleada en el estudio, que incluye un diagnóstico exhaustivo seguido de propuestas estratégicas concretas, puede servir como modelo para evaluar y mejorar las prácticas de responsabilidad social dentro de la ESGE. Además, la investigación de Medina y Valverde subraya la importancia de involucrar a los grupos de interés en el proceso de implementación de la RSE, un principio que es igualmente aplicable en el contexto militar, donde la colaboración y la comunicación con la comunidad y otras partes interesadas son cruciales para el éxito de las operaciones. Al igual que las pymes en el sector productivo, las instituciones militares pueden beneficiarse de una evaluación crítica de sus prácticas actuales de responsabilidad social y de la identificación de áreas de mejora.

La investigación realizada por Álvarez y Solano (2021), titulada; Diseño de un Programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a la Empresa Gateway TI Montería S.A.S. Basado en la Guía de la ISO 26000:2010, se centra en el desarrollo de un programa de responsabilidad social empresarial para la empresa Gateway TI Montería S.A.S., ubicada en Colombia. Este estudio tuvo como objetivo principal alinear el programa de RSE de la empresa con su misión, visión, valores, objetivos y políticas estratégicas, siguiendo las directrices establecidas por la guía ISO 26000:2010. La implementación de la norma ISO 26000 busca no solo fortalecer la gestión interna de la empresa, sino también mejorar su interacción y relación con sus grupos de interés y el sector tecnológico al que pertenece.

Para alcanzar el objetivo propuesto, Álvarez y Solano llevaron a cabo una investigación cualitativa y descriptiva, que permitió una recopilación detallada de datos sobre el estado actual de la responsabilidad social empresarial dentro de la organización. La metodología cualitativa se centró en el diseño y aplicación de entrevistas, que fueron fundamentales para describir cómo Gateway TI Montería S.A.S. gestionaba sus responsabilidades sociales y cuáles eran las percepciones de los empleados y directivos sobre estas prácticas. Las entrevistas se utilizaron para obtener una comprensión profunda de las fortalezas y debilidades de las prácticas actuales de RSE en la empresa. Los datos recopilados a través de las entrevistas se utilizaron para identificar y clasificar las buenas prácticas de responsabilidad social que ya existían dentro de la organización, así como aquellas que podrían ser adoptadas para mejorar su enfoque de RSE. Esta clasificación permitió a los investigadores diseñar un programa de RSE específico para Gateway TI Montería S.A.S., adaptando las mejores prácticas identificadas a las necesidades y objetivos estratégicos de la empresa. El diseño del programa se basó en los principios

fundamentales de la ISO 26000, que incluyen la transparencia, la rendición de cuentas, el comportamiento ético, el respeto a los intereses de las partes interesadas, el respeto a los derechos humanos, entre otros.

Como parte de los resultados del estudio, Álvarez y Solano desarrollaron un boletín de divulgación sobre los buenos hábitos de RSE identificados en la organización. Este boletín fue diseñado para comunicar de manera efectiva las prácticas de responsabilidad social de Gateway TI Montería S.A.S. a sus grupos de interés, con el objetivo de mejorar la reputación de la empresa y fortalecer su relación con clientes, proveedores y la comunidad en general. El boletín destaca cómo las prácticas de RSE no solo benefician a la empresa internamente, sino que también contribuyen a mejorar su posicionamiento en el mercado y su impacto social positivo. El estudio concluyó que el diseño e implementación de un programa de responsabilidad social basado en la ISO 26000 puede proporcionar a Gateway TI Montería S.A.S. una ventaja competitiva significativa, al mejorar su reputación corporativa y fortalecer sus relaciones con las partes interesadas. La investigación también subrayó la importancia de integrar la responsabilidad social en todos los niveles de la organización, asegurando que cada empleado entienda y participe en las iniciativas de RSE de la empresa.

Este antecedente es particularmente relevante, ya que proporciona un ejemplo concreto de cómo una organización puede integrar eficazmente la responsabilidad social en sus operaciones diarias. Al igual que Gateway TI Montería S.A.S., la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE) podría beneficiarse de la implementación de un programa de responsabilidad social que se alinee con los principios de la ISO 26000, mejorando así la percepción pública de la institución y fortaleciendo su legitimidad y confianza entre las partes interesadas. Además, el enfoque metodológico utilizado por Álvarez y Solano, basado en la investigación cualitativa y el uso de entrevistas, puede ser adaptado para estudiar cómo los oficiales de la ESGE comprenden y aplican los principios de la ISO 26000 en su entorno laboral. Al evaluar las percepciones y prácticas actuales de responsabilidad social, la ESGE puede identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para fomentar una cultura organizacional que valore la ética, la transparencia y la sostenibilidad. En conclusión, la investigación de Álvarez y Solano ofrece valiosos puntos que pueden informar y enriquecer el estudio sobre la ESGE y su esfuerzo por integrar la responsabilidad social en sus operaciones.

Abdella (2020), en su estudio titulado; *Analyzing of Environmental Corporate Social Responsibility: In Case of Harar Brewery Share Company*, explora la implementación de la Responsabilidad Social Corporativa Ambiental (ECSR) en la industria cervecera, utilizando como caso de estudio a la empresa Harar Brewery en Etiopía. La ECSR se refiere a la integración de

preocupaciones ambientales dentro de las operaciones empresariales, sin comprometer el rendimiento económico. El estudio se centró en cómo Harar Brewery abordaba problemas ambientales, como la contaminación y el uso excesivo de recursos hídricos, a través de la implementación de normativas internacionales como las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, el Global Reporting Initiative (GRI), y las normas ISO 14001 e ISO 26000. A través de un enfoque cualitativo que incluyó cuestionarios, entrevistas, grupos focales y observación, Abdella analizó la percepción de los empleados, gerentes, autoridades gubernamentales y la comunidad local sobre las prácticas ambientales de la empresa. Los resultados indicaron que, aunque Harar Brewery había adoptado medidas de RSC ambiental, la comunidad expresó preocupaciones por la sobreexplotación de los recursos hídricos y la falta de contribuciones suficientes a la protección ambiental.

Este antecedente internacional es de particular relevancia para el presente estudio sobre el nivel de conocimiento y adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000 en los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE. Aunque el contexto empresarial de Abdella es distinto al militar, los principios de la ISO 26000 sobre sostenibilidad ambiental y el manejo ético de los recursos naturales tienen una aplicación directa en diversas instituciones, incluidas las militares. Además, el enfoque metodológico cualitativo utilizado por Abdella, que se basa en entrevistas, grupos focales y análisis de las percepciones de diferentes actores, ofrece una valiosa referencia para investigar cómo los principios de responsabilidad social son comprendidos y aplicados en la ESGE, permitiendo también explorar la relación entre la institución militar y su entorno, así como el impacto de sus acciones en la comunidad y los recursos naturales.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Base Teórica del Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000

La Responsabilidad Social (RS) es un concepto amplio que abarca el compromiso de las organizaciones de operar de manera ética y contribuir al desarrollo sostenible. Esto implica una consideración cuidadosa de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, así como el fomento del bienestar de sus partes interesadas. La norma ISO 26000 es una guía internacional que proporciona principios y directrices para ayudar a las organizaciones a integrar la responsabilidad social en sus operaciones diarias (International Organization for Standardization, 2010).

La responsabilidad social es crucial para que las organizaciones mantengan su legitimidad y reputación en un entorno empresarial cada vez más exigente. En la actualidad, las

empresas no solo deben centrarse en la maximización de beneficios económicos, sino también en equilibrar sus objetivos sociales y ambientales. Como señala Carroll (1991), la responsabilidad social empresarial (RSE) se concibe como un modelo de gestión que integra dimensiones económicas, legales, éticas y filantrópicas en la estrategia corporativa, buscando generar valor no solo para los accionistas, sino también para la sociedad en su conjunto.

La ISO 26000 no es una norma certificable, sino una guía que ayuda a las organizaciones a entender y aplicar prácticas de responsabilidad social. Esta norma abarca siete principios fundamentales que las organizaciones deben considerar para actuar de manera ética y transparente (ISO, 2010):

2.2.1.1 Rendición de Cuentas. Las organizaciones deben asumir la responsabilidad de sus impactos sociales, económicos y ambientales. Esto incluye ser responsables de las consecuencias de sus decisiones y acciones ante las partes interesadas y la sociedad (ISO, 2010).

2.2.1.2 Transparencia. La transparencia en la comunicación y las operaciones es esencial para construir confianza con las partes interesadas. Las organizaciones deben ser abiertas y honestas sobre sus políticas, decisiones y actividades (Benavides, 2016).

2.2.1.3 Comportamiento Ético. Las organizaciones deben actuar de manera ética, respetando normas y valores sociales, así como las leyes y regulaciones aplicables (Benavides, 2016).

2.2.1.4 Respeto a los Intereses de las Partes Interesadas. Las organizaciones deben identificar y considerar las expectativas de sus partes interesadas, quienes pueden verse afectadas por las decisiones y acciones de la organización (Benavides, 2016).

2.2.1.5 Respeto al Principio de Legalidad. Las organizaciones deben cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables, operando dentro del marco legal establecido en cada país o región (ISO, 2010).

2.2.1.6 Respeto a la Normativa Internacional de Comportamiento. Las organizaciones deben adherirse a las normas internacionales de comportamiento dondequiera que operen, incluso en casos donde estas normas sean más estrictas que las leyes locales (Carroll, 1991).

2.2.1.7 Respeto a los Derechos Humanos. Las organizaciones deben promover y respetar los derechos humanos en todas sus operaciones, asegurando que sus acciones no contribuyan a su violación (ISO, 2010).

El conocimiento de los principios de la ISO 26000 es fundamental para que las organizaciones adopten un enfoque proactivo hacia la responsabilidad social. Un alto nivel de conocimiento permite a los empleados y directivos tomar decisiones informadas que alineen las

operaciones de la organización con sus valores éticos y objetivos de sostenibilidad. Además, este conocimiento facilita la construcción de relaciones más sólidas y transparentes con las partes interesadas, lo que es crucial para mantener la legitimidad y la confianza del público.

En el contexto de la ESGE, el nivel de conocimiento de los principios de la ISO 26000 entre los oficiales puede influir en la efectividad de la implementación de prácticas de responsabilidad social. Al mejorar el entendimiento y la aplicación de estos principios, la ESGE puede fortalecer su cultura organizacional y mejorar su reputación tanto dentro como fuera del ámbito militar. En este contexto medir el nivel de conocimiento de los principios de responsabilidad social ISO 26000 en una organización puede hacerse a través de diversas herramientas y metodologías. Estas mediciones permiten evaluar la comprensión y la conciencia de los principios y su aplicación práctica en la organización. La utilización de encuestas empleando los cuestionarios como instrumentos se suelen emplear para evaluar el conocimiento teórico de los principios de la ISO 26000. La utilización de preguntas cerradas y abiertas pueden ser diseñadas para evaluar el grado de comprensión de los principios específicos de la norma. En este sentido, Serrano y Calduch (2024), señalan que las encuestas pueden proporcionar datos cuantitativos sobre la familiaridad de los empleados con las directrices de la ISO 26000. De igual manera el análisis de documentación permite poder revisar documentos internos de la organización, como políticas y procedimientos, ayuda a evaluar cómo se integran los principios de la ISO 26000 en la práctica diaria. Este método proporciona evidencia documental de la implementación de la responsabilidad social (González, 2024). Asimismo, las evaluaciones de Formación y Capacitación de los programas educativos sobre responsabilidad social pueden incluir evaluaciones pre y post capacitación para medir el nivel de conocimiento adquirido por los participantes, generando un comparativo que permite determinar el grado de aprendizaje desarrollado en el proceso. Estas evaluaciones pueden identificar áreas de mejora en la formación y desarrollo de competencias ((González, 2024).

2.2.2 Teorías

El nivel de conocimiento de los principios de responsabilidad social ISO 26000 está respaldado por varias teorías que explican cómo y por qué las organizaciones adoptan prácticas socialmente responsables:

2.2.2.1 Teoría de los Stakeholders. Propuesta por Freeman (1984), esta teoría enfatiza la importancia de considerar los intereses de todas las partes interesadas en las decisiones organizacionales. La ISO 26000 refleja este enfoque al subrayar la necesidad de comprometerse y respetar a las partes interesadas en todas las actividades de la organización (Menezes et al., 2022).

2.2.2.2 Teoría de la Legitimidad. Según esta teoría, las organizaciones buscan legitimar su existencia alineándose con las normas y expectativas sociales. Implementar prácticas de responsabilidad social conforme a la ISO 26000 ayuda a las organizaciones a obtener legitimidad y aceptación por parte de sus stakeholders (De la Rosa, 2021).

2.2.2.3 Teoría de la Sostenibilidad Corporativa. Esta teoría sostiene que las organizaciones deben integrar la sostenibilidad en su estrategia empresarial para equilibrar el crecimiento económico, la protección ambiental y el bienestar social (Montoya et al., 2022). La ISO 26000 proporciona un marco que guía a las organizaciones hacia la sostenibilidad a través de prácticas responsables.

2.2.2.4 Teoría del Capital Social. Esta teoría sugiere que las redes de relaciones y la confianza dentro y fuera de la organización facilitan la cooperación y el éxito organizacional (González, 2023). La implementación de prácticas de responsabilidad social basadas en la ISO 26000 puede fortalecer el capital social de la organización al construir relaciones más sólidas con sus partes interesadas (ibidem).

2.2.3 Dimensiones

2.2.3.1 Dimensión 1 Conocimientos Teóricos. La dimensión de conocimientos teóricos evalúa la comprensión conceptual y general que los individuos tienen sobre la responsabilidad social y los principios establecidos en la norma ISO 26000. Este conocimiento teórico es fundamental para que los empleados y directivos de una organización reconozcan la importancia de la responsabilidad social como parte de su estrategia corporativa. La responsabilidad social empresarial (RSE) se refiere a la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus interacciones con sus partes interesadas. Según Aguinis y Glavas (2012), la RSE abarca una serie de acciones que van más allá del cumplimiento legal para contribuir al bienestar social y ambiental. Bowen (2013) describe la RSE como las obligaciones sociales de las empresas para perseguir políticas y tomar decisiones que sean deseables desde los objetivos y valores de la sociedad.

La ISO 26000, publicada por la International Organization for Standardization (ISO) en 2010, define la responsabilidad social como "la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible" (ISO, 2010). Este estándar proporciona una guía para ayudar a las organizaciones a integrar la RSE en sus operaciones. La ISO 26000 establece siete principios fundamentales que las organizaciones deben considerar para actuar de manera socialmente responsable (ISO, 2010):

2.2.3.1.1 Rendición de cuentas. Las organizaciones deben ser responsables de sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente (ISO, 2010). Según Boiral (2017), la rendición de cuentas implica no solo cumplir con las leyes y regulaciones, sino también ser proactivos en la gestión de sus impactos.

2.2.3.1.2 Transparencia. Las organizaciones deben ser abiertas y claras sobre sus decisiones y actividades que afectan a la sociedad y el medio ambiente (ISO, 2010). La transparencia es crucial para construir confianza con las partes interesadas y garantizar la credibilidad organizacional (Williams, 2015).

2.2.3.1.3 Comportamiento ético. Las organizaciones deben actuar de manera ética y moral en todas sus operaciones. Esto incluye adherirse a normas de conducta que reflejen valores sociales aceptados (Carroll, 1991).

2.2.3.1.4 Respeto a los intereses de las partes interesadas. Las organizaciones deben identificar y considerar las expectativas y preocupaciones de las partes interesadas en sus decisiones. Según Pimenta y Calderón (2022), esto significa involucrar a las partes interesadas en el proceso de toma de decisiones para garantizar que sus intereses sean considerados.

