



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y BIENESTAR LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA, DE LA CÍA. MINERA
CONDESTABLE S.A., MALA – 2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORAS

ALEXANDRA JAZMIN FLORINDEZ DOMINGUEZ

ORCID: 0000-0002-9361-1235

KELLY ADRIANA ACUÑA YACTAYO

ORCID: 0000-0003-3778-7356

ASESOR

ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ

ORCID: 0000-0002-4373-9062

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PROGRAMA
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2019



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Florindez Dominguez, A. J., & Acuña Yactayo, K. A. (2024). *Responsabilidad social empresarial y bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Alexandra Jazmin Florindez Dominguez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72224328
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9361-1235
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Kelly Adriana Acuña Yactayo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73479239
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3778-7356
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Segundo Zoilo Vasquez Ruiz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	17858481
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4373-9062
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Sara Milagros Javier Vilchez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08408296
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Datos de la investigación	

Título de la investigación	Responsabilidad social empresarial y bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JORGE ALONSO RAMOS CHANG como presidente, la MAG. SARA MILAGROS JAVIER VILCHEZ como secretaria y el DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y BIENESTAR LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA, DE LA CÍA. MINERA
CONDESTABLE S.A., MALA - 2019

Presentado por la bachiller:

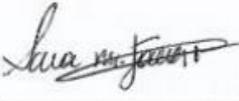
ALEXANDRA JAZMIN FLORINDEZ DOMINGUEZ

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Muy bueno** con una calificación de **DIECISIETE (17)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 06 de diciembre del 2019.



PRESIDENTE
MAG. JORGE ALONSO
RAMOS CHANG



SECRETARIO
MAG. SARA MILAGROS
JAVIER VILCHEZ



VOCAL
DR. LUIS ALBERTO
MARCELO QUISPE

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JORGE ALONSO RAMOS CHANG como presidente, la MAG. SARA MILAGROS JAVIER VILCHEZ como secretaria y el DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y BIENESTAR LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA, DE LA CÍA. MINERA
CONDESTABLE S.A., MALA - 2019

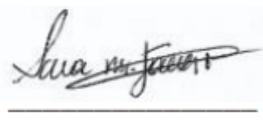
Presentado por la bachiller:
KELLY ADRIANA ACUÑA YACTAYO

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Muy bueno** con una calificación de **DIECISIETE (17)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 06 de diciembre del 2019.



PRESIDENTE
MAG. JORGE ALONSO
RAMOS CHANG



SECRETARIO
MAG. SARA MILAGROS
JAVIER VILCHEZ



VOCAL
DR. LUIS ALBERTO
MARCELO QUISPE

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo SEGUNDO ZOILO VÁSQUEZ RUIZ docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA, DE LA CÍA. MINERA CONDESTABLE S.A., MALA – 2019

De las bachilleres ALEXANDRA JAZMIN FLORINDEZ DOMINGUEZ y KELLY ADRIANA ACUÑA YACTAYO, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

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

Lima, 19 de setiembre de 2024



SEGUNDO ZOILO VÁSQUEZ RUIZ

17858481

DEDICATORIA

A mis padres que, a pesar de las circunstancias, han permanecido a mi lado para acompañarme en esta larga trayectoria de mi formación profesional y me han estado impulsando para continuar y no rendirme. Finalmente, de una forma muy especial a mi madre, quien día a día se ha esforzado para ayudarme a cumplir mis metas.

Kelly Adriana Acuña Yactayo

A mis padres, quienes me apoyaron en la parte moral y económica para poder llegar a ser una profesional. En especial a mi madre que siempre está a mi lado dándome ánimos para seguir adelante.

Alexandra Jazmin Florindez Dominguez

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darnos la perseverancia y fuerza para continuar adelante a pesar de las adversidades, sin duda, han sido duros años, llenos de retos; sin embargo, con el apoyo de nuestra familia, que ha estado para nosotras en los momentos que más lo hemos necesitado, hemos podido afrontar y superar todos los obstáculos. A nuestro asesor el Ing. Vásquez Ruiz, Segundo Zoilo, quien sin su ayuda y conocimientos no hubiese sido posible realizar esta investigación. A los profesores José Smith Sanguinetti y Jorge Alonso Ramos Chang que nos brindaron su apoyo con sus conocimientos y su tiempo para guiarnos en este proyecto y lograr culminarla con éxito. Al jefe de recursos humanos de la Cía. Minera Condestable, Raúl Solís Bustamante por haber aceptado que se aplique la encuesta a los trabajadores.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	43
2.1 Tipo y diseño de investigación	44
2.2 Población, muestra y muestreo.....	44
2.3 Hipótesis	45
2.4 Variables y operacionalización	45
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.6 Procedimientos	49
2.7 Análisis de datos	49
2.8 Aspectos éticos	50
CAPÍTULO III: RESULTADOS	51
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	61
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	65
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- | | |
|----------|--|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable responsabilidad social empresarial |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable bienestar laboral |
| Tabla 3 | Resultados de validación |
| Tabla 4 | Fiabilidad del instrumento de responsabilidad social empresarial |
| Tabla 5 | Fiabilidad del instrumento de bienestar laboral |
| Tabla 6 | Análisis descriptivo de la variable responsabilidad social empresarial |
| Tabla 7 | Análisis descriptivo de la variable bienestar laboral |
| Tabla 8 | Análisis descriptivo de la dimensión interna |
| Tabla 9 | Análisis descriptivo de la dimensión externa |
| Tabla 10 | Análisis descriptivo de la dimensión principios funcionales |
| Tabla 11 | Análisis descriptivo de la dimensión prevención de riesgos |
| Tabla 12 | Análisis descriptivo de la dimensión promoción de la salud |
| Tabla 13 | Análisis descriptivo de la dimensión regreso al trabajo |
| Tabla 14 | Resultados de la prueba de normalidad |
| Tabla 15 | Resultados de correlación entre responsabilidad social empresarial y bienestar laboral |
| Tabla 16 | Resultados de correlación entre la dimensión interna y bienestar laboral |
| Tabla 17 | Resultados de correlación entre la dimensión externa y bienestar laboral |
| Tabla 18 | Resultados de correlación entre la dimensión principios funcionales y bienestar |