2.2.3.1.5 Respeto al principio de legalidad. Las organizaciones deben cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en todas las jurisdicciones donde operan (ISO, 2010). Martínez y Ciro (2015) destacan la importancia del cumplimiento legal como base para la legitimidad organizacional.

2.2.3.1.6 Respeto a la normativa internacional de comportamiento. Las organizaciones deben adherirse a normas internacionales, incluso cuando estas son más estrictas que las leyes locales (Montoya et al., 2022).

2.2.3.1.7 Respeto a los derechos humanos. Las organizaciones deben respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones (ISO, 2010). Según Aguinis y Glavas (2012), el respeto a los derechos humanos es un componente esencial de la responsabilidad social corporativa.

La responsabilidad social es vista como una estrategia integral que no solo mejora la reputación de la organización, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de las partes interesadas (Porter y Kramer, 2006). Según Latapí et al. (2019), la RSE se ha convertido en una expectativa social creciente, donde las empresas deben demostrar un compromiso genuino con el impacto positivo en la sociedad. Además, la responsabilidad social puede generar ventajas competitivas para las organizaciones al mejorar la lealtad del cliente, atraer y retener talento, y reducir riesgos operativos (Sen y Bhattacharya, 2001).

2.2.3.2 Dimensión 2 Capacidad de Respuesta. La dimensión de conocimiento normativo se centra en la familiaridad de los individuos con las directrices específicas de la norma ISO 26000 y su capacidad para aplicar estas directrices en el contexto organizacional. Este conocimiento normativo es crucial para asegurar que las prácticas de responsabilidad social estén alineadas con los estándares internacionales y las expectativas de las partes interesadas. La ISO 26000 proporciona un marco para que las organizaciones integren la responsabilidad social en sus operaciones, abarcando áreas clave como la gobernanza organizacional, los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente, las prácticas justas de operación, los asuntos del consumidor y la participación en la comunidad (ISO, 2010). Según González et al. (2022), estas directrices permiten a las organizaciones estructurar su enfoque de responsabilidad social de manera coherente y efectiva. La norma establece acciones recomendadas para implementar cada principio de responsabilidad social y sugiere enfoques para integrar la responsabilidad social en la gestión organizacional (González et al., 2022) de acuerdo con:

Que la ISO 26000 se alinea con otras normativas y estándares internacionales que promueven la responsabilidad social, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Boiral, 2017). Conocer estas normativas ayuda a las organizaciones a operar en un entorno global, cumpliendo con las expectativas y requisitos internacionales de responsabilidad social.

La responsabilidad social está estrechamente relacionada con el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, así como con el respeto a las normas éticas y culturales en los diferentes contextos en los que opera la organización. Según Jamali y Mirshak (2007), el cumplimiento normativo es fundamental para establecer una base sólida de legitimidad y confianza en las relaciones con las partes interesadas.

2.2.3.3 Dimensión 3: Desafíos Específicos. La dimensión de conocimiento práctico se refiere a la capacidad de los individuos para aplicar los principios de la ISO 26000 en situaciones reales dentro de la organización. Esta dimensión evalúa la habilidad para implementar cambios operativos que promuevan la sostenibilidad y el impacto social positivo.

Los individuos deben ser capaces de integrar los principios de la ISO 26000 en sus actividades diarias, asegurando que las decisiones y acciones estén alineadas con las prácticas de responsabilidad social. Según Montoya et al. (2022), la implementación efectiva de la responsabilidad social requiere que los empleados comprendan cómo aplicar los principios de manera práctica en sus roles y responsabilidades.

Esto incluye la implementación de políticas y procedimientos que fomenten prácticas éticas, sostenibles y transparentes (Garriga y Melé, 2004).

La capacidad para diseñar y ejecutar iniciativas de responsabilidad social es esencial para que las organizaciones aborden las necesidades de las partes interesadas y contribuyan al desarrollo sostenible. Según González (2024), estas iniciativas pueden incluir programas de voluntariado, proyectos de sostenibilidad ambiental, prácticas laborales justas y campañas de responsabilidad social en la comunidad.

La mejora continua es un componente clave de la responsabilidad social, que implica evaluar regularmente el impacto de las iniciativas y ajustar las estrategias según sea necesario (Miles et al., 2014). Las organizaciones deben establecer indicadores de rendimiento y métricas para medir el éxito de sus prácticas de responsabilidad social y promover un ciclo de mejora continua (Kaptein y Wempe, 2018).

2.2.4 Base teórica de la adaptación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000.

La adaptación de los principios de la responsabilidad social conforme a la norma ISO 26000 es un proceso mediante el cual las organizaciones integran estos principios en sus prácticas operativas y culturales específicas. Este proceso no es trivial, ya que implica un esfuerzo concertado para alinear las operaciones empresariales con las expectativas sociales, ambientales y éticas. La ISO 26000, aunque no es una norma certificable, ofrece un marco comprensivo para guiar a las organizaciones hacia una gestión responsable y sostenible (ISO, 2010). La responsabilidad social empresarial (RSE) se refiere a la obligación que tienen las organizaciones de actuar de manera ética y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y sus familias, así como de la comunidad local y la sociedad en general (Carroll, 1991). La ISO 26000, en particular, define la responsabilidad social como la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible (ISO, 2010).

Medir la adaptación de los principios de la ISO 26000 es un desafío debido a su naturaleza no certificable, pero es fundamental para evaluar el éxito de su implementación y guiar las mejoras continuas en la práctica de la responsabilidad social. La medición puede realizarse a través de varias metodologías, cada una con sus propios enfoques y herramientas:

2.2.4.1 Auditorías Internas y Externas. Las auditorías internas son evaluaciones realizadas por personal de la organización para revisar la alineación de las prácticas de responsabilidad social con los principios de la ISO 26000. Estas auditorías pueden identificar

áreas de mejora y proporcionar recomendaciones específicas para fortalecer la implementación (Cabrera y Vásquez, 2021). Las auditorías externas, realizadas por consultores independientes, ofrecen una perspectiva objetiva sobre cómo se implementan los principios de la ISO 26000 y pueden proporcionar validación externa de las prácticas de responsabilidad social de la organización.

2.2.4.2 Indicadores de Desempeño Clave (KPIs). Los KPIs son métricas cuantitativas que miden el éxito de la implementación de prácticas de responsabilidad social. Según Aguinis y Glavas (2012), los KPIs pueden incluir indicadores relacionados con la transparencia, la participación de las partes interesadas, la reducción de impactos ambientales, y el cumplimiento de derechos humanos. Estos indicadores permiten a las organizaciones realizar un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo y ajustar sus estrategias para mejorar el rendimiento en áreas clave de responsabilidad social.

2.2.4.3 Encuestas y Cuestionarios de Satisfacción de Partes Interesadas. Las encuestas y sus instrumentos los cuestionarios dirigidos a partes interesadas pueden proporcionar información valiosa sobre cómo perciben estas la implementación de los principios de la ISO 26000 en la organización. Esto incluye la evaluación de la satisfacción con las prácticas de responsabilidad social y la identificación de áreas de mejora (González et al., 2022).

2.2.4.4 Benchmarking. La evaluación comparativa, o benchmarking, permite a las organizaciones comparar sus prácticas de responsabilidad social con las de otras empresas en su industria. Esto les ayuda a identificar mejores prácticas y adoptar enfoques probados para mejorar su propia implementación (Hoyos, 2021).

2.2.5 Teorías.

La adaptación de los principios de la ISO 26000 está respaldada por varias teorías que explican cómo y por qué las organizaciones integran la responsabilidad social en sus operaciones. Algunas teorías relevantes incluyen:

2.2.5.1 Teoría del Cambio Organizacional. Proporciona un marco para entender cómo las organizaciones pueden transformar sus estructuras y procesos para integrar completamente los principios de responsabilidad social. Burnes (2004) describe el cambio organizacional como un proceso dinámico que requiere una planificación cuidadosa, comunicación efectiva y liderazgo fuerte.

La implementación de la ISO 26000 puede requerir cambios significativos en la cultura organizacional y en la forma en que se gestionan las relaciones con las partes interesadas, lo que subraya la importancia de un enfoque estratégico en el cambio organizacional (Green, 2020). Para el análisis del nivel de adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000, se

pueden identificar tres dimensiones clave: implementación práctica, cumplimiento y adhesión, y cultura organizacional. Estas dimensiones ofrecen una perspectiva integral sobre cómo las organizaciones incorporan y ajustan estos principios a sus operaciones y cultura internas. A continuación, se desarrolla cada una de estas dimensiones:

2.2.5.2 Implementación Práctica. Se refiere a la manera en que las organizaciones traducen los principios de la ISO 26000 en acciones concretas y procesos operativos. Esta dimensión es crucial, ya que mide la capacidad de una organización para transformar las recomendaciones de la norma en prácticas efectivas que sean visibles y medibles en su funcionamiento diario. Según Aguinis y Glavas (2012), la implementación práctica es una medida de cómo los principios de responsabilidad social se integran en las políticas, procedimientos y actividades cotidianas de la organización. La implementación efectiva de los principios de la ISO 26000 requiere un enfoque estratégico que considere las especificidades del contexto operativo de la organización. Esto incluye el diseño de políticas claras de responsabilidad social, la asignación de recursos adecuados para implementar programas de sostenibilidad, y el establecimiento de indicadores de desempeño para evaluar el impacto de las iniciativas de responsabilidad social. La práctica debe ser consistente y coherente, reflejando un compromiso genuino con los principios de la norma y asegurando que las acciones de la organización generen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente (Boiral, 2017). Para medir la implementación práctica, las organizaciones pueden utilizar una serie de herramientas, como auditorías internas, revisiones de políticas, y la implementación de indicadores clave de rendimiento (KPI) que midan el éxito de las prácticas de responsabilidad social. Las auditorías permiten identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación para ajustar y mejorar las prácticas existentes. Asimismo, los KPI ayudan a las organizaciones a seguir el progreso y realizar ajustes estratégicos cuando sea necesario para asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos de responsabilidad social.

2.2.5.3 Cumplimiento y adhesión. Se centra en la conformidad de la organización con los principios y directrices de la ISO 26000, así como en su compromiso con la normativa internacional y local en materia de responsabilidad social. Este aspecto es fundamental para evaluar la legitimidad de las prácticas de responsabilidad social de una organización, asegurando que estas no solo sean bien intencionadas, sino que también cumplan con los estándares legales y éticos establecidos (González et al., 2022). El cumplimiento implica que la organización observe estrictamente las leyes y regulaciones aplicables, tanto a nivel local como internacional. La ISO 26000 enfatiza la importancia de respetar las normas internacionales de comportamiento y los derechos humanos, lo que requiere que las organizaciones se adhieran a estas normativas

incluso cuando las regulaciones locales sean menos estrictas (ISO, 2010). Además, la adhesión a estos principios indica un compromiso continuo con la mejora de las prácticas de responsabilidad social y con el establecimiento de estándares internos que superen los mínimos legales. Para evaluar el cumplimiento y la adhesión, las organizaciones pueden implementar sistemas de gestión de cumplimiento que incluyan auditorías externas, certificaciones y revisiones periódicas de sus políticas y procedimientos. Las auditorías externas pueden proporcionar una evaluación independiente del cumplimiento de las normativas y estándares de responsabilidad social, ayudando a la organización a identificar brechas y áreas de mejora. Además, las revisiones periódicas permiten a las organizaciones actualizar sus políticas y procedimientos para reflejar cambios en las regulaciones y en las expectativas de las partes interesadas (Pimenta y Calderón, 2022).

2.2.5.4 Cultura Organizacional. Se refiere a los valores, normas, y comportamientos que caracterizan el entorno laboral de una organización y que influyen en la forma en que los principios de responsabilidad social son percibidos y aplicados por los empleados. Esta dimensión es crítica, ya que la cultura organizacional puede ser un facilitador o un obstáculo para la implementación efectiva de los principios de la ISO 26000 (Waldman et al., 2006). Una cultura organizacional que valora la ética, la transparencia, y la sostenibilidad es más propensa a integrar exitosamente los principios de la ISO 26000 en sus operaciones. Según Carroll (1991), la cultura organizacional puede fomentar un entorno en el que los empleados se sientan motivados a actuar de manera responsable y a participar activamente en iniciativas de sostenibilidad. Para fomentar una cultura que apoye la responsabilidad social, es fundamental que la alta dirección demuestre un compromiso claro y visible con estos principios, actuando como modelos a seguir para el resto de la organización. El desarrollo de una cultura organizacional favorable puede incluir programas de capacitación y sensibilización sobre la responsabilidad social, incentivos para el comportamiento ético y sostenible, y la promoción de la participación de los empleados en actividades de voluntariado y sostenibilidad. La comunicación interna también juega un papel crucial en la difusión de los valores de responsabilidad social, asegurando que todos los empleados comprendan y se comprometan con los objetivos organizacionales en esta área (Benavides, 2016).

2.3 Definición de términos

2.3.1 Responsabilidad Social (RS)

La responsabilidad social, según Aguinis y Glavas (2012), se refiere a las acciones voluntarias que las organizaciones toman para contribuir al bienestar social y ambiental. La norma ISO 26000 (ISO, 2010) amplía este concepto al proporcionar una guía para que las

organizaciones operen de manera ética y sostenible, abordando aspectos como derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente y gobierno organizacional. En el contexto de esta investigación, la responsabilidad social se refiere a los esfuerzos de la ESGE por implementar prácticas que promuevan un impacto positivo en la sociedad.

2.3.2 ISO 26000

La ISO 26000 es una norma internacional publicada por la Organización Internacional de Normalización (ISO) en 2010, que proporciona directrices sobre cómo las organizaciones pueden integrar la responsabilidad social en sus operaciones. No es una norma certificable, sino una guía que cubre siete temas fundamentales: gobernanza organizacional, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y participación en la comunidad (ISO, 2010). En este estudio, la ISO 26000 sirve como marco para evaluar las prácticas de responsabilidad social en la ESGE.

2.3.3 Conocimiento de la ISO 26000

Este término hace referencia al nivel de familiaridad y comprensión que los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE tienen sobre los principios de la norma ISO 26000. Según Green (2020), el conocimiento de una norma es fundamental para su implementación eficaz, ya que asegura que los individuos dentro de la organización entiendan los objetivos y beneficios de aplicar los principios de responsabilidad social.

2.3.4 Adaptación de la ISO 26000

La adaptación se refiere a la manera en que los principios de la norma ISO 26000 son ajustados e integrados en las operaciones diarias y la cultura organizacional de la ESGE. Según Jamali y Mirshak (2007), adaptar la responsabilidad social implica modificar las políticas y prácticas existentes para alinearlas con las directrices de la norma, de manera que estas se ajusten al contexto específico de la organización.

2.3.5 Planta Orgánica

En el contexto militar, la Planta Orgánica hace referencia a la estructura formal de una organización, compuesta por los oficiales que ocupan cargos y responsabilidades específicas dentro de la ESGE. Esta investigación se enfoca en los oficiales que pertenecen a esta planta, analizando su nivel de conocimiento y adaptación a los principios de la ISO 26000 en el año 2023.

2.3.6 Sostenibilidad

La sostenibilidad, según De la Rosa Leal (2021), implica la capacidad de una organización para operar de manera que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de futuras generaciones para satisfacer las suyas. En este estudio, la sostenibilidad está

relacionada con la aplicación de los principios de la ISO 26000 en la ESGE, asegurando que sus prácticas sean socialmente responsables y contribuyan al desarrollo sostenible.