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Pirámide de responsabilidad social empresarial
- Figura 2 Componentes de la RSE
- Figura 3 Pirámide de Maslow
- Figura 4 La jerarquía de necesidades de Maslow
- Figura 5 Enfoque tridimensional de la seguridad y salud en el trabajo
- Figura 6 Jerarquía del control de riesgos
- Figura 7 Análisis de los resultados de la relación entre las variables
- Figura 8 Dispersión de las variables

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA, DE LA CÍA. MINERA
CONDESTABLE S.A, MALA – 2019**

**ALEXANDRA JAZMIN FLORINDEZ DOMINGUEZ
KELLY ADRIANA ACUÑA YACTAYO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En el trabajo de investigación se planteó como principal objetivo determinar la relación que existe entre la responsabilidad social empresarial y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable. Empleando como enfoque el método cuantitativo, tipo correlacional y diseño no experimental transversal. La muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, obteniendo como resultado una muestra de 87 trabajadores del área operativa. Además de ello, para la recolección de datos se aplicó una encuesta de 40 preguntas para cada variable. Los datos fueron procesados a través del programa estadístico IBM SPSS, del cual se obtuvo una confiabilidad de 0.936 para la variable de RSE y 0.843 para la variable de bienestar laboral mediante el estadístico alfa de Cronbach. Por último, la prueba de hipótesis entre RSE y bienestar laboral se desarrolló con un estadístico Rho de Spearman, obteniendo un resultado de 0.628 con un valor p de 0.000, el cual permitió determinar que existe una correlación significativa fuerte entre las variables, concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: rse, bienestar laboral, seguridad, salud

**CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND LABOR WELL-BEING OF
WORKERS IN THE OPERATIONAL AREA OF THE COMPANY. MINERA
CONDESTABLE S.A, MALA – 2019**

**KELLY ADRIANA ACUÑA YACTAYO
ALEXANDRA JAZMIN FLORINDEZ DOMINGUEZ**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In the research work, the main objective was to determine the relationship that exists between corporate social responsibility and the labor well-being of the workers in the operational area of the Company. Constable Mining. Using the quantitative method, correlational type and cross-sectional non-experimental design as an approach. The sample was non-probabilistic for convenience, resulting in a sample of 87 workers from the operational area. In addition, a survey of 40 questions for each variable was applied to collect data. The data were processed through the IBM SPSS statistical program, from which a reliability of 0.936 was obtained for the CSR variable and 0.843 for the work well-being variable using Cronbach's alpha statistic. Finally, the hypothesis test between CSR and work well-being was developed with a Spearman Rho statistic, obtaining a result of 0.628 with a p value of 0.000, which allowed us to determine that there is a strong significant correlation between the variables, concluding that reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

Keywords: rse, work welfare, safety, health

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

Debido a los constantes cambios, tanto ambientales como sociales, las empresas se han visto en la necesidad de fomentar más el desarrollo de buenas prácticas de responsabilidad social empresarial, si bien es cierto el tema de responsabilidad social empresarial se viene dando desde hace muchos años, pero en la actualidad ha cobrado mayor relevancia. Cabe señalar que una de las principales características de la práctica de responsabilidad social empresarial, es que sean perdurables en el tiempo y que generen un cambio positivo sobre el estilo de vida de sus grupos de interés.

Haciendo referencia a uno de los tantos sectores, se analizó el sector minero, que como bien se sabe las actividades que se desarrollan como parte de sus procesos, generan un grave impacto, tanto en el medio ambiente como en la sociedad. Es así como, a la fecha la gran mayoría de empresas mineras han buscado generar prácticas de responsabilidad social empresarial, con la finalidad de poder resarcir en cierta medida el impacto que generan sobre su entorno.