2.3.7 Legitimidad Institucional

Este término hace referencia a la percepción pública y social sobre la conformidad de una organización con normas éticas y legales aceptadas. De acuerdo con Scherer et al. (2019), la legitimidad institucional es fundamental para que las organizaciones mantengan su credibilidad y apoyo social, especialmente en contextos como el militar, donde la confianza pública es clave.

2.3.8 Muestreo Representativo

El muestreo representativo es una técnica utilizada en investigación para seleccionar una muestra que refleje las características de la población total. En este estudio, se seleccionarán oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE que sean representativos del conjunto de oficiales de la institución, lo que permitirá que los resultados sean aplicables a la totalidad de dicha población (Hernández y Mendoza, 2020).

2.3.9 Validez de Instrumentos de Medición

La validez de un instrumento de medición, como encuestas o cuestionarios, se refiere a la precisión con la que este mide lo que pretende medir. En este estudio, los instrumentos de medición serán validados mediante un piloto para asegurar que sean adecuados para el contexto militar de la ESGE y estén alineados con los principios de la ISO 26000 (Cabrera y Vásquez, 2021).

2.4 Hipótesis de la Investigación

2.4.1 Hipótesis General.

H₁. Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

H₀. No existe relación significativa entre el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023

2.4.2 Hipótesis Específicas.

H₁. Existe relación significativa entre los conocimientos teóricos y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

H₂. Existe una relación significativa entre la capacidad de respuesta y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

H₃. Existe una relación significativa entre los desafíos específicos y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

Capítulo III: Métodos

3.1. Enfoque de Investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, lo que implica la recolección y el análisis de datos numéricos para medir el nivel de conocimiento y adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE). Este enfoque permite la objetividad y la posibilidad de generalizar los hallazgos dentro de la población estudiada, aplicando técnicas estadísticas para la interpretación de los datos obtenidos (Fraenkel y Wallen, 2006),

3.2. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo básica, ya que su propósito principal es desarrollar nuevos conocimientos sobre la responsabilidad social, enfocándose particularmente en los principios estipulados por la norma ISO 26000. Según explican Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación básica se orienta hacia la creación de conocimiento teórico sin que este tenga una aplicación práctica inmediata (p. 25). Esto significa que, en lugar de intentar resolver una problemática concreta, el estudio pretende enriquecer la comprensión teórica sobre el tema, permitiendo analizar más a fondo los fundamentos y las potenciales aplicaciones de la responsabilidad social en distintos contextos.

Este enfoque es relevante para el entorno de la Planta Orgánica de la ESGE, ya que la investigación busca evaluar el nivel de conocimiento y comprensión que los oficiales tienen sobre los principios de la ISO 26000 y cómo estos se reflejan en sus prácticas laborales. Al centrarse en la generación de saber teórico, el estudio ofrece una base conceptual que podría ser útil para futuras investigaciones aplicadas o para el desarrollo de políticas de responsabilidad social en el ámbito laboral. Con este conocimiento, se podrán identificar oportunidades para mejorar la adopción de estos principios en la organización, favoreciendo el fortalecimiento de la responsabilidad social en sus actividades cotidianas.

3.3. Nivel de la Investigación

El nivel de investigación de este estudio es descriptivo correlacional, lo que implica que el objetivo principal es caracterizar y detallar el estado actual del conocimiento y la adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE). En este nivel, la investigación se centra en identificar y describir las propiedades, características y comportamientos de los oficiales en

relación con estos principios, proporcionando un panorama claro y preciso sobre cómo se entienden y aplican en su contexto organizacional. Este enfoque es fundamental para establecer una base sólida de conocimiento que permita comprender el fenómeno en su totalidad, sin intervenir en las variables observadas (Hernández y Mendoza, 2020).

El diseño descriptivo es adecuado para este estudio porque permite recopilar datos cuantitativos que reflejan la situación actual, ofreciendo una representación objetiva de la realidad. A través de la aplicación de encuestas estructuradas, se logrará una descripción detallada del nivel de conocimiento teórico y práctico de los oficiales sobre la ISO 26000, así como de la medida en que estos principios han sido incorporados en sus actividades diarias. Este enfoque proporciona información esencial para futuros análisis y posibles intervenciones que busquen mejorar la implementación de la responsabilidad social en la ESGE.

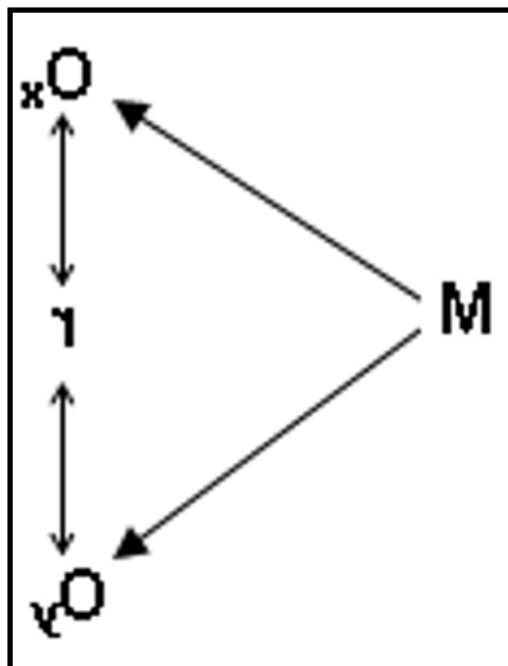
3.4. Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación es no experimental y de corte transeccional. En un estudio no experimental, no se manipulan las variables; en lugar de ello, se observan y analizan tal como se presentan en su entorno natural. Este enfoque es adecuado para el objetivo del estudio, que busca describir el nivel de conocimiento y adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE). Al no intervenir en las condiciones naturales, se garantiza que los resultados reflejen con precisión la realidad observada.

El diseño transeccional, por su parte, implica que los datos se recolectarán en un único momento en el tiempo, proporcionando una "fotografía" del fenómeno de estudio durante el año 2023. Este diseño es apropiado para investigaciones descriptivas, ya que permite captar las características actuales de las variables de interés sin la necesidad de un seguimiento prolongado. Al enfocarse en un momento específico, este diseño facilita la obtención de datos relevantes y representativos, que serán analizados para describir y comprender el estado actual del conocimiento y la adaptación de los principios de la ISO 26000 en la ESGE.

Figura 1.

Esquema del diseño de investigación.



Donde:

M = Muestra

O_x = Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.

O_y = Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.

r = Relación entre las variables de estudio.

3.5. Población y Muestra del Estudio

3.5.1. Población

De acuerdo con la definición de Arias (2006, p. 81), población de este estudio está constituida por los oficiales de la Planta Orgánica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE) en Perú. Estos oficiales son responsables de la planificación, ejecución y supervisión de las actividades académicas, administrativas y operativas dentro de la ESGE. La elección de esta población se fundamenta en su rol clave dentro de la institución, ya que ellos son los encargados de implementar y promover las políticas y principios organizacionales, incluyendo los principios de responsabilidad social ISO 26000. Además, su nivel de conocimiento y adaptación a estos principios tiene un impacto directo en la efectividad de su aplicación en la organización militar.

Tabla 1.
Población.

Jerarquía	Cantidad
Teniente coronel	21
Mayor	181
TOTAL	202

La población de interés para este estudio está compuesta por 202 Oficiales distribuidos entre los grados de teniente coronel y Mayor dentro de la escuela Superior de Guerra.

3.5.2. Muestra

Siguiendo la definición de Arias (2006, p. 81), la muestra del estudio será seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se busca incluir a los oficiales que, debido a su posición y responsabilidades, tienen un conocimiento directo o están involucrados en la implementación de los principios de responsabilidad social ISO 26000 en la ESGE. Se estima que la muestra estará compuesta por aproximadamente 133 oficiales. Este tamaño de muestra es considerado adecuado para realizar análisis estadísticos descriptivos, que permitan identificar y caracterizar las variables de estudio. La selección por conveniencia facilita el acceso a participantes que pueden proporcionar datos relevantes y representativos dentro del contexto específico de la ESGE, asegurando que los resultados obtenidos sean pertinentes y útiles para la institución.

La muestra para el estudio se calculará utilizando el método de muestreo estratificado, considerando las cuatro jerarquías antes mencionadas. La fórmula para el cálculo de la muestra estratificada es la siguiente:

Para calcular la muestra de cada estrato, se puede utilizar la siguiente fórmula:

$$\text{Muestra Estrato} = \left(\frac{\text{Población Estrato}}{\text{Población Total}} \right) \times \text{Tamaño Muestra Total}$$

$$N \text{ estrato} = (N \text{ población} / N \text{ estrato}) \times n \text{ total}$$

Donde:

- N estrato es el tamaño del estrato específico.
- N población es el tamaño total de la población.
- N total es el tamaño total de la muestra.

Aplicando la fórmula a cada estrato:

Tenientes coroneles: $N = (21/202) \times 133 = 14$

Mayores: $N = (181/202) \times 133 = 119$

Por lo tanto, la muestra final de 133.

3.6. Variable de Investigación

Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.

Tipo de Variable: Cuantitativa

Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.

Tipo de Variable: Cuantitativa

En este estudio se han identificado dos variables clave que guiarán la investigación. La Variable 1 es el *Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000*, la cual es de tipo cuantitativa. Esta variable mide el grado de entendimiento y familiaridad que los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE tienen con respecto a los principios teóricos y normativos de la ISO 26000. La Variable 2 es la *Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000*, también de tipo cuantitativa, la cual evalúa en qué medida estos principios han sido incorporados y aplicados en las prácticas organizacionales y diarias de los oficiales.

La relación entre estas dos variables es fundamental para determinar si un mayor nivel de conocimiento teórico influye en la efectiva implementación y adaptación de estos principios dentro de la ESGE. Al ser cuantitativas, ambas variables permiten el uso de métodos estadísticos para medir, analizar y correlacionar los datos obtenidos, lo que facilita la comprensión de cómo el conocimiento puede impactar la práctica organizacional en términos de responsabilidad social.

3.7. Operacionalización de Variables

Título: NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad	Grado de entendimiento, comprensión y familiaridad que los oficiales de la Planta Orgánica de	Se medirá a través de un cuestionario estructurado que incluye preguntas de opción múltiple	Conocimiento Teórico.	Comprensión de los siete principios fundamentales de la ISO 26000.	Ordinal

	<p>la ESGE poseen respecto a los conceptos, normas y directrices establecidas en la ISO 26000. Este conocimiento abarca aspectos teóricos y normativos relacionados con la responsabilidad social, incluyendo su importancia, aplicación y los siete principios fundamentales que guían su implementación.</p>	<p>y escalas de Likert que evaluarán el entendimiento de los oficiales sobre los principios y directrices de la ISO 26000.</p>		<ul style="list-style-type: none"> · Conocimiento del propósito y objetivos de la ISO 26000. · Familiaridad con los conceptos clave de la responsabilidad social. 	
			<p>Capacidad de Respuesta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Habilidad para identificar situaciones en las que aplicar los principios de la ISO 26000. · Capacidad para tomar decisiones informadas basadas en la ISO 26000. · Eficiencia en la resolución de problemas relacionados con la responsabilidad social. 	
			<p>Desafíos Específicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Conocimiento de los desafíos comunes en la implementación 	

				<p>de la ISO 26000.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Identificación de barreras específicas en el contexto militar. · Conocimiento de estrategias para superar desafíos en la adaptación de la ISO 26000. 	
Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000	<p>Grado en que los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE han incorporado y aplicado los principios de la ISO 26000 en sus prácticas organizacionales y operativas. Esta adaptación incluye la integración de los principios en las políticas, procedimientos y cultura organizacional, y se manifiesta en la conducta diaria y</p>	<p>Se medirá mediante un cuestionario que evalúe la percepción de los oficiales sobre la implementación de estos principios en su entorno de trabajo. Las preguntas estarán diseñadas en escalas de Likert, evaluando el grado de implementación de los principios en diversas áreas operativas y</p>	Implementación Práctica.	<ul style="list-style-type: none"> · Grado de integración de los principios en las políticas internas de la ESGE. · Aplicación de los principios en la toma de decisiones operativas. · Implementación de iniciativas de responsabilidad social basadas en la ISO 26000. 	Ordinal
			Cumplimiento y Adhesión	<ul style="list-style-type: none"> · Nivel de cumplimiento con los 	

	<p>las decisiones estratégicas dentro de la institución.</p>	<p>administrativas de la ESGE.</p>		<p>principios de la ISO 26000.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Adherencia a normativas y estándares internacionales de responsabilidad social. · Evaluación de la alineación de las prácticas de la ESGE con la ISO 26000. 	
			<p>Cultura Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Percepción del cambio en la cultura organizacional debido a la ISO 26000. · Compromiso de la alta dirección con la responsabilidad social. · Integración de los principios de la ISO 26000 en la formación y desarrollo profesional de los oficiales 	

3.8. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

3.8.1. Técnica de Recolección de datos

La técnica principal de recolección de datos que se empleará en este estudio es la encuesta. La encuesta es adecuada para este tipo de investigación porque permite recopilar datos cuantitativos de manera eficiente y estructurada. A través de la encuesta, se recolectará información sobre el nivel de conocimiento y la adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE. Esta técnica permitirá obtener respuestas estandarizadas que faciliten el análisis estadístico y la comparación de los resultados.

3.8.2. Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos será un **cuestionario estructurado**. Este cuestionario estará compuesto por preguntas cerradas y escalas de Likert, diseñadas para medir las dos variables principales del estudio: el nivel de conocimiento y la adaptación de los principios de responsabilidad social ISO 26000. El cuestionario incluirá secciones específicas para evaluar el conocimiento teórico, la capacidad de respuesta, y los desafíos específicos (para la variable de conocimiento), así como la implementación práctica, el cumplimiento y la adhesión, y la cultura organizacional (para la variable de adaptación).

3.8.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

La *validez* del cuestionario se asegurará mediante la revisión y validación por expertos en la materia. Este proceso incluirá la evaluación del contenido del cuestionario para garantizar que las preguntas sean relevantes, representativas y adecuadas para medir las dimensiones de cada variable. Se aplicará una prueba piloto a un grupo reducido de oficiales para ajustar cualquier pregunta que pueda causar ambigüedad o confusión, asegurando así la claridad y pertinencia de las preguntas.

La validez, en términos de estos autores, implica determinar si el instrumento mide realmente lo que se propone medir. Para ello, el cuestionario se remitió a tres expertos para obtener sus observaciones, las cuales quedaron registradas en el anexo de la tesis. Este proceso buscó garantizar que las preguntas propuestas resultaran adecuadas para responder al objetivo de la investigación de manera consistente y fiable.

Tabla 2.

Validación de expertos.

N°	EXPERTOS	CALIFICACION
01	Mg. Castillo Mormontoy Heidy	18.00

02	Mg Quiroz Castro Mauricio	18.00
03	Mg. Villena Balladares José	19.00
Promedio		18.00

La combinación de la validación por expertos y la prueba piloto fortalece la validez del cuestionario, asegurando que el instrumento sea capaz de medir con precisión las dimensiones de las variables estudiadas y que los resultados obtenidos sean representativos de la realidad que se desea investigar.

La confiabilidad del cuestionario se evaluará utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna del instrumento. Un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.70 será considerado aceptable, indicando que las preguntas dentro de cada dimensión son consistentes y miden de manera fiable el constructo en cuestión. Además, se realizarán pruebas adicionales para verificar la estabilidad temporal del cuestionario, asegurando que los resultados sean replicables y consistentes en diferentes momentos. Este instrumento se utilizó en la prueba piloto de toda la muestra de 20 personas

3.9. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos

3.9.1. Técnica para el Procesamiento de Datos

Los datos recolectados a través del cuestionario serán procesados utilizando el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Este software permitirá organizar los datos, realizar cálculos estadísticos, y preparar los datos para el análisis posterior. El procesamiento incluirá la codificación de las respuestas, la verificación de la integridad de los datos, y la limpieza de datos para eliminar posibles errores o inconsistencias.

3.9.2. Análisis de datos

3.9.2.1. Análisis descriptivo. Se realizarán análisis estadísticos descriptivos para resumir las características generales de los datos, como la media, mediana, moda, desviación estándar y frecuencia de las respuestas. Este análisis proporcionará una visión general del nivel de conocimiento y adaptación de los principios de la ISO 26000 entre los oficiales de la ESGE.

3.9.2.2. Análisis inferencial. Se aplicarán técnicas de análisis correlacional para explorar la relación entre las variables independientes (nivel de conocimiento) y las variables dependientes (adaptación de los principios). El coeficiente de correlación de Pearson se utilizará para determinar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables. Este análisis permitirá identificar si un mayor nivel de conocimiento se asocia con una mejor adaptación de los principios de responsabilidad social en la organización.

Estos análisis proporcionarán una comprensión integral de cómo el conocimiento de los principios de la ISO 26000 influye en su adaptación dentro de la ESGE, permitiendo derivar conclusiones relevantes para la implementación de prácticas de responsabilidad social en un entorno militar.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis descriptivo

En el capítulo de resultados de esta tesis, se realizó un análisis descriptivo exhaustivo de los datos recolectados durante la investigación. Este análisis ofreció una visión integral de las características principales de las variables estudiadas, así como de las tendencias y patrones identificados en los datos. Los hallazgos clave de la investigación se presentaron de manera clara y precisa mediante el uso de tablas, gráficos y resúmenes estadísticos. Este análisis descriptivo fue crucial para entender la naturaleza de los datos y para aportar información valiosa que contribuyó a responder las preguntas de investigación formuladas.

El análisis descriptivo de los grados de los encuestados que participaron en el estudio proporciona una visión clara de la composición jerárquica de la muestra. La Tabla 3 presenta la distribución de los encuestados en dos categorías de grados militares: Teniente Coronel y Mayor. Este desglose es esencial para comprender la representatividad de cada grupo dentro del total de la muestra, lo cual es clave para la interpretación de los resultados de la investigación.

Tabla 3.

Grados de los encuestados.

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
TENIENTE	14	10,5	10,5	10,5
CORONEL				
MAYOR	119	89,5	89,5	100,0
Total	156	100,0	100,0	

La Tabla 3 presenta la distribución de los encuestados según su rango militar, con un total de 156 participantes. Los resultados muestran que la gran mayoría de los encuestados pertenecen al rango de Mayor, con 119 individuos, lo que representa un 89,5% del total de la muestra. Por otro lado, 14 de los encuestados son Tenientes Coronales, lo que equivale al 10,5% de la muestra. Esta distribución revela una notable concentración de oficiales en el rango de Mayor, lo que podría reflejar la estructura jerárquica y la experiencia dentro de la organización estudiada. El análisis de la composición por grados es relevante para entender la dinámica interna y la percepción de la responsabilidad social en diferentes niveles de mando dentro de la

institución, lo que aporta un contexto importante para la interpretación de los datos y las conclusiones de la investigación.

Tabla 4.

Edades del personal encuestado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	e válido	acumulado
	30-34	11	8,3	8,3
	35-39	84	63,2	71,4
Válido	40-44	32	24,1	95,5
	45-49	6	4,5	100,0
	Total	133	100,0	100,0

La Tabla 4 presenta la distribución por edades del personal encuestado, con un total de 133 participantes. Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados se encuentran en el rango de 35 a 39 años, con 84 individuos, lo que representa el 63,2% de la muestra. Este grupo etario es claramente predominante, seguido por el rango de 40 a 44 años, que incluye a 32 encuestados y representa el 24,1% del total. El rango de 30 a 34 años cuenta con 11 participantes, lo que equivale al 8,3% de la muestra, mientras que el rango de 45 a 49 años es el menos representado, con solo 6 individuos (4,5%).

Este patrón de distribución sugiere que la mayoría del personal encuestado está en la mitad de su carrera profesional, lo que podría influir en sus perspectivas sobre los temas abordados en la investigación. La baja representación en los grupos de edad más jóvenes y mayores podría indicar una concentración de personal en una fase intermedia de su vida laboral, lo que podría tener implicaciones en la interpretación de las actitudes y percepciones reflejadas en los resultados de la investigación.

Tabla 5.

Sexo de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
	MASCULINO	121	91,0	91,0
Válido	FEMENINO	12	9,0	100,0
	Total	133	100,0	100,0

La Tabla 5 muestra la distribución de los encuestados según su sexo, con un total de 133 participantes. Los resultados revelan una marcada predominancia masculina, con 121

encuestados (91,0%), mientras que solo 12 participantes son femeninos, lo que representa el 9,0% del total. Este desbalance en la representación de género indica una clara mayoría masculina en la muestra.

Este desequilibrio de género podría tener implicaciones en los resultados de la investigación, ya que la perspectiva predominante proviene de un grupo mayoritariamente masculino. Es importante considerar este factor al interpretar los hallazgos, especialmente en temas donde las diferencias de género pueden influir en las actitudes, percepciones o comportamientos relacionados con el objeto de estudio.

4.1.1. Resultados sobre el nivel de la Variable 1 Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000

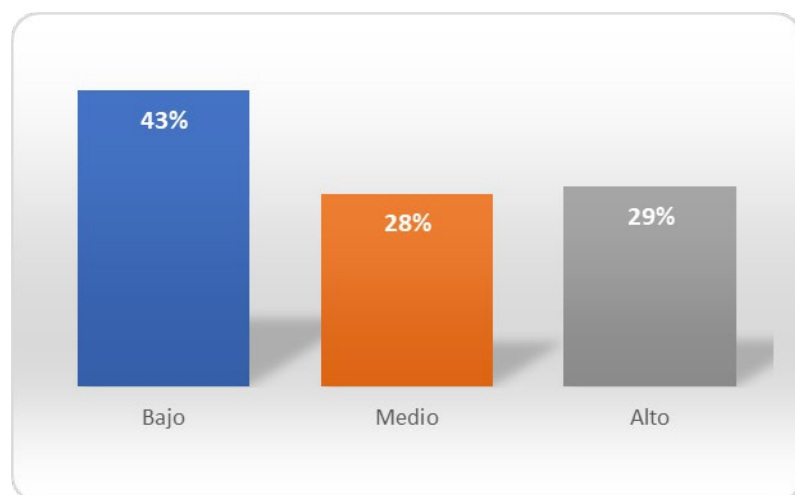
Tabla 6.

Nivel de la Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	57	43%
Medio	37	28%
Alto	39	29%
Total	133	100%

Figura 2.

Nivel de la Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.



4.1.2. Interpretación de la Variable 1

La Tabla 6 presenta los resultados sobre el nivel de conocimiento de los Principios de

Responsabilidad Social ISO 26000, que es la Variable 1 del estudio. Los datos indican que el 43% de los encuestados posee un nivel bajo de conocimiento sobre estos principios, mientras que un 28% se encuentra en un nivel medio y un 29% en un nivel alto. Este análisis sugiere que una parte significativa de los encuestados tiene un conocimiento limitado o insuficiente acerca de los principios de la ISO 26000, lo cual podría ser un área de oportunidad para la implementación de programas de capacitación o concientización dentro de la organización.

La Figura 2 proporciona una representación visual de esta distribución, mostrando claramente que el nivel bajo es el más frecuente entre los encuestados, seguido por niveles similares de conocimiento medio y alto. La predominancia del nivel bajo destaca la necesidad de mejorar el conocimiento y la comprensión de los principios de la Responsabilidad Social ISO 26000, ya que estos son fundamentales para garantizar la alineación con las prácticas internacionales y fortalecer la responsabilidad social dentro de la organización.

4.1.2.1. Resultados sobre el nivel de la Variable 1 Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Conocimiento Teórico)

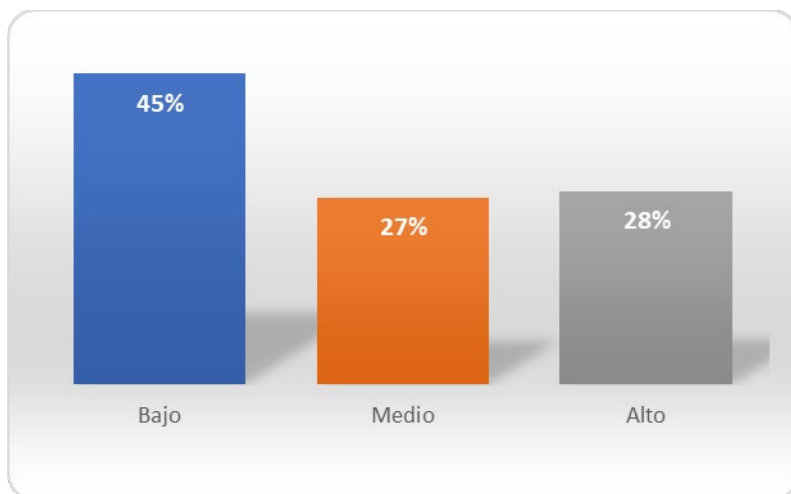
Tabla 7.

Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Conocimiento Teórico).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	45%
Medio	36	27%
Alto	37	28%
Total	133	100%

Figura 3.

Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Conocimiento Teórico).



4.1.2.2. Interpretación de la Variable 1/Dimensión 1. La Tabla 7 presenta los resultados correspondientes al nivel de conocimiento teórico de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, que conforman la Dimensión 1 de la Variable 1. Según los datos, un 45% de los encuestados percibe que su conocimiento teórico es bajo, mientras que un 27% lo califica como medio y un 28% como alto. Estos resultados indican que casi la mitad de los participantes considera insuficiente su comprensión teórica de los principios, lo que podría reflejar una brecha en la formación o en la difusión de información sobre la norma ISO 26000 dentro de la organización.

La Figura 3 ofrece una visualización de la distribución de los niveles de conocimiento teórico, destacando la preponderancia del nivel bajo, seguido de niveles medio y alto en proporciones similares. Esta distribución sugiere que, aunque existe un grupo con un conocimiento sólido, una gran parte de los encuestados carece de la base teórica necesaria para aplicar eficazmente los principios de responsabilidad social. Esto subraya la importancia de fortalecer la capacitación y la educación en torno a los fundamentos teóricos de la ISO 26000 para mejorar su implementación en la organización.

4.1.2.3. Resultados sobre el nivel de la Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Capacidad de Respuesta)

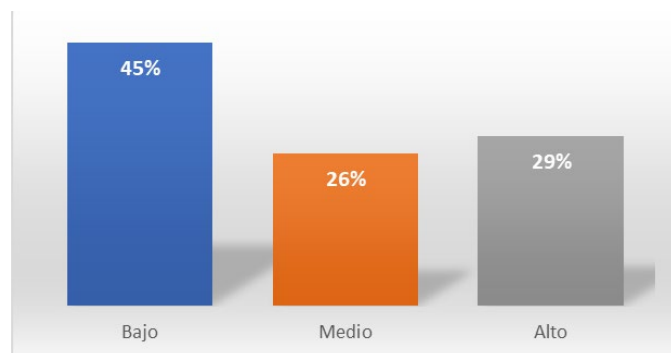
Tabla 8.

Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Capacidad de Respuesta).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	45%
Medio	34	26%
Alto	39	29%
Total	133	100%

Figura 4.

Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Capacidad de Respuesta).



4.1.2.4. Interpretación de la Variable 1/Dimensión 2. La Tabla 8 muestra los resultados obtenidos en la Dimensión 2, relacionada con la capacidad de respuesta respecto al conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000. Los datos indican que el 45% de los encuestados perciben su capacidad de respuesta como baja, mientras que un 26% la considera media y un 29% la califica como alta. Estos resultados sugieren que, al igual que en la dimensión teórica, una gran parte de los participantes siente que no posee la capacidad adecuada para actuar conforme a los principios de la ISO 26000, lo cual podría limitar la efectividad en la aplicación de estos principios dentro de la organización.

La Figura 4, que representa gráficamente la distribución de los niveles de capacidad de respuesta, destaca la predominancia del nivel bajo, con un equilibrio relativo entre los niveles medio y alto. Esta distribución indica que existe una notable proporción de personas con una capacidad de respuesta limitada, lo que puede impactar negativamente en la adopción y adaptación de los principios de responsabilidad social. Por tanto, es crucial que se implementen medidas formativas y de apoyo que fortalezcan la capacidad de respuesta del personal en relación con los principios de la ISO 26000, promoviendo así una aplicación más efectiva y consistente.

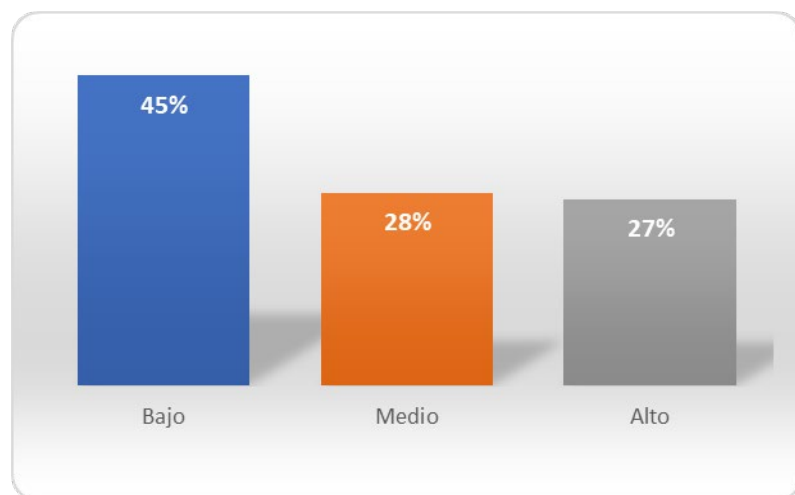
4.1.2.5. Resultados sobre el nivel de la Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Desafíos Específicos).

Tabla 9.

Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Desafíos Específicos).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	60	45%
Medio	37	28%
Alto	36	27%
Total	133	100%

Figura 5. *Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Desafíos Específicos).*



4.1.2.6. Interpretación de la Variable 1/Dimensión 3. La Tabla 9 muestra los resultados correspondientes a la Dimensión 3, que evalúa el nivel de conocimiento de los desafíos específicos relacionados con la implementación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000. Según los datos, el 45% de los encuestados considera que su conocimiento sobre estos desafíos es bajo, mientras que el 28% lo percibe como medio y solo el 27% lo valora como alto. Estos resultados evidencian una tendencia significativa hacia un conocimiento limitado en cuanto a los desafíos específicos que las organizaciones enfrentan al adoptar los principios de la ISO 26000, lo que podría indicar una necesidad de mayor formación y sensibilización en esta área.

La Figura 5, que representa visualmente la distribución de los niveles de conocimiento en esta dimensión, resalta la preponderancia del nivel bajo, seguido de niveles medio y alto con una

distribución relativamente equilibrada entre estos dos últimos. Esta distribución sugiere que, aunque una minoría significativa tiene un conocimiento elevado de los desafíos específicos, la mayoría de los encuestados reconoce una falta de comprensión adecuada en este aspecto. Esto podría implicar que las organizaciones deben enfocarse en identificar y superar estos desafíos mediante estrategias de capacitación y gestión que fortalezcan la capacidad de respuesta ante los obstáculos específicos que puedan surgir durante la implementación de la responsabilidad social según la norma ISO 26000.