Uno de los actores importantes que se deben mencionar como parte de los grupos de interés, son los trabajadores, ya que son parte fundamental para la ejecución de las principales actividades de cualquier empresa. Ahora bien, desde la perspectiva del sector minero los trabajadores muchas veces se han visto afectados gravemente en cuanto a cuestiones de salud, dado que han sufrido accidentes o en todo caso con el paso de los años han llegado a desarrollar algún tipo de enfermedad. Todo este aspecto está relacionado a otro tema muy importante, que en este caso es el bienestar laboral, que involucra directamente a los trabajadores.

La investigación de estudio sobre responsabilidad social empresarial y su relación con bienestar laboral, aportan a las empresas a que tengan un mayor compromiso con sus grupos de interés, promoviendo una mejor calidad de vida y un

cambio en sus actuaciones, por lo tanto, cada empresa debe tener un concepto claro sobre responsabilidad social empresarial y sus dimensiones con el fin de desarrollar un enfoque de empresa socialmente responsable.

En la actualidad el rubro de la minería ha tomado un lugar muy importante desde el aspecto económico para muchos países, pero desde cuando existe está actividad.

En ese sentido, Rostagno (2018) indica: “La minería ha sido una de las actividades más antiguas del ser humano, con alrededor de 2,5 millones de años; y que desde entonces se ha convertido en la mayor fuente de materiales para la elaboración de herramientas” (p. 2). Por tanto, la minería es una actividad que ha predominado por mucho tiempo, razón por la cual los países que tienen la posibilidad de desarrollar esta actividad buscan sacarle el máximo provecho, convirtiéndola así en una de sus principales fuentes de ingreso. En el mismo sentido, Oxfam (2007) señala: “El Perú es uno de los países de destino de inversión minera en el mundo. Sin embargo, en los últimos años se han hecho más relevante una serie de conflictos entre las poblaciones y las empresas, sobre todo mineras” (p. 3).

En la actualidad, el tema de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha convertido en una de las principales claves para algunas empresas y en debilidad para otras, ya que si una empresa no promueve el desarrollo de la RSE, sencillamente no podrá lograr obtener una ventaja competitiva, ya que a la fecha lo que la sociedad toma en cuenta de las empresas, es el hecho de que éstas, buscan contribuir y generar valor hacia sus grupos de interés, a través del desarrollo de la RSE valga la redundancia, ahora bien, no hay que confundir la RSE como un tema de publicidad, ya que muchas empresas lo toman desde esa perspectiva y lo desarrollan cada cierto tiempo, con la finalidad de indicar que su empresa realiza supuestas prácticas de

RSE, cuando en realidad el significado de la RSE, es el desarrollo de actividades en beneficio de sus grupos de interés y que a su vez perduren en el tiempo, los grupos de interés, están conformados por trabajadores, accionistas, sociedad, medio ambiente y proveedores.

Ahora bien, enfocándonos en el sector de la minería, esta es una de las industrias que sin duda alguna, busca generar prácticas de RSE, debido a que las actividades de extracción y explotación de minerales que desarrollan, generan un gran impacto en sus grupos de interés, tomando en cuenta el ámbito interno de las empresas, nos centraremos en este caso en sus trabajadores. Caycho (2014) indica: “Debido a que ellos conforman un activo importante de la organización, además de ser una exigencia por parte de los organismos gubernamentales supervisores” (p. 11).

Entonces tomando en cuenta lo explicado por Caycho, una de las principales prácticas de RSE debería orientarse hacia los trabajadores, dado que es una de las principales responsabilidades y prioridades de cualquier organización velar por la integridad de sus trabajadores. No es dable que se presenten situaciones que ponen en riesgo la vida del trabajador; un ejemplo de ello es el caso del derrumbe en Mina Inmaculada ubicada en Ayacucho, este suceso ocurrió el 31 de enero en el 2017, el cual dejó dos muertos. Es uno de los tantos casos que se presentan a menudo en este tipo de actividades mineras (Perú 21, 2017).

La empresa del proyecto de investigación se encuentra ubicada en el distrito de Mala, Cañete, esta empresa forma parte del sector minero, la cual lleva por razón social Cía. Minera Condestable S.A. (CMC). La actividad es la exploración, desarrollo y transporte de cobre, por lo cual se ha convertido en una de las principales fuentes de ingresos para la población cañetana dado que, gran parte de sus trabajadores son del propio distrito y el resto de los trabajadores son por modalidad de tercerización.

Por otro lado, la actividad minera está asociada a muchos riesgos, ya que según la Fundación Uocra (2009) señala:

Las tareas en condiciones de trabajo desfavorables es una de las características de la actividad minera cuya multiplicidad de factores de riesgo presentes son inherentes a la tecnología empleada, al tipo y métodos de trabajo, a su desarrollo y al tipo de explotación. (p. 10)

Por tanto, trabajar en el sector minero implica riesgos en que los trabajadores puedan salir heridos o incluso perder la vida, ya que las actividades se desarrollan en dos modalidades: la primera subterránea y la segunda a cielo abierto, ambas formas son arriesgadas, ya que en el primer caso se trabaja en los conocidos socavones, los cuales están propensos a derrumbes y la segunda se trabaja en la superficie, en este caso haciendo uso de explosivos. En ambos casos los trabajadores están expuestos, pero estos no son los únicos riesgos que implica este tipo de actividad, también existen otros tipos de riesgos que afectan directamente la salud del trabajador, pero esto se podría reducir si las empresas mineras buscaran enfocarse y plantear nuevas alternativas en cuanto al desarrollo de la RSE, en este caso orientado solamente a sus trabajadores del área de operaciones (socavones, operarios de maquinarias pesadas, etc.), ya que ellos son los que se encuentran más propensos a sufrir cualquier tipo de accidente.