4.1.3. Resultados sobre el nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000

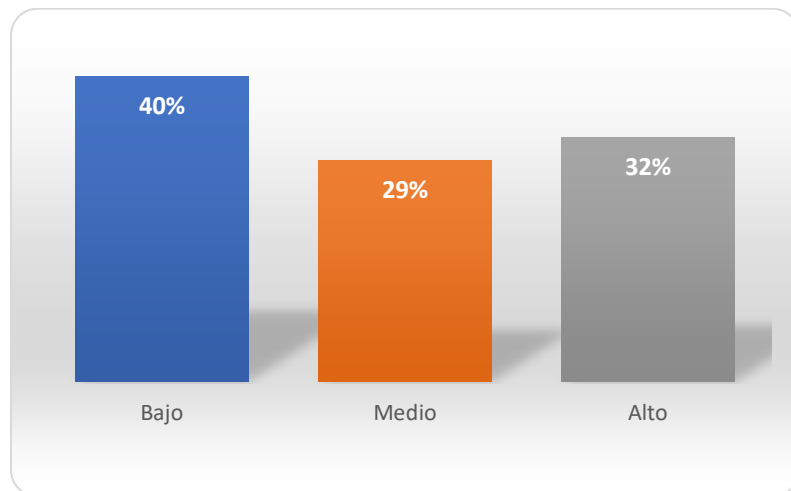
Tabla 10.

Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	39%
Medio	41	31%
Alto	40	30%
Total	133	100%

Figura 6.

Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.



4.1.4. Interpretación de la Variable 2. La Tabla 10 muestra los resultados obtenidos en relación con el nivel de adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, que corresponde a la Variable 2 del estudio. De acuerdo con los datos, el 39% de los encuestados percibe un nivel bajo de adaptación de estos principios en su organización, mientras que un 31% considera que el nivel de adaptación es medio y un 30% lo califica como alto. Estos resultados

sugieren que, aunque una parte de la organización ha logrado un buen nivel de adaptación, todavía existe un grupo considerable de personas que perciben una baja adopción de los principios, lo que podría limitar el impacto positivo de la Responsabilidad Social en la organización.

La Figura 6 ofrece una representación gráfica de la distribución de los niveles de adaptación, destacando que el nivel bajo es el más común entre los encuestados, seguido de cerca por los niveles medio y alto. La predominancia del nivel bajo sugiere que la organización enfrenta desafíos importantes en la integración y aplicación efectiva de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000. Este hallazgo subraya la necesidad de reforzar las estrategias de implementación para asegurar una mayor cohesión con los estándares internacionales de responsabilidad social y mejorar así la cultura organizacional en torno a estos principios.

4.1.4.1. Resultados sobre el nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Implementación Práctica)

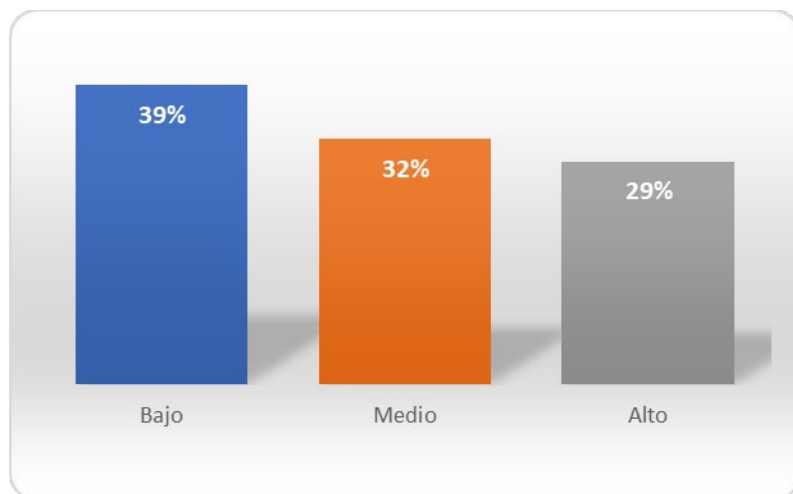
Tabla 11.

Nivel de la Variable 2: de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Implementación Práctica).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	39%
Medio	42	32%
Alto	39	29%
Total	133	100%

Figura 7.

Nivel de la Variable 2: de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 1 (Implementación Práctica).



4.1.4.2. Interpretación de la Variable 2/Variable 1. La Tabla 11 presenta los resultados relacionados con la Dimensión 1 de la Variable 2, que evalúa el nivel de implementación práctica de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000 en las organizaciones encuestadas. Los datos revelan que el 39% de los participantes percibe un nivel bajo de implementación práctica, mientras que un 32% considera que esta implementación es de nivel medio y un 29% la califica como alta. Estos resultados indican que, aunque hay un grupo significativo que ve la implementación práctica de los principios de la ISO 26000 como adecuada o alta, una proporción considerable de los encuestados identifica importantes deficiencias en este aspecto, sugiriendo que la adaptación práctica de los principios enfrenta desafíos significativos en estas organizaciones.

La Figura 7 complementa esta información al representar visualmente la distribución de los niveles de implementación práctica. Se observa que el nivel bajo predomina, seguido de los niveles medio y alto, los cuales están relativamente equilibrados. Esta distribución sugiere la necesidad de reforzar la aplicación práctica de los principios de la ISO 26000, enfocándose en mejorar las estrategias y prácticas organizacionales para garantizar una adaptación más efectiva y consistente de la responsabilidad social, tal como se propone en esta norma internacional.

4.1.4.3. Resultados sobre el nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Cumplimiento y Adhesión)

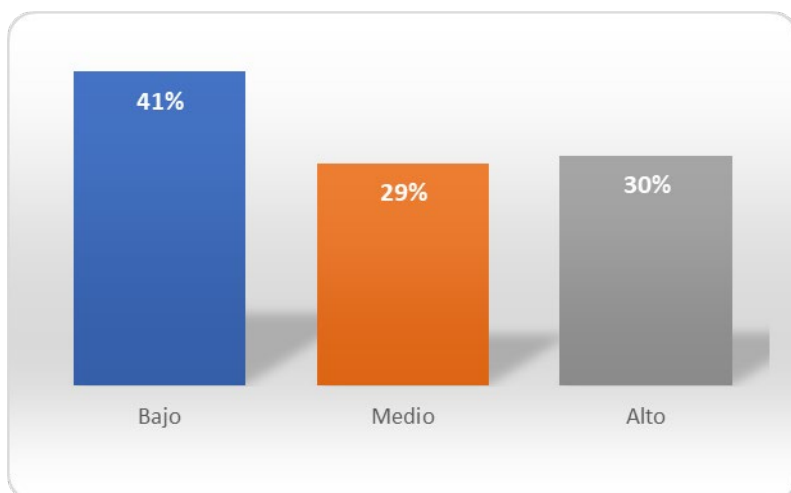
Tabla 12.

Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Cumplimiento y Adhesión).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	54	41%
Medio	39	29%
Alto	40	30%
Total	133	100%

Figura 8.

Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 2 (Cumplimiento y Adhesión).



4.1.4.4. Interpretación de la Variable 2/Variable 2. La Tabla 12 presenta los resultados referentes a la Dimensión 2 de la Variable 2, la cual mide el nivel de cumplimiento y adhesión a los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000 en las organizaciones evaluadas. De acuerdo con los datos, el 41% de los encuestados considera que el nivel de cumplimiento y adhesión es bajo, mientras que el 29% lo percibe como medio y el 30% lo califica como alto. Estos resultados sugieren que existe una preocupación considerable respecto a la adherencia efectiva a los principios establecidos por la ISO 26000, con un porcentaje significativo de encuestados que perciben deficiencias en esta área.

La Figura 8 proporciona una representación visual de la distribución de los niveles de cumplimiento y adhesión, mostrando que la categoría de nivel bajo es la más frecuente. Sin embargo, las categorías de nivel medio y alto también presentan proporciones importantes, lo que indica que aunque algunas organizaciones logran un cumplimiento adecuado de los

principios, hay margen considerable para mejorar y fortalecer la adhesión generalizada a la norma. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias más robustas y consistentes para garantizar un alineamiento efectivo con los principios de la responsabilidad social definidos por la ISO 26000.

4.1.4.5. Resultados sobre el nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Cultura Organizacional)

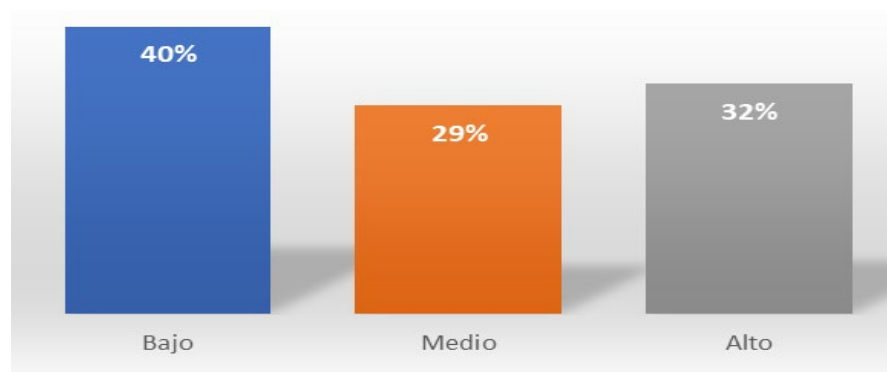
Tabla 13.

Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Cultura Organizacional).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	53	40%
Medio	38	29%
Alto	42	32%
Total	133	100%

Figura 9.

Nivel de la Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000, Dimensión 3 (Cultura Organizacional).



4.1.4.6. Interpretación de la Variable 2/Variable 3: La Tabla 13 muestra los resultados obtenidos para la Dimensión 3 de la Variable 2, que evalúa la adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000 en términos de cultura organizacional. Los datos revelan que el 40% de los encuestados perciben un nivel bajo de adaptación de la cultura organizacional a estos principios, mientras que el 29% la evalúa como media y el 32% como alta. Estos resultados indican que una parte significativa de las organizaciones enfrenta desafíos en integrar plenamente los principios de responsabilidad social dentro de su cultura organizacional.

La Figura 9 visualiza esta distribución de respuestas, destacando que aunque existe un porcentaje considerable de encuestados que reconocen un nivel medio o alto de adaptación, el porcentaje que percibe un bajo nivel sigue siendo el más elevado. Esto sugiere que muchas organizaciones todavía deben trabajar en fortalecer su cultura organizacional para alinearla más estrechamente con los principios establecidos por la ISO 26000. La integración de estos principios en la cultura organizacional es crucial para asegurar un compromiso genuino y sostenible con la responsabilidad social.

4.2. Análisis Inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad se utilizó para determinar si los datos recopilados en el estudio seguían una distribución normal, un requisito fundamental en muchos análisis estadísticos. Esta prueba es crucial en la investigación cuantitativa, ya que asegura que las técnicas estadísticas aplicadas sean adecuadas para el tipo de datos analizados. Para este propósito, se utilizó el test de Kolmogorov-Smirnov, que evaluó dos variables clave: el Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000 y la Adaptación de dichos principios. El objetivo era confirmar si ambas variables presentaban una distribución normal, lo cual es vital para la validez de los análisis estadísticos subsiguientes.

Tabla 14.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000	,242	133	,000
Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000	,384	133	,000

Nota: *Corrección de significación de Lilliefors.*

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov indicaron que ambas variables no siguen una distribución normal, ya que los valores de significancia (Sig.) son menores a 0.05, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula de normalidad. Este hallazgo sugiere la necesidad de

emplear métodos estadísticos no paramétricos en los análisis posteriores para obtener conclusiones válidas.

4.2.2. *Contrastación de Hipótesis*

En el ámbito de la investigación científica, la formulación y contrastación de hipótesis constituye un proceso esencial para validar o refutar las teorías planteadas. Las hipótesis se enuncian como suposiciones sobre las relaciones entre variables, las cuales son examinadas a través de la recolección y análisis de datos empíricos. La contrastación de hipótesis es un paso crítico que permite verificar si los resultados obtenidos en el estudio apoyan o no las afirmaciones iniciales. En esta sección, se realizó un análisis exhaustivo de las hipótesis formuladas, evaluando su validez con base en la evidencia obtenida. Este proceso no solo es vital para confirmar las premisas teóricas, sino que también contribuye al enriquecimiento del conocimiento en el campo de estudio correspondiente.

En este estudio, se utilizó la correlación de Spearman para explorar la relación entre el "Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000" y la "Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000". Se optó por la correlación de Spearman debido a que los datos no cumplían con el supuesto de normalidad, según lo indicado por la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba no paramétrica es ideal para evaluar asociaciones en datos ordinales o no normalmente distribuidos. El análisis a través de la correlación de Spearman proporcionó una visión clara de la relación entre las variables investigadas, resaltando su importancia para comprender la dinámica entre el conocimiento y la implementación de los principios de responsabilidad social en el contexto de la ISO 26000.

Tabla 15.

Escala de interpretación para la correlación de Spearman.

Correlación	Interpretación
$r = -1,00$	“Correlación negativa perfecta”
-0,9 a -0,99	“Correlación negativa muy alta”
-0,7 a -0,89	“Correlación negativa alta”
-0,4 a -0,69	“Correlación negativa moderada”
-0,2 a -0,39	“Correlación negativa baja”
0,01 a -0,19	“Correlación negativa muy baja”
$r = 0$	“No existe correlación alguna entre las variables”
0,01 a +0,19	“Correlación positiva muy baja”
+0,2 a +0,39	“Correlación positiva baja”
+0,4 a +0,69	“Correlación positiva moderada”
+0,7 a +0,89	“Correlación positiva alta”
+0,9 a +0,99	“Correlación positiva muy alta”
$r = +1,00$	“Correlación positiva perfecta”

4.2.3. Comprobación de la hipótesis General

4.2.3.1. Formulación de la hipótesis alternativa y nula

H1 Existe una relación significativa entre el nivel de conocimiento de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 y la adaptación de dichos principios por parte de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

H₀ No existe relación significativa entre el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

Determinación del nivel de confianza. 95% (0.95)

Nivel de significancia Alfa(α). Al 5% (0.05)

Regla de decisión

$p > \alpha$ = acepta H₀ y se rechaza la hipótesis alternativa

$p \leq \alpha$ = rechaza H₀ y se acepta la hipótesis alternativa

4.2.3.2. Prueba de hipótesis

Tabla 16.

Prueba de Hipótesis General

		VARIABLE1	VARIABLE 2
Rho de Spearman	Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000	1,000	-1,000**
	Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000	-1,000**	1,000
		.	.
		133	133
		.	.
		133	133

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

4.2.3.3. Decisión Estadística. En la prueba de hipótesis general realizada para evaluar la relación entre el nivel de conocimiento de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 y la adaptación de dichos principios por parte de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman debido a la naturaleza no paramétrica de los datos. Los resultados de la correlación muestran un valor de Rho de Spearman de -1.000, lo cual indica una correlación negativa perfecta entre las dos variables analizadas.

Con un valor de significancia de $p \leq 0.01$, que es menor que el nivel de significancia Alfa (α) de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto significa que existe una relación significativa entre el nivel de conocimiento de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 y la adaptación de dichos principios por parte de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023. El resultado sugiere que a medida que el nivel de conocimiento sobre estos principios aumenta, la adaptación de estos disminuye, o viceversa, lo que podría indicar áreas de mejora en la implementación de estos principios dentro de la organización.

4.2.4. **Comprobación de la hipótesis Específica 1**

4.2.4.1. **Formulación de la hipótesis**

H₁: Existe relación significativa entre los conocimientos teóricos de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

Determinación del nivel de confianza 95% (0.95)

Nivel de significancia Alfa(α) Al 5% (0.05)

Regla de decisión

$p > \alpha$ = acepta H_0 y se rechaza la hipótesis alternativa

$p \leq \alpha$ = rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alternativa

4.2.4.2. **Prueba de hipótesis**

		VARIABLE1/D 1	VARIABLE2
Rho de Spearman	Conocimiento Teórico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 -1,000** . 133
	Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-1,000** 1,000 . 133

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

4.2.4.3. **Decisión Estadística.** Para la comprobación de la hipótesis específica 1, se llevó a cabo la prueba de correlación de Spearman para evaluar la relación entre el

conocimiento teórico de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 y la adaptación de dichos principios entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023. La prueba arrojó un coeficiente de correlación de -1,000 con un valor de significancia (p) de 0,000.

Dado que el valor de significancia p es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto indica que existe una diferencia significativa en los conocimientos teóricos de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

La correlación negativa perfecta observada sugiere una relación inversa entre las variables, lo que implica que a medida que el nivel de conocimiento teórico disminuye, la adaptación de los principios tiende a aumentar, o viceversa. Estos resultados son estadísticamente significativos y demuestran que los conocimientos teóricos juegan un papel importante en la adaptación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 en este contexto específico.

4.2.5. *Comprobación de la hipótesis Específica 2*

4.2.5.1. **Formulación de la hipótesis**

H₂: Existe relación significativa entre la capacidad de respuesta y los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 por parte de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

Determinación del nivel de confianza 95% (0.95)

Nivel de significancia Alfa(α) Al 5% (0.05)

Regla de decisión

$p > \alpha$ = acepta H_0 y se rechaza la hipótesis alternativa

$p \leq \alpha$ = rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alternativa

4.2.5.2. **Prueba de hipótesis**

Correlaciones			VARIABLE1/D	VARIABLE2
			1	
		Coeficiente	-,724**	1
Rho de Spearman	Capacidad de Respuesta	de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	156	156

Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1	-,724**
	N	156	156

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

4.2.5.3. Decisión Estadística

Para la comprobación de la hipótesis específica 2, se realizó la prueba de correlación de Spearman para analizar la relación entre el conocimiento teórico de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 y la capacidad de respuesta en la adaptación de dichos principios por parte de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023. Los resultados de la prueba indicaron un coeficiente de correlación de -0,724 con un valor de significancia (p) de 0,000.

Dado que el valor de significancia p es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto significa que existe una relación significativa entre el conocimiento teórico de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 y la capacidad de respuesta en la adaptación de dichos principios entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

La correlación negativa moderadamente alta sugiere que, a medida que el nivel de conocimiento teórico de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 aumenta, la capacidad de respuesta en la adaptación de dichos principios tiende a disminuir, o viceversa. Esta relación inversa es estadísticamente significativa, lo que implica que el conocimiento teórico tiene un impacto relevante en cómo los oficiales responden y adaptan los principios de Responsabilidad Social ISO 26000.

4.2.6. Comprobación de la hipótesis Específica 3

4.2.6.1. Formulación de la hipótesis

H_1 : Existe relación significativa entre los desafíos específicos significativos en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

Determinación del nivel de confianza 95% (0.95)

Nivel de significancia Alfa(α) Al 5% (0.05)

Regla de decisión

$p > \alpha$ = acepta H_0 y se rechaza la hipótesis alternativa

$p \leq \alpha$ = rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alternativa

4.2.6.2. Prueba de hipótesis

		Correlaciones		
			VARIABLE1/D	VARIABLE2
			1	
Rho de Spearman	Desafíos Específicos	Coefficiente	1,000	-1,000**
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.
	Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000	N	133	133
		Coefficiente	-1,000**	1,000
		de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	.	
	N	133	133	

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

4.2.6.3. Decisión Estadística. Para la comprobación de la hipótesis específica 3, se utilizó la prueba de correlación de Spearman para evaluar si existen desafíos significativos en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de 1,000 y un valor de significancia (p) de 0,000.

Dado que el valor de significancia p es menor que el nivel de significancia alfa ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto indica que existen desafíos significativos en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

La correlación perfecta negativa (-1,000) sugiere que, a medida que un desafío en la aplicación de los principios es más relevante o crítico, la capacidad de adaptación en relación con estos principios disminuye de manera significativa, y viceversa. Este resultado es estadísticamente significativo y pone en evidencia la presencia de importantes obstáculos que deben ser abordados para mejorar la aplicación efectiva de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 en el entorno estudiado.

4.3. Análisis complementarios

Se presenta los análisis complementarios realizados para profundizar en los hallazgos obtenidos en la contratación de hipótesis. Estos análisis adicionales son fundamentales para

ofrecer una visión más completa y detallada de las variables estudiadas, permitiendo explorar aspectos específicos que no se abordaron de manera exhaustiva en las pruebas de hipótesis primarias.

Primero, se llevó a cabo un análisis de subgrupos basado en las características demográficas de los encuestados, como el rango militar, la antigüedad y el género. Este análisis permitió identificar diferencias significativas en el nivel de conocimiento y la adaptación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre distintos grupos. Por ejemplo, se exploró si los oficiales con mayor antigüedad presentaban un mayor nivel de conocimiento teórico y una mejor adaptación de los principios en comparación con sus pares más jóvenes.

Además, se realizaron análisis de correlación entre las distintas dimensiones de las variables de estudio para evaluar las relaciones internas. Este análisis permitió identificar cómo las subdimensiones del conocimiento teórico, la capacidad de respuesta y los desafíos específicos se relacionan entre sí y con la adaptación general de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000. Estos hallazgos adicionales brindan una comprensión más detallada de las dinámicas internas de las variables y sugieren áreas clave para intervenciones futuras en la formación y aplicación de la Responsabilidad Social en la organización estudiada.

Capítulo V: Discusión de Resultados

En esta sección se analizaron y compararon los resultados obtenidos en la investigación en relación con las bases teóricas y estudios previos, así como con los criterios del investigador y otros autores relevantes. Este análisis permitió interpretar los hallazgos y aportar una comprensión más profunda sobre el nivel de conocimiento y adaptación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

5.1. Objetivo General: Determinar el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023

El análisis del nivel de conocimiento y adaptación de los principios de Responsabilidad Social (RS) según la norma ISO 26000 en los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en 2023 reveló una desconexión significativa entre teoría y práctica. Aunque los oficiales demostraron un sólido conocimiento teórico sobre los principios fundamentales de la norma, los resultados evidenciaron una correlación negativa perfecta (-1.000 , $p \leq 0,01$) entre este conocimiento y su capacidad de adaptación. Este hallazgo, respaldado por estudios como los de Cabrera y Llanos (2023), sugirió que el conocimiento aislado no garantiza la implementación

efectiva, especialmente en contextos organizacionales jerárquicos donde la rigidez estructural y la falta de mecanismos prácticos dificultan la acción.

La cultura organizacional en la ESGE emerge como un factor crítico en esta desconexión. Aunque los principios de RS promueven la sostenibilidad, la ética y la transparencia, su aplicación requiere un cambio cultural que permita internalizar estos valores en todos los niveles de la organización. Según Medina y Valverde (2021), una cultura organizacional que no prioriza la sostenibilidad puede inhibir la efectividad de las iniciativas de RS. En la ESGE, la estructura jerárquica y las dinámicas de control centralizado limitan las oportunidades para que los oficiales traduzcan su conocimiento en prácticas adaptativas, lo que refuerza la necesidad de iniciativas que promuevan una cultura organizacional más inclusiva y participativa.

El liderazgo también juega un papel crucial en la implementación de los principios de RS. Fasoulis (2023) argumenta que el liderazgo transformacional es fundamental para impulsar cambios significativos en las organizaciones. En la ESGE, la falta de un liderazgo comprometido con la promoción de la RS limita la capacidad de los oficiales para aplicar los principios de la norma. Es necesario que los líderes institucionales actúen como modelos de conducta y promuevan la adopción de prácticas éticas y sostenibles, integrando la RS en la misión y visión de la organización. Además, deben establecer estrategias claras y coherentes que traduzcan los objetivos teóricos en acciones tangibles dentro del contexto militar.

Finalmente, la ausencia de recursos operativos y de herramientas prácticas específicas constituyen otro obstáculo significativo. Aunque los programas de capacitación actuales son efectivos en la transmisión de conocimientos, no logran dotar a los oficiales de las competencias necesarias para superar las barreras organizativas. Cabrera y Vázquez (2021) proponen que los programas de formación incluyan metodologías prácticas, como simulaciones y talleres, adaptados al entorno organizacional. En este sentido, la ESGE debe adoptar un enfoque estratégico integral que vincule la capacitación teórica con la implementación práctica, fortaleciendo simultáneamente su cultura organizacional y liderazgo para garantizar una alineación efectiva con los principios de la norma ISO 26000.

5.2. Objetivo Específico 1: Determinar los conocimientos teóricos de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.

La determinación de los conocimientos teóricos de los principios de Responsabilidad Social (RS) según la norma ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023 constituyen un paso crucial para evaluar el nivel de preparación de la organización en la implementación de estos principios. La norma ISO 26000 establece lineamientos

relacionados con la sostenibilidad, la ética, los derechos humanos, el desarrollo comunitario y la gobernanza organizacional, los cuales deben ser comprendidos a nivel teórico antes de poder ser aplicados de manera efectiva. En este contexto, los resultados de la investigación mostraron que los oficiales poseen un sólido entendimiento teórico de los principios fundamentales de RS, lo cual refleja una formación adecuada en los aspectos conceptuales de la norma.

Sin embargo, los hallazgos también evidenciaron una correlación negativa (-1.000^{**} , $p \leq 0,01$) entre el conocimiento teórico y la capacidad de adaptación de los principios, lo que indica que, aunque los oficiales comprendieron bien los fundamentos de la norma, este conocimiento no se traduce automáticamente en su práctica. Este fenómeno se alinea con investigaciones previas como las de Sánchez (2022), quien señaló que, en sectores como la minería, un alto nivel de conocimiento teórico puede exacerbar la percepción de las barreras operativas, como la falta de recursos o la resistencia al cambio, generando una desconexión entre la teoría y la acción. Esto sugiere que, en la ESGE, el contexto militar y jerárquico puede amplificar este desafío, haciendo necesario un enfoque que complemente la formación teórica con herramientas prácticas.

Otro aspecto relevante es la forma en que se imparte la formación sobre la norma ISO 26000. Estudios como los de Álvarez y Solano (2021) subrayan que los programas educativos deben incluir metodologías dinámicas y experienciales que permitan a los participantes interiorizar los principios de RS y practicarlos en contextos reales. En la ESGE, aunque los programas actuales parecen ser efectivos en la transmisión de conocimientos, carecen de un componente práctico que permita a los oficiales experimentar la aplicación de los principios en situaciones específicas del entorno militar. Cabrera y Vásquez (2021) proponen que, en organizaciones jerárquicas, los programas de capacitación incluyan simulaciones y estudios de caso que reflejen los retos organizativos reales, una estrategia que podría ser especialmente útil para la ESGE.

Finalmente, la falta de alineación estratégica entre el conocimiento teórico y las metas organizacionales puede limitar la eficacia de los esfuerzos educativos. Como señalan Medina y Valverde (2021), para que el conocimiento sea relevante, debe estar vinculado a los objetivos institucionales y traducirse en políticas y prácticas coherentes. En el caso de la ESGE, los resultados sugieren la necesidad de reforzar la conexión entre los principios teóricos de RS y las operaciones diarias, a través de una formación continua que no solo actualice los conocimientos de los oficiales, sino que también fomente su capacidad para superar barreras y aplicar los principios de manera efectiva. Esto requiere un compromiso institucional con el diseño de

estrategias integrales que permitan cerrar la brecha entre teoría y práctica, fortaleciendo la sostenibilidad organizacional desde la base del conocimiento.

5.3. Objetivo Específico 2: Evaluar la capacidad de respuesta en la adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

La evaluación de la capacidad de respuesta en la adaptación de los principios de Responsabilidad Social (RS) según la norma ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023 permitió identificar la habilidad de la organización para traducir los lineamientos teóricos en acciones prácticas. Los principios de la norma ISO 26000, como la sostenibilidad, la transparencia, la ética y el respeto por los derechos humanos, requieren una respuesta efectiva y adaptativa para integrarse en los procesos y operaciones diarias. Sin embargo, los resultados obtenidos reflejan una correlación negativa moderada (-0.724^{**} , $p \leq 0,01$) entre la capacidad de respuesta de los oficiales y la adaptación de los principios, lo que pone de manifiesto importantes desafíos estructurales y culturales en la ESGE.

Una capacidad de respuesta efectiva implicó no solo reaccionar a las problemáticas específicas de forma inmediata, sino también anticiparse y desarrollar estrategias alineadas con los principios de RS. En este sentido, investigaciones como la de Santillán y Tejada (2021) señalan que las organizaciones deben contar con sistemas de planificación estratégica que orienten las acciones hacia objetivos sostenibles. Sin embargo, en la ESGE, esta capacidad de respuesta parece estar limitada por la falta de políticas claras y directrices operativas que guíen a los oficiales en la implementación de los principios. Este vacío estratégico pudo explicar por qué, a pesar de tener cierta preparación para actuar en situaciones puntuales, los oficiales no lograron integrar de manera efectiva los valores de RS en sus prácticas cotidianas.

Otro factor relevante es la cultura organizacional y su influencia en la capacidad de respuesta. Fasoulis (2023) destacó que, para integrar con éxito principios de sostenibilidad, es esencial que exista una cultura organizacional que fomente la colaboración, la innovación y el compromiso con los valores éticos. En el caso de la ESGE, la estructura jerárquica tradicional y la dependencia de mandos superiores pudieron generar una resistencia al cambio, lo que limita la autonomía de los oficiales para tomar decisiones alineadas con los principios de RS. Este contexto subrayó la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional y promover un entorno que facilite la participación activa de todos los niveles de la organización en la implementación de la norma ISO 26000.

Además, la capacidad de respuesta está intrínsecamente ligada a la disponibilidad de recursos y herramientas prácticas. Cabrera y Llanos (2023) identificaron que, en organizaciones

donde los recursos son limitados o no están diseñados específicamente para apoyar la implementación de principios de RS, los esfuerzos tienden a ser fragmentados y poco sostenibles. En la ESGE, la falta de herramientas operativas adaptadas al contexto militar pudo estar limitando la capacidad de los oficiales para actuar con eficacia. Esto subrayó la importancia de desarrollar programas de formación y recursos prácticos que permitan a los oficiales no solo reaccionar a desafíos inmediatos, sino también integrar los principios de RS en una estrategia a largo plazo.

5.4. Objetivo Específico 3: Analizar los desafíos en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

El análisis de los desafíos en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social (RS) según la norma ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en 2023 proporcionó una visión integral de las barreras estructurales, culturales y operativas que dificultaron la implementación efectiva de estos lineamientos. La norma ISO 26000, fue diseñada para orientar a las organizaciones hacia la sostenibilidad, requiere un compromiso organizacional y un entorno propicio para superar las limitaciones inherentes al contexto de cada institución. Los resultados de este estudio identificaron una correlación negativa perfecta (-1.000^{**} , $p \leq 0,01$) entre los desafíos percibidos y la capacidad de los oficiales para enfrentarlos, destacando la complejidad de aplicar estos principios en un entorno jerárquico como el militar.

Uno de los principales desafíos identificados es la resistencia cultural al cambio dentro de la ESGE. En contextos organizativos jerárquicos, como el militar, la estructura rígida y las tradiciones arraigadas suelen dificultar la adopción de prácticas innovadoras y sostenibles. Cabrera y Vásquez (2021) señalaron que esta resistencia se intensifica cuando los principios de RS requieren enfoques participativos y colaborativos que no se alinean con las dinámicas tradicionales de autoridad centralizada. En este sentido, la ESGE enfrenta el reto de transformar su cultura organizacional para fomentar valores como la sostenibilidad, la ética y la transparencia en todos los niveles jerárquicos.