Es importante recalcar que la CMC maneja el tema de RSE, lo cual es muy favorable, en ese sentido Gamarra (2014) señala:

La responsabilidad social trae grandes ventajas para las empresas mineras en general, tales como son: el mejoramiento del desempeño financiero, la reducción de los costos operativos de las empresas y la mejora de la imagen de la marca y la reputación de la empresa. Cuando nos referimos a que la RSE

ayuda a mejorar la imagen de la marca y la reputación de la empresa, dado que producen un posicionamiento positivo en la mente de los consumidores. Una buena reputación y un fuerte compromiso con los consumidores pueden generar lealtad y confianza lo que permite sobrellevar las épocas de crisis. (pp. 34-35)

Si bien es cierto, y como ya se ha venido desarrollando en esta parte de la investigación los grupos de interés, son un factor muy importante, pero para el desarrollo del trabajo de investigación solo nos enfocaremos en la parte interna de la empresa, es decir en los trabajadores del área operativa de la CMC; se sabe que existen tres tipos de niveles organizacionales, comenzando por el nivel operativo, seguido del nivel táctico y teniendo al mando el nivel estratégico. En el caso del nivel operativo este se encarga de la ejecución de las actividades de toda empresa, motivo por el cual hemos elegido esta área de la CMC, ya que es una de las partes más afectadas debido al trabajo que realizan.

El problema identificado es que, al existir tanto riesgo en las actividades del sector minero, se han presentado situaciones que ponen en peligro a los trabajadores, exponiendo su integridad física, emocional y psicológica. Es por ello, que el trabajo de investigación busca desarrollar un plan de RSE enfocado en los trabajadores del área operativa de la CMC, a fin de poder encontrar mecanismos que permitan plantear alternativas para mejorar el bienestar laboral, tanto dentro, como fuera de la organización, el cual al desarrollarse refleje grandes cambios, como la reducción de accidentes, estar más alertas en cuanto a la salud de los trabajadores, promover un estilo de vida saludable, lo que generará una mayor productividad, ya que los trabajadores al ver el interés por parte de la empresa buscarán hacer mejor su trabajo.

Así también, para poder verificar que la CMC está respetando los lineamientos, apoyado en el decreto supremo 055-2010-EM, el cual tuvo como objetivo: “Prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera, contando con la participación de los trabajadores, de los empleadores y del estado” (Ministerio de Energía y Minas, 2017, p. 5).

Por otro lado, mediante la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, tiene por finalidad: “Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en nuestro país, a través del deber de prevención de los empleadores, mediante el rol de fiscalización, control del estado, la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales” (Ministerio de Energía y Minas, 2017, p. 5).

Tomando en cuenta la información de la CMC y la información en cuanto a lo que se busca con la generación de buenas prácticas de RSE, se planteó el problema general ¿De qué manera se relaciona la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019? Los problemas específicos son ¿Cuál es la situación actual del bienestar laboral en la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019?, ¿De qué manera la RSE en cuanto a su dimensión interna se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala - 2019?, ¿De qué manera la RSE en cuanto a su dimensión externa se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019? y ¿De qué manera la RSE en cuanto a sus principios funcionales se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Condestable S.A., Mala – 2019?

En cuanto a la justificación teórica, el trabajo de investigación tiene por objetivo, contribuir en la explicación de la relación existente entre la responsabilidad social

empresarial y el bienestar laboral, tomando como referencia la teoría integradora y la teoría del comportamiento de la administración, a fin de tener argumentos que permitan sustentar el trabajo de investigación. En cuanto a la justificación práctica, busca plantear recomendaciones para que se continúe fomentando o en todo caso mejorar las prácticas de responsabilidad social empresarial y bienestar laboral y en la justificación metodológica, busca brindar a la comunidad universitaria dos herramientas, en este caso los instrumentos de recolección de datos, que permitieron recabar información de las dos variables de estudio; responsabilidad social empresarial y bienestar laboral. En cuanto a la importancia del trabajo de investigación, está orientado a encontrar la relación que existe entre las dos variables de estudio, en este caso RSE y bienestar laboral. Así también contribuir en el desarrollo de algunas prácticas o elaboración de un plan de RSE, que permita generar algún cambio positivo tanto dentro del centro de trabajo como fuera del mismo, y de esta forma permitir que el colaborador tenga una mejor calidad de vida.

El objetivo general fue determinar la relación de RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019. Los objetivos específicos consisten en identificar la situación actual del bienestar laboral de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019, determinar la relación entre la dimensión interna de la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019, determinar la relación entre la dimensión externa de la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019 y determinar la relación entre los principios funcionales de la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

Las limitaciones identificadas durante el desarrollo del trabajo de investigación fueron las escasas referencias debido a que no se ha podido ubicar trabajos de investigación que estudien las dos variables, incluso para la primera variable no se ha podido encontrar un libro que explique su teoría a grandes rasgos, lo que se ha podido obtener son artículos. Asimismo, se ha presentado una carencia moderada en cuanto a los antecedentes, que permitan el buen desarrollo del trabajo de investigación, que estén relacionadas tanto con las variables como con el tipo de estudio y el rubro de la empresa, por parte de las escuelas de pregrado y postgrado de las universidades más reconocidas del país.

Los antecedentes internacionales considerados fueron los desarrollados por Velandia (2016) en su tesis *Prácticas de responsabilidad social empresarial y bienestar de los empleados en el marco de las organizaciones saludables*, realizada con la finalidad de comprender como la adopción de prácticas de responsabilidad social contribuyen al bienestar de los empleados en dos compañías del sector comercio al detal en Colombia. Los resultados obtenidos de la información recolectada muestran que las dos organizaciones al adoptar prácticas de RSE benefician el bienestar de sus colaboradores y a su vez esto ayuda a la productividad de la organización. Los estudios sobre la relación entre RSE y bienestar de los colaboradores se ha determinado que la mayoría son realizados desde una perspectiva cuantitativa, lo cual la contribución que se realiza es desde una perspectiva cualitativa, dando resultados interesantes.

Asimismo, Bolaños (2017) en su tesis *Las prácticas de responsabilidad social empresarial y su impacto en la cultura organizacional. Estudio de caso: Coca Cola de Ecuador S.A.*, realizada con la finalidad de determinar la incidencia de las prácticas de responsabilidad social empresarial en la cultura organizacional. En sus

conclusiones se explica que la responsabilidad social empresarial forma parte crucial de los objetivos de la compañía, para ello ejecutaron practicas responsables, como campañas de concientización para respetar el medio ambiente y realizando estrategias de apoyo para sectores vulnerables. La cultura organizacional de la compañía cuenta con una amplia experiencia en cuanto a la calidad y comercialización de sus productos, incrementado la relación que posee con sus empleados. Finalmente, como resultado, se evidencia una relación significativa entre las prácticas de responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional, probando que el empleado es el primordial impulsador de los valores, objetivos y aspiraciones de la compañía, con el fin de brindar una mejor calidad de vida a la sociedad que lo rodea.

Por otro lado, Aguilar et al. (2013) en su trabajo de tesis *Análisis de la productividad del cliente interno basado en un modelo de gestión de responsabilidad social empresarial a la empresa Kmotor S.A.*, realizada con la finalidad de fomentar la responsabilidad social empresarial y adaptar este concepto a la cultura de la empresa. En esta investigación, se analizó si la RSE contribuye al incremento de la productividad de los empleados de la empresa. Los resultados arrojaron que el 50% de los empleados desconoce el tema, teniendo en cuenta que, si se le da, la debida importancia mejorará la productividad, así proponiendo un modelo de gestión de RSE, el cual busca la comunicación e integración entre el empleado y la empresa, logrando el éxito de esta y la satisfacción del grupo de interés. Por otra parte, esta investigación analizó los aspectos del trabajador, en cuanto a las condiciones laborales, el trato hacia el personal, el reconocimiento, los derechos que poseen, la capacitación para el desarrollo en toda índole de la persona, participación del trabajador y el ambiente laboral en que se desempeñan, determina que si una de estas no se ejecuta

debidamente, es posible dar un cambio con la implementación de un modelo de gestión de RSE, el cual beneficia a los colaboradores logrando la integración e interacción entre empresa y empleado.

Aldunate y Peirano (2008) en el desarrollo de tesis *Responsabilidad social empresarial en Chile: enfoque interno*, realizada con la finalidad de analizar el rol de la RSE y el enfoque interno en Chile actual. En este estudio se concluyó que el tema de RSI (Responsabilidad Social Interna), se ha visto envuelta en recibimiento con mayor atención que antes; sin embargo, no a un nivel global. Uno se pregunta cómo es posible fomentar, difundir y practicar la RSI. Nos damos cuenta de que los distintos niveles de desarrollo y conocimiento de las personas que son negociadores crean en la totalidad de los casos, una situación no favorable para los sindicatos, donde se consiguen efectos poco equilibrados. Así mismo, se considera que capacitar a los empleados es una responsabilidad principalmente de las empresas, con la finalidad de alcanzar una mayor relación laboral entre empleado y empresa. Además, los buenos resultados de los empleados y el de su propio crecimiento atribuyen el valor al que uno mismo aporta a la empresa en sí. Considerando que la RSI es un tema primordial que toda empresa debe promover, ya que influye en la calidad y felicidad del trabajador. Sin embargo, la falta de estas prácticas responsables crea un ambiente de estrés e insatisfacción en muchos de los trabajadores.