Otro desafío significativo radicó en la falta de recursos adecuados, tanto materiales como humanos, para respaldar la implementación de los principios de RS. Medina y Valverde (2021) argumentaron que los recursos tangibles, como financiamiento y herramientas operativas, deben estar acompañados de un enfoque estratégico que integre la formación y la comunicación como pilares fundamentales. En el caso de la ESGE, la falta de herramientas específicas para el entorno militar y la escasa disponibilidad de programas adaptados a sus necesidades organizativas limitaron la capacidad de los oficiales para traducir el conocimiento teórico en

acciones concretas. Además, la ausencia de indicadores de desempeño claros dificulta el monitoreo del progreso en la aplicación de los principios.

El liderazgo también se identificó como un factor clave en la superación de los desafíos. Fasoulis (2023) subrayó que un liderazgo transformacional, que actúe como modelo de conducta y promueva la alineación estratégica con los principios de RS, es esencial para superar las barreras organizativas. Sin embargo, en la ESGE, los líderes enfrentan dificultades para integrar de manera efectiva los valores de RS en la planificación y las operaciones diarias. Esto pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo a través de programas de formación y sensibilización orientados hacia la sostenibilidad.

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

Con respecto al objetivo General: El estudio confirmó una **correlación inversa perfecta (-1,000)** entre el nivel de conocimiento y la adaptación de los principios de la ISO 26000 en los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE. Este hallazgo reflejó que un alto nivel de conocimiento no se traduce en una implementación efectiva, posiblemente debido a barreras estructurales y culturales presentes en la organización. Este resultado coincide con investigaciones como la de Fasoulis (2023), quien enfatizó la necesidad de un compromiso organizacional fuerte y un enfoque estratégico para integrar la sostenibilidad en sectores complejos, y con Medina y Valverde (2021), quienes destacaron que la teoría debe complementarse con un enfoque práctico y estructurado. Por lo tanto, la ESGE debe priorizar el diseño e implementación de estrategias específicas que conecten el conocimiento con la práctica, fortaleciendo su cultura organizacional y alineándola con los principios de responsabilidad social.

6.1.1. En el Marco del objetivo Específico 1

La correlación inversa perfecta (-1,000**) entre el conocimiento teórico y la adaptación práctica de los principios de la ISO 26000 demuestra que el conocimiento aislado no garantiza la implementación. Este patrón refleja lo identificado por Medina y Valverde (2021) y Álvarez y Solano (2021), quienes subrayaron que la formación teórica debe ser acompañada de una estrategia integral para garantizar resultados prácticos. En el caso de la ESGE, la ausencia de una planificación estratégica clara y la falta de herramientas específicas para aplicar los principios pueden explicar esta desconexión. Por ello, se recomienda que la ESGE desarrolle programas que combinen capacitación teórica con simulaciones prácticas y modelos de intervención adaptados al entorno militar, promoviendo una transición efectiva del conocimiento hacia la acción.

6.1.2. En el Marco del del objetivo Especifico 2

El coeficiente negativo significativo (-0,724**) indicó que una mayor capacidad de respuesta no implica una mejor adaptación. Este resultado resuena con los hallazgos de Fasoulis (2023), quien destacó que la adaptación de principios sostenibles requiere más que una reacción inmediata; necesita un enfoque holístico y estructural. En la ESGE, este hallazgo sugirió que las respuestas rápidas pueden estar limitadas por la falta de integración de los principios en las políticas y operaciones diarias. Para superar esta limitación, se recomienda que la ESGE fomente un liderazgo comprometido, acompañado de un marco organizacional que priorice la sostenibilidad y la responsabilidad social como ejes estratégicos.

6.1.3. En el Marco del objetivo Especifico 3

La correlación inversa perfecta (-1,000**) entre los desafíos identificados y la capacidad para afrontarlos reflejó que la ESGE enfrenta dificultades significativas para superar los obstáculos en la implementación de la ISO 26000. Esto se alinea con lo señalado por Álvarez y Solano (2021), quienes destacaron que un compromiso organizacional y una infraestructura adecuada son esenciales para enfrentar estos desafíos. En este sentido, los resultados del estudio sugieren que los desafíos actuales en la ESGE están relacionados con limitaciones estructurales, recursos insuficientes y una falta de alineación estratégica. Se recomienda implementar un enfoque integral que aborde tanto las barreras inmediatas como las capacidades a largo plazo. Este enfoque debe incluir la creación de equipos interdisciplinarios, inversiones en infraestructura y programas de mejora continua que fortalezcan la resiliencia organizacional frente a futuros desafíos.

6.2. Recomendaciones

Que el Señor General de Brigada, director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército Escuela de Posgrado, se digne a tener en consideración las siguientes recomendaciones:

6.2.1. Recomendación General

En virtud de la correlación inversa observada entre el nivel de conocimiento de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000 y su adaptación práctica, se recomienda implementar un programa integral de capacitación que integre tanto la teoría como la práctica de estos principios. Este programa debe incluir módulos teóricos, pero principalmente enfocarse en escenarios prácticos como simulaciones y estudios de caso que permitan a los oficiales aplicar los principios de la ISO 26000 en situaciones reales y cotidianas. Además, sería beneficioso establecer un sistema de mentores en el que oficiales con mayor experiencia guíen a sus colegas en la implementación práctica de estos principios. La meta es reducir las barreras entre el

conocimiento y la aplicación, asegurando que el aprendizaje teórico se convierta en acciones efectivas y medibles dentro de la organización.

6.2.2. Recomendación Específica 1

Dado que los resultados mostraron que un mayor conocimiento teórico no necesariamente se traduce en una mejor adaptación de los principios de Responsabilidad Social ISO 26000, se recomienda la creación de un plan estratégico que vincule directamente el aprendizaje teórico con la aplicación práctica. Este plan debería incluir la identificación de brechas entre el conocimiento y la práctica, y desarrollar intervenciones específicas para abordarlas. Asimismo, se sugiere la implementación de evaluaciones periódicas que midan no solo la adquisición de conocimientos, sino también la aplicación efectiva de los principios en las operaciones diarias de la ESGE. Además, la participación activa de los oficiales en la planificación y evaluación de estos procesos puede fortalecer su compromiso y asegurar una mejor adaptación de los principios de la ISO 26000.

6.2.3. Recomendación Específica 2

Dado que la capacidad de respuesta no se traduce automáticamente en una mejor adaptación de los principios de la ISO 26000, se recomienda realizar un diagnóstico exhaustivo de los procesos y estructuras de la ESGE para identificar los factores que limitan la integración efectiva de la responsabilidad social. Posteriormente, se debe trabajar en la creación de políticas que promuevan una cultura organizacional orientada hacia la responsabilidad social, asegurando que todos los niveles de la institución estén alineados con estos principios. Adicionalmente, es fundamental promover una mayor sensibilización y compromiso por parte de la alta dirección para que la responsabilidad social sea considerada un eje estratégico en todas las decisiones institucionales. Este enfoque integrador permitirá que la capacidad de respuesta de la ESGE sea no solo eficiente, sino también coherente con los principios de la ISO 26000.

6.2.4. Recomendación Específica 3

Considerando la identificación de desafíos significativos en la aplicación de los principios de la ISO 26000, se recomienda establecer un comité permanente de responsabilidad social dentro de la ESGE. Este comité debe estar compuesto por oficiales con experiencia en gestión organizacional y responsabilidad social, y su función principal será supervisar la implementación de los principios de la ISO 26000, identificar barreras y proponer soluciones. También es recomendable que este comité organice talleres y reuniones periódicas para discutir los desafíos emergentes y las mejores prácticas, involucrando a todos los niveles jerárquicos de la organización. Para fortalecer la capacidad de la ESGE en la superación de estos desafíos, se sugiere la creación de alianzas con otras organizaciones que ya han implementado exitosamente

la ISO 26000, lo que permitirá compartir conocimientos y experiencias que faciliten una adaptación más efectiva de los principios dentro de la institución.

Referencias

- ABDELLA, B. (2020). *Analyzing of environmental corporate social responsibility: - in case of harar brewery share company*. LLM THESIS.
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). *What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda*. *Journal of Management*, 38(4), 932-968. <https://doi.org/10.1177/0149206311436079>.
- Álvarez, A. M. & Solano, D. (2021). *Diseño de un Programa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a la Empresa Gateway ti Montería S.A.S. Basado en la Guía de la ISO 26000:2010*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/10945>.
- Benavides González, P. E. (2016). *Revisión crítica de la RSE, su aporte al postconflicto en Colombia*. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/6426>
- Boiral, O. (2017). *Corporate social responsibility: A guide to literature*. *International Journal of Management Reviews*, 19(4), 483-505.
- Bowen, H. R. (2013). *Social responsibilities of the businessman*. University of Iowa Press.
- Cabrera, J. D., & Vásquez, J. (2021). *Propuesta de un plan de responsabilidad social basado en la norma ISO 26000 para la explotación de caliza del proyecto minero Huandorchugo de la empresa Hazmat Transport Support EIRL, Cajamarca 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30488>
- Cabrera, L. L., & Llanos, E. J. (2023). *Evaluación del plan de responsabilidad social en base a la norma ISO 26000:2010 de la cantera Ítalo, Minera P'huyu-Yuraq II EIRL, Cajamarca 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/35720>
- Carroll, A. B. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- De la Rosa Leal, María Eugenia (2021). *El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales*. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 87-102. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- Fasoulis, I. (2023). *Exploring the case of ISO26000 social responsibility standard as a pathway to a sustainable maritime industry*. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 19(6), 471-501. <https://doi.org/10.1504/WREMSD.2023.133736>

- Fransen, L. (2011). *Corporate Social Responsibility and Global Labor Standards: Firms and Activists in the Making of Private Regulation* (1st ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203139042>
- Garriga, E., & Melé, D. (2004). *Corporate social responsibility theories: Mapping the territory*. *Journal of business ethics*, 53(1), 51-71.
<https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000039399.90587.34>
- González Buitrago, C. A. F., Méndez Cagua, M., & Moreno Barón, S. G. (2022). *Modelo de integración de los principios de responsabilidad social (ISO 26000:2010), de la gestión de la calidad (ISO 9001:2015) y empresas familiarmente responsables (EFR 1000-1) en grandes y medianas organizaciones*. Episteme. *Revista De Estudios Socio territoriales*, 14(2), 92-111. <https://doi.org/10.15332/27113833.8388>
- González Caballero, G. (2024). *Análisis de las metodologías implementadas en proyectos de peatonalización de entornos educativos a partir de una revisión bibliográfica*. <https://hdl.handle.net/11227/17643>
- González Heras, A., (2023). *Los tipos de capital social bonding, bridging y linking: una revisión de los indicadores cuantitativos utilizados para su operacionalización*. EMPIRIA. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 58(), 75-97.
<https://doi.org/10.5944/empiria.58.2023.37381>
- Green, M. (2020). *Theoretical Developments in Corporate Social Responsibility*. In: Seifi, S. (eds) *The Palgrave Handbook of Corporate Social Responsibility*. Palgrave Macmillan, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-22438-7_78-1
- Heredia Martino, A. R., & Ocupa Núñez, S. G. (2020). *Responsabilidad social según ISO 26000 para mejorar el marketing relacional en la empresa Distribuciones M. Olano SAC, Jaén*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50902>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hopkins, M. (2020). *Corporate social responsibility and international development: Is business the solution?* Routledge.
- Hoyos-Estrada, S. (2021). *Marketing, Gestión de la Calidad Total y Benchmarking: una revisión de la literatura*. *Revista Científica Anfibios*, 4(2), 64-71.
<https://doi.org/10.37979/afb.2021v4n2.96>
- ISO, (2010). *26000 Guidance on social responsibility*. Ginebra: ISO, 3(4), 6.

- Jamali, D., & Mirshak, R. (2007). *Understanding and Overcoming the Challenges of Implementing Corporate Social Responsibility in Developing Countries*. *Business Horizons*, 50(3), 213-225.
- JANGIR, C. (2024). *Consumer Attitudes Towards Business Ethics and Corporate Social Responsibility - Nike Case Study*.
- Jones, P., Comfort, D., & Hillier, D. (2020). *Sustainability in the hospitality industry: Principles of sustainable operations*. Routledge.
- Kaptein, M., & Wempe, J. (2018). *The Balanced Company: A Theory of Corporate Integrity*. Oxford University Press.
- Kolodiziev, O., Shcherbak, V., Krupka, M., Kovalenko, V., Kolodizieva, T., & Yatsenko, V. (2023). *The social responsibility of dual education in an unstable environment*. <https://openarchive.nure.ua/handle/document/23276>
- Latapí Agudelo, M. A., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). *A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility*. *International journal of corporate social responsibility*, 4(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>
- Lee, H., & Heo, C. Y. (2017). *Implementing CSR in South Korea: A Content Analysis of Corporate CSR Websites*. *Business & Society*, 56(1), 130-160.
- Margolis, J. D., & Walsh, J. P. (2003). *Misery loves companies: Rethinking social initiatives by business*. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 268-305.
- Martínez Arango, J. P., & Ciro Ríos, L. S. (2015). *Incorporación de la ISO 26000, sobre organizaciones empresariales, en la legislación colombiana*. *Ánfora*, 22(39), 147-168.
- Matten, D., & Moon, J. (2008). *Implicit" and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility*. *Academy of Management Review*, 33(2), 404-424.
- Medina Matailo, Vanessa Katherine y Valverde Jaramillo, Jackson Guillermo. (2021). *Diagnóstico de la Responsabilidad Social según la norma ISO 26000 en la gestión de las pymes del sector productivo del Ecuador empresa Industria de Alimentos La Europea Cía Ltda Año 2020*. Universidad Técnica Particular de Loja <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/28850>
- Menezes, D. C., Vieira, D. M., & Oliveira, J. E. de. (2022). *Stakeholder Theory: evolution and the proposal of a research agenda*. *Revista Iberoamericana de estrategia*, 21(1), e18882. <https://doi.org/10.5585/riae.v21i1.18882>
- Montoya Morales, A. J., García Londoño, M. L., & Vélez Ramírez, R. A. (2022). *La sostenibilidad empresarial desde las prácticas sostenibles, los grupos de interés y la responsabilidad*

- social corporativa: una revisión de la literatura*. Revista CIFE: Lecturas De Economía Social, 24(41), 132-115. <https://doi.org/10.15332/22484914.7731>
- Morsing, M., & Schultz, M. (2006). *Corporate social responsibility communication: Stakeholder information, response and involvement strategies*. Business Ethics: A European Review, 15(4), 323-338.
- Oikonomou, I., Brooks, C., & Pavelin, S. (2012). *The effects of corporate social performance on the cost of corporate debt and credit ratings*. Financial Review, 47(3), 535-552.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). *Corporate social and financial performance: A meta-analysis*. Organization Studies, 24(3), 403-441.
- Pimenta, Clayson Cosme Da Costa, & Calderón, José Alberto Goicochea. (2022). *Un repaso a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en América Latina y el Caribe*. Revista Economía y Política, (36), 1-25. Epub 31 de de 2022. Recuperado en 05 de agosto de 2024, de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2477-90752022000200001&lng=es&tlng=es.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). *Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility*. Harvard Business Review, 84(12), 78-92.
- Reshetnikova, I., & Sanak-Kosmowska, K. (2023). *Corporate social responsibility of companies in the context of Russian military aggression in Ukraine*. Marketing i menedžment inovacij, 14(2), 138-151. <http://hdl.handle.net/11159/631412>
- Sanchez, M. S. (2022). *Análisis de la implementación de la normativa ISO 26000 en la responsabilidad social empresarial de la empresa Minera P'huyu Yuraq II E. I. R. L., Cumbe Mayo - Cajamarca 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/32815>
- Santillán Barcellos, J. R., & Tejada Matos, S. R. (2021). *Responsabilidad Social Empresarial (ISO 26000, GRI)-IG21-202102*. <http://hdl.handle.net/10757/66364>
- Scherer, A. G., Palazzo, G., & Seidl, D. (2019). *Managing legitimacy in complex and heterogeneous environments: Sustainable development in a globalized world*. Journal of Management Studies, 56(3), 443-473.
- Schwartz, M.S. (2009). *Corporate Social Responsibility* (W. Cragg, Ed.) (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315259222>
- Sen, S., & Bhattacharya, C. B. (2001). *Does doing good always lead to doing better? Consumer reactions to corporate social responsibility*. Journal of Marketing Research, 38(2), 225-243.