Por último, Gómez y Loyola (2004) en su tesis sobre *Responsabilidad social empresarial en materia de las relaciones laborales*, realizada con la finalidad de recopilar información sobre responsabilidad social empresarial desarrollando temas laborales específicos de Chile. En sus conclusiones se indica que, de todos los temas laborales definidos, se deduce la falta de una regulación jurídica precisa con respecto a temas primordiales, la cual crea la desprotección del trabajador a temas como acoso

moral, el acoso sexual y atentado contra la privacidad, entre otros. Además, de la falta de una fiscalización completa y el apoyo por parte del Estado y de los organismos correspondientes, por ende, muchos de estos aspectos llegan a ser frecuentes y graves. Actualmente, los problemas de Chile mayormente se originan por la carencia de conocimiento que posee el trabajador hacia aspectos laborales, dado que no reflexionan en totalidad sobre el carácter humano del trabajador, a su vez al no fomentar su desarrollo integral, libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Por último, una empresa socialmente responsable es considerada cuando ésta, se preocupa principalmente en sus trabajadores cumpliendo con la legislación actual y creando un buen ambiente laboral donde al trabajador le permita desarrollar su trabajo.

En los antecedentes nacionales, Julca (2018) en su tesis *Responsabilidad social laboral y su influencia en la satisfacción de los colaboradores del centro de contacto del banco de crédito del Perú*, realizada con el objetivo de determinar la influencia de la responsabilidad laboral sobre la satisfacción de los colaboradores del centro de contacto del Banco BCP. En sus conclusiones se indica que la responsabilidad social laboral influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del BCP, pero en este caso no está influyendo de manera positiva, debido a que no se está aplicando una buena gestión, desarrollo laboral y personal, lo cual genera un bajo nivel de satisfacción, ya que muchos de los colaboradores no se sienten motivados o estimulados para realizar un buen trabajo, confirmando la falta de incentivos y la insatisfacción sobre la retribución económica debido a que la empresa no está retribuyendo al esfuerzo del colaborador; sin embargo, las condiciones del trabajo son adecuadas para realizar un trabajo seguro. De este modo, recomendando mejorar las prácticas de responsabilidad social laboral, la cual es un

aspecto fundamental para obtener un nivel alto de satisfacción y bienestar, permitiendo así que la empresa tenga una buena gestión en el mediano y largo plazo.

Rubina (2018) en su tesis *Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco*, realizada con la finalidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores del INEI. En cuanto a los resultados obtenidos se demostró que, si existe relación entre las variables de estudio; por ende, la relación que existe es significativa con un 0.925 según la prueba obtenida a través del estadístico de Pearson. Además, los resultados de la prueba de hipótesis señalan que el signo bilateral es $p = 0,000$ con lo cual se puede decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. También se recomendó implementar programas de bienestar laboral, evaluaciones sobre la cultura organizacional y concientizar a los trabajadores de como dominar y equilibrar la carga de emociones, permitiendo que el personal se sienta comprometido, motivado e identificado con la empresa, por lo cual se necesita tomar estos aspectos como fundamentales, ya que al elevar el grado de bienestar del trabajador ayudará a la empresa a obtener un alto grado de rendimiento.

Santillán (2013) en su tesis *Influencia de las acciones de responsabilidad social interna de la empresa Don Pollo Tropical S.A.C. en el bienestar de los trabajadores en el periodo setiembre 2012*, realizada con la finalidad de describir las acciones de responsabilidad social interna que tiene la empresa. Se concluyó que la mayoría de la población afirma que la empresa desarrolla profesionalmente a sus trabajadores; y la otra parte afirma que la empresa no ejecuta actividades de desarrollo y bienestar laboral en beneficio de sus colaboradores. Además, la mayoría de los encuestados mencionan que están informados sobre las prácticas de responsabilidad social que ejecuta la empresa, así utilizando medios de difusión y de sensibilización constantes

que guíen a la ejecución de los principios de la empresa como parte de su filosofía. Asimismo, el 26.6% de las encuestas muestran que los programas de responsabilidad social que efectúa la empresa contribuyen positivamente en la integración familiar, estabilidad laboral y motiva a la participación de los trabajadores a realizar prácticas responsables, con el fin de favorecer al desarrollo humano y social del grupo de interés que constituyen el entorno social.

Alvarado (2010) en su trabajo de investigación *Implementación del sistema integrado de gestión de riesgo en compañía Minera Condestable*, realizada con la finalidad de implementar un sistema integrado de gestión de riesgos. En sus conclusiones se indicó que el sistema moderno e integral de gestión de riesgos, radica principalmente en lograr el cambio en la cultura organizacional, de este modo se instituya y forme parte de la vida de los trabajadores de la empresa, estas pueden ser medidas con actitudes, comportamiento y compromiso del personal, de lo contrario, se actuará rápidamente dando una mejora. La gestión integral de riesgos se origina por la práctica constante de rasgos culturales, conformadas por el intelecto y el corazón del personal estratégico, dando como resultado un liderazgo eficaz y proporcionando un proceso de mejora continua.

La responsabilidad social empresarial como variable de estudio y según las consideraciones de Navarro (2016) se plantea:

La RSE como un instrumento que debe incorporar en su esencia lo económico, legal, lo ético y discrecional. Lo ético sin lo cual no existiría el equilibrio social, aun cuando la legislación no prevea la conducta fundada en valores y principios, la misma debe guiarse a través de la ética lo que ocasionará la protección social y ambiental. Finalmente, lo discrecional, que no se encuentra plasmado en la ley - al igual que la ética- y que dependerá de la voluntad del

ciudadano corporativo en contribuir o no con causas sociales, que en algunos casos pueden consistir en donaciones filantrópicas que por naturaleza no le proporcionara ganancias. (p. 16)

Por otro lado, Cemefi (2009) propone:

Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad. (p. 12)

El Centro Virtual de Noticias de la Educación (2006) menciona: “La RSE es una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de una empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de su influencia” (p. 1).

Mientras que Navarro (2016) afirma:

Es muy importante clarificar la definición de responsabilidad social empresarial, que se puede conceptualizar como un compromiso voluntario, adquirido en el interior de una empresa, con la transparencia, el buen gobierno, la mejora del entorno y la calidad en las relaciones laborales. (p. 33)

Por otro lado, Navarro (2016) indica:

La RSE es el compromiso de las empresas con los valores éticos que dan un sentido humano a su empeño por el desarrollo sostenible, buscando una estrategia de negocios que integre el crecimiento económico con el bienestar social y la protección ambiental. (p. 34)

Carroll (1991) argumenta: “La RSE responde a los problemas que surgen cuando la empresa corporativa proyecta su sombra en la escena social y los principios éticos que deben regir la relación entre la corporación y la sociedad” (p. 39).

Así, Adenauer (2012) señala:

En la década de 1970 se estableció una diferenciación conceptual entre lo que es la obligación social, la responsabilidad y la respuesta social. La obligación social tiene que ver con los procedimientos que realiza la empresa en respuesta a las fuerzas del mercado o limitaciones legales; la responsabilidad social es la conducta corporativa adecuada a las normas, valores y expectativas sociales; y la respuesta social es la adaptación del comportamiento de la organización frente a las necesidades de la sociedad. (pp. 36-37)

Entonces, se puede decir que la RSE, es más que una conducta social por parte de las empresas, es una conducta ética, con la cual se busca involucrar a todas las partes interesadas, ya sea interna (trabajadores, accionistas) o externa (medio ambiente, la comunidad, los proveedores), tal como lo mencionan los anteriores autores, con la finalidad de poder contribuir con ellos, es decir proteger y mejorar el entorno, que se ve afectado por las actividades de la empresa.

Así también, la RSE ha sido vista como un tema de estrategias de negocio, con el objetivo de crear una mejor imagen frente a sus clientes, y de esta manera seguir maximizando las utilidades de las empresas. Cabe recalcar que las obligaciones, responsabilidades y respuestas sociales son totalmente diferentes, tomando en cuenta la interpretación que se dio en el anterior párrafo, es por lo que las empresas deben definir bien cuál es el objetivo de desarrollar actividades de RSE. Las características de estas prácticas es que deben ser perdurables en el tiempo. Carroll (1991) estableció una pirámide, la cual se muestra a continuación en la figura 1, que representa los cuatro componentes de la RSE.

Figura 1

Pirámide de responsabilidad social empresarial

Nota: Carroll, 1991, p. 41.

Asimismo, Carroll (1991) establece los siguientes componentes: “La intención será caracterizar la RSE de la empresa de manera que pueda ser útil para los ejecutivos que deseen conciliar sus obligaciones con sus accionistas con los de otros grupos en competencia, que reclaman legitimidad” (pp. 39-41).

Figura 2

Componentes de la RSE

COMPONENTES ECONÓMICOS	COMPONENTES LEGALES	COMPONENTES ÉTICOS	COMPONENTES FILANTRÓPICOS
<ul style="list-style-type: none"> • Tener un desempeño consistente en la maximización de las ganancias por acción. • Comprometerse a ser lo más rentable posible. • Mantener una posición competitiva sólida. • Mantener un alto nivel de eficiencia operativa. • Definir la empresa, como una entidad que se proteja de manera consistente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeñarse de manera coherente con las expectativas del gobierno y la Ley. • Cumplir con las regulaciones federales, estatales y locales. • Ser un ciudadano corporativo, que respete la Ley. • Definir a la empresa, como una exitosa que cumple con sus obligaciones legales. • Proporcionar bienes y servicios que al menos cumplan con los requisitos mínimos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeñarse de manera consistente con las expectativas de las normas sociales y las normas éticas. • Prevenir las normas éticas, de estar comprometidos para alcanzar los objetivos corporativos. • Definir la buena ciudadanía corporativa, como hacer los que se espera moral o éticamente. • La integridad corporativa y el comportamiento ético, deben ir más allá del simple cumplimiento de las leyes y regulaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeñarse de manera consistente con las expectativas filantrópicas y caritativas de la sociedad. • Ayudar a las bellas artes y las artes escénicas. • Los gerentes y empleados deben participar voluntaria y caritativamente en las actividades dentro de sus comunidades locales. • Brindar asistencia a las instituciones educativas privadas y públicas. • Ayudar voluntariamente a aquellos proyectos que mejoran la calidad de vida de una comunidad.