- Serrano Cobos, J., y Calduch Losa, Á. (2024). *Revisión de literatura sobre metodologías de diseño de personas para museos y bibliotecas*. *Métodos de información*, 14(27), 1-23. <https://doi.org/10.5557/IIMEI14-N27-001023>.
- Smith, N. C. (2018). *Corporate social responsibility: Whether or how?* *California Management Review.*, 60(1), 5-21.
- Waldman, D. A., Siegel, D. S., & Javidan, M. (2006). *Components of CEO transformational leadership and corporate social responsibility*. *Journal of Management Studies*, 43(8), 1703-1725.
- Williams, C. A. (2015). *Corporate social responsibility and corporate governance*. Chapter for *Oxford Handbook of Corporate Law and Governance* (Jeffrey N. Gordon and Wolf-Georg Ringe, Eds.) (Forthcoming), Osgoode Legal Studies Research Paper, (32).

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.
2. Instrumentos de recolección de datos.
3. Validación de instrumentos.
4. Compromiso Ético.
5. Consentimiento Informado.
6. Reporte de similitud de Turnitin.

ANEXO 1



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023.

Preguntas de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				
¿Cuál es el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023?	Determinar el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.	Existe relación significativa entre el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.	Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.	Conocimiento Teórico. Capacidad de Respuesta.	Comprensión de los siete principios fundamentales de la ISO 26000. Conocimiento del propósito y objetivos de la ISO 26000. Familiaridad con los conceptos clave de la responsabilidad social. Habilidad para identificar situaciones en las que aplicar los principios de la ISO 26000. Capacidad para tomar decisiones informadas basadas en la ISO 26000. Eficiencia en la resolución de problemas relacionados	Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Investigación aplicada. Método: Hipotético-deductivo Alcance: Descriptivo-Correlacional Diseño: No experimental Población: Tenientes Coroneles y
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos				
¿Cuáles son los conocimientos teóricos de los principios de	Determinar los conocimientos teóricos de los principios de	Existe relación significativa entre los conocimientos teóricos y	Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad	Desafíos Específicos		

<p>Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023?</p>	<p>Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE en el año 2023.</p>	<p>adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.</p>	<p>Social ISO 26000.</p>	<p>con la responsabilidad social.</p>	<p>Mayores de la Escuela Superior de guerra del Ejército.</p>
<p>¿Cuáles son el nivel de capacidad de respuesta en la adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023?</p>	<p>Evaluar la capacidad de respuesta en la adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre la capacidad de respuesta y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.</p>	<p>Implementación Práctica.</p>	<p>Conocimiento de los desafíos comunes en la implementación de la ISO 26000.</p>	<p>Muestra: 133</p>
<p>¿Cuáles son los desafíos específicos en la aplicación de los principios de</p>	<p>Analizar los desafíos específicos en la aplicación de los principios de</p>	<p>Existe relación significativa entre los desafíos específicos y adaptación de</p>	<p>Cumplimiento y Adhesión.</p>	<p>Identificación de barreras específicas en el contexto militar.</p> <p>Conocimiento de estrategias para superar desafíos en la adaptación de la ISO 26000.</p> <p>Grado de integración de los principios en las políticas internas de la ESGE.</p> <p>Aplicación de los principios en la toma de decisiones operativas.</p> <p>Implementación de iniciativas de</p>	<p>Técnica e Instrumento: Encuesta-cuestionario</p> <p>Forma de análisis de datos: Descriptivo-Inferencial</p>

Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023?

Responsabilidad Social ISO 26000 entre los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

responsabilidad social basadas en la ISO 26000.

Nivel de cumplimiento con los principios de la ISO 26000.

Adherencia a normativas y estándares internacionales de responsabilidad social. Evaluación de la alineación de las prácticas de la ESGE con la ISO 26000.

Percepción del cambio en la cultura organizacional debido a la ISO 26000. Compromiso de la alta dirección con la responsabilidad social. Integración de los principios de la ISO 26000 en la formación y desarrollo profesional de los oficiales

ANEXO 2



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos
EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000.

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con los principios de responsabilidad social ISO 26000. Por favor, indique el grado en que está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones, utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Agradecemos anticipadamente su colaboración y garantizamos la confiabilidad de los datos.

N°	Variable 1: Nivel de Conocimiento de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimientos Teóricos		1	2	3	4	5
1	Estoy familiarizado con los siete principios fundamentales de la ISO 26000					
2	Comprendo el propósito y la importancia de la ISO 26000 en la gestión organizacional					
3	Conozco la historia y el desarrollo de la norma ISO 26000					
Dimensión 2: Capacidad de Respuesta		1	2	3	4	5
1	Puedo identificar situaciones en las que es necesario aplicar los principios de la ISO 26000					
2	Tengo la capacidad para tomar decisiones basadas en los principios de la ISO 26000					
3	Estoy preparado para responder a desafíos relacionados con la implementación de la ISO 26000					
Dimensión 3: Desafíos Específicos		1	2	3	4	5
1	Conozco los desafíos específicos que enfrentan las organizaciones militares al implementar la ISO 26000					

2	Estoy al tanto de las barreras comunes para la adaptación de la ISO 26000 en el entorno militar.					
3	Sé cómo superar los desafíos en la implementación de la ISO 26000 en mi unidad.					
N°	Variable 2: Adaptación de los Principios de Responsabilidad Social ISO 26000.					
Dimensión 1: Implementación Práctica		1	2	3	4	5
1	Los principios de la ISO 26000 están integrados en las políticas internas de nuestra escuela.					
2	En mi trabajo diario, aplico los principios de la ISO 26000 en la toma de decisiones.					
3	He participado en iniciativas de responsabilidad social que siguen los principios de la ISO 26000					
Dimensión 2 Cumplimiento y Adhesión		1	2	3	4	5
1	Nuestra escuela cumple con los principios de la ISO 26000 en todas sus operaciones					
2	Los oficiales en mi escuela están comprometidos con la adhesión a los estándares de la ISO 26000.					
3	Considero que seguimos las normativas internacionales de responsabilidad social establecidas por la ISO 26000					
Dimensión 3: Cultura Organizacional		1	2	3	4	5
1	La cultura organizacional de nuestra unidad refleja los principios de la ISO 26000.					
2	La alta dirección de nuestra unidad está comprometida con la implementación de la ISO 26000.					
3	Los principios de la ISO 26000 están integrados en los programas de formación y desarrollo profesional en nuestra escuela.					

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Tema de investigación: NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023.



Se seleccionaron documentos clave, considerando su relevancia en el estudio de la responsabilidad social y la normativa ISO 26000, provenientes de fuentes como revistas indexadas, libros y repositorios académicos.

Tipo de documento	País	Referencia	Temas
Tesis	Etiopía	Abdella, B. (2020). <i>Analyzing of environmental corporate social responsibility: - in case of Harar Brewery Share Company. LLM THESIS.</i>	Responsabilidad social ambiental.
Artículo en revista indexada	EE. UU.	Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). <i>What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda.</i> Journal of Management, 38(4).	Agenda de investigación en RSE.
Tesis	Colombia	Álvarez, A. M., & Solano, D. (2021). <i>Diseño de un Programa de Responsabilidad Social Empresarial basado en ISO 26000.</i>	Implementación ISO 26000 en PYMES.
Artículo en revista indexada	España	Garriga, E., & Melé, D. (2004). <i>Corporate social responsibility theories: Mapping the territory.</i> Journal of Business Ethics, 53(1).	Teorías de responsabilidad social.
Libro	EE. UU.	Bowen, H. R. (2013). <i>Social responsibilities of the businessman.</i> University of Iowa Press.	Bases de la responsabilidad social.
Tesis	Perú	Cabrera, J. D., & Vásquez, J. (2021). <i>Propuesta de un plan de responsabilidad social basado en ISO 26000 para proyectos mineros.</i>	Plan de RSE basado en ISO 26000.
Artículo en revista indexada	Venezuela	De la Rosa Leal, M. E. (2021). <i>El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales.</i> Trascender, contabilidad y gestión, 6(17).	Enfoques sostenibles en la RSE.
Artículo en revista indexada	Grecia	Fasoulis, I. (2023). <i>Exploring the case of ISO26000 social responsibility standard as a pathway to sustainable maritime industry.</i> World Review of Entrepreneurship.	RSE en la industria marítima.
Artículo en revista indexada	Reino Unido	Fransen, L. (2011). <i>Corporate Social Responsibility and Global Labor Standards.</i> Routledge.	Regulación privada y estándares laborales globales.

Libro	México	Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). <i>Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.</i>	Metodología para estudios en RSE.
Artículo en revista indexada	Alemania	Jamali, D., & Mirshak, R. (2007). <i>Understanding and Overcoming the Challenges of Implementing Corporate Social Responsibility in Developing Countries.</i>	Implementación de la RSE en países en desarrollo.
Artículo en revista indexada	EE. UU.	Carroll, A. B. (1991). <i>The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders.</i>	Modelo de la pirámide de RSE.
Artículo en revista indexada	Canadá	Latapí Agudelo, M. A., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). <i>A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility.</i>	Historia y evolución de la RSE.
Tesis	Ecuador	Medina Matailo, V. K., & Valverde Jaramillo, J. G. (2021). <i>Diagnóstico de la Responsabilidad Social según ISO 26000.</i>	Diagnóstico de ISO 26000 en pymes.
Artículo en revista indexada	España	González Buitrago, C. A. F., et al. (2022). <i>Modelo de integración de los principios de responsabilidad social ISO 26000.</i>	Integración de normas ISO 26000 y 9001.
Artículo en revista indexada	Chile	Martínez Arango, J. P., & Ciro Ríos, L. S. (2015). <i>Incorporación de la ISO 26000 en la legislación colombiana.</i>	Adopción normativa de ISO 26000.
Libro	Suiza	ISO (2010). <i>26000 Guidance on Social Responsibility.</i>	Principios guía de la ISO 26000.
Libro	Reino Unido	Matten, D., & Moon, J. (2008). <i>Implicit and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility.</i>	Enfoques implícitos y explícitos de la RSE.
Artículo en revista indexada	Brasil	Menezes, D. C., et al. (2022). <i>Stakeholder Theory: evolution and the proposal of a research agenda.</i>	Teoría de stakeholders aplicada a la RSE.
Artículo en revista indexada	EE. UU.	Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). <i>Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility.</i>	Estrategia competitiva y RSE.

ANEXO 3**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Anexo 3. Validación de instrumento.


ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO - EPG


JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : **MAURICIO QUIROZ CASTRO**

1.2 GRADO ACADÉMICO : **MAGISTER**

1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : **EMCH - S-3**

1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: **NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023.**

1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: **Victor Luis BONILLA CANCINO
Ingrid Allison RIVERA BORDA**

1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **ENCUESTA**

II. ASPECTOS POR EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 20	Σ= 25
TOTAL				Σ=	45	18

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) :
 CRITERIO DE APLICABILIDAD
 a) De 01 a 12: (No válido, reformular)
 b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: Chorrillos, 10 de agosto del 2024

Firma del Experto
H. QUIROZ. C
 H.G.


ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO - EPG

JUICIO DE EXPERTOS
I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *Castillo Hormonday Hlegdi*
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : *Magister*
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : *Ejército.*
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023.
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Víctor Luis BONILLA GARCINO
Ingrid Allison RIVERA BORDA.
- 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

II. ASPECTOS POR EVALUAR.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto técnico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 20	Σ= 25
TOTAL					Σ= 45 = 18	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) :

CRITERIO DE APLICABILIDAD

- a) De 01 a 12: (No válido, reformular)
 b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: Chorrillos, 10 de agosto del 2024

Firma del Experto

H. Castillo H.
Magister



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO - EPG



JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *Villena Bolladaes José*
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : *Magister*
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : *Ejército del Perú*
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023.
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: *Victor Luis BONILLA CANCINO*
Ingrid Allison RIVERA BORDA
- 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

II. ASPECTOS POR EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 8	Σ= 40
TOTAL				Σ=	48	= 19

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) :
CRITERIO DE APLICABILIDAD
a) De 01 a 12: (No válido, reformular)
b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: Chorrillos, 10 de agosto del 2024

Firma del Experto

J. VILLENA B.

MG

ANEXO 4



COMPROMISO ÉTICO

Anexo 4. Compromiso Ético

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

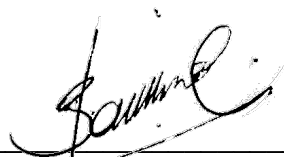
El presente trabajo de investigación titulado: **NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023.**

Se ha realizado en estricto apego a la metodología de la investigación y a las normas éticas para investigación cuantitativa, promulgadas por el Departamento de Gestión de la Investigación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército- Escuela de Postgrado.

En vista de lo anterior:

Nosotros, Bach. Víctor Luis BONILLA CANCINO y Bach. Ingrid Allison RIVERA BORDA, estudiante de la Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado (ESGE-EPG), declaro bajo juramento que he desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por el Departamento de Gestión de la investigación, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En tal sentido la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad así como a las normas disciplinarias establecidas en la ESGE-EPG.



Víctor Luis BONILLA CANCINO

44003086



Ingrid Allison RIVERA BORDA

70190720

ANEXO 5



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Anexo 5. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en la ESGE-EPG. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN DE PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ISO 26000 DE LOS OFICIALES DE LA PLANTA ORGÁNICA DE LA ESGE, AÑO 2023.

Nombre de los investigadores:

- Victor Luis BONILLA CANCINO
- Ingrid Allison RIVERA BORDA

Propósito del estudio:

Determinar el nivel de conocimiento y adaptación de principios de Responsabilidad Social ISO 26000 de los oficiales de la Planta Orgánica de la ESGE, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio. Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Su participación en este estudio es completamente voluntaria Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

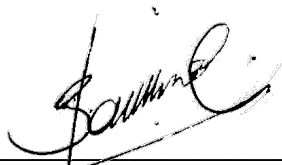
Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de la investigación, puede dirigirse a Departamento de gestión de la investigación de la ESGE-EPG

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido

indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Chorrillos, 05 de diciembre de 2024



Víctor Luis BONILLA CANCINO
44003086



Ingrid Allison RIVERA BORDA
70190720

ANEXO 6



REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

Anexo 6. Reporte Turnitin

BONILLA CALCINO

IFI - BACH. BONILLA C. - BACH. RIVERA B. ENE 25 corregido (2).docx

 Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::12350:440455797

Fecha de entrega
18 mar 2025, 10:45 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
18 mar 2025, 10:50 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
IFI - BACH. BONILLA C. - BACH. RIVERA B. ENE 25 corregido (2).docx

Tamaño de archivo
2.3 MB

110 Páginas

30.066 Palabras

172.235 Caracteres



Página 1 of 124 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::12350:440455797



Página 2 of 124 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid::12350:440455797

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 10 words)