La responsabilidad social empresarial nace desde muchos años atrás, se podría decir que a finales del siglo XIX y a principios del siglo XX, pero en la actualidad ha cobrado un mayor sentido de relevancia para las empresas, ya que nuestra sociedad hoy en día busca optar por aquellas empresas que promueven el compromiso y las prácticas sociales con su entorno.

La teoría que explica con fundamentos la RSE es la teoría integradora, que a consideraciones de Navarro (2016) es:

La Teoría integradora hace alusión a un conjunto de aspectos u obligaciones de carácter económico, legal, ético y filantrópico que deben seguir las empresas al momento de su constitución, a fin de obtener una licencia de operaciones que le garantice la aprobación bien sea por los organismos legales correspondientes o por la misma colectividad de manera pragmática que le permita cumplir satisfactoriamente con sus objetivos. (p. 15)

Asimismo, Tinoco et al. (2013) señalan:

En este grupo se desarrollan una serie de propuestas que buscan explicar el desarrollo de actividades de responsabilidad social empresarial por el deseo de captar, identificar y dar respuestas para integrar diversas demandas sociales, las cuales son consideradas como la forma en que se expresa la comunicación entre la empresa y la sociedad. El cumplimiento de las normas y obligaciones establecidas por una sociedad representan las instituciones que estructuran las interacciones políticas, económicas y sociales, por consiguiente, la ejecución de la responsabilidad social empresarial implica que las organizaciones deben respetar las instituciones establecidas en cada sociedad. (p. 29)

Los enfoques que explica la teoría Integradora son los siguientes y que ayudan a medir la variable son:

A. Enfoque de gestión de asuntos sociales. Respecto a este enfoque Tinoco et al. (2013) señalan que este enfoque:

Examina los procesos por los cuales la empresa identifica, evalúa y responde a los asuntos sociales y políticos que pueden afectar significativamente su negocio. En cuanto al estudio de las acciones de responsabilidad social en las empresas, propone que se deben buscar parámetros de conductas o incentivos para analizar lo que impulsa o motiva a una organización cumplir o no con aquellas acciones que son más aceptadas por la sociedad. (p. 30)

B. Enfoque de responsabilidad pública. Respecto a esta responsabilidad, Tinoco et al. (2013) plantean lo siguiente: “Un comportamiento empresarial apropiado, proviene de una política pública. Esta política pública, además de comprender las leyes y reglamentos, incluye aspectos de opinión pública, la emergencia de temas sociales y las prácticas de implementación del marco legal” (p. 30).

C. Enfoque de gestión de grupos involucrados. Este enfoque según Tinoco et al. (2013) explican:

Se orienta hacia las personas o grupos que afectan o se ven afectadas por las políticas o las prácticas empresariales. Los temas fundamentales examinados en esta propuesta son la cooperación entre los grupos de interés y la empresa, con el propósito de maximizar los beneficios mutuos y la eficiencia de las estrategias de manejo de intereses conflictivos. (p. 30)

D. Enfoque del desempeño social corporativo. Tinoco et al. (2013) señalan: “Búsqueda de la legitimidad social por medio de procesos que ofrezcan respuestas adecuadas a determinados problemas sociales” (p. 31).

Las dimensiones de responsabilidad social empresarial consideradas en este estudio se divide en dos grandes dimensiones, los cuales están relacionadas a la parte interna y externa, que conforman los grupos de interés:

A. Dimensión interna. La Comisión Europea (2001) señala: “Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio” (p. 8)

La ética empresarial. Debeljuh (2008) indica: “Se trata de una reflexión sobre las prácticas de negocios que implican normas y valores de los individuos, de la empresa y de la sociedad” (p. 12).

Gestión de recursos humanos. La Comisión Europea (2001) menciona: “Las medidas pertinentes podrían incluir el aprendizaje permanente, la responsabilidad de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución” (p. 9). Además, Sainz (1994) indica: “Es aquella parte del proceso de dirección que se encarga del mantenimiento de las relaciones entre los diversos grupos que componen la organización y que asegura el bienestar físico de los trabajadores, para que trabajen de forma eficiente” (p. 4).

Adaptación al cambio. La Comisión Europea (2001) afirma: “Reestructurar socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones. Busca la participación de todos los afectados mediante una información y consulta abiertas” (p. 10). Tomando en cuenta la definición de la Comisión Europea sobre el aspecto de la adaptación al cambio, Sampedro (2014) menciona, que se puede encontrar tres grupos de medidas, dentro de los planes sociales para disminuir los efectos negativos:

- Medidas sociales alternativas a las extinciones contractuales.
- Medidas que tiene como objetivo integrar el empleo.
- Medidas sociales de acompañamiento a los despidos colectivo.

Entonces se puede decir que, las medidas buscan dar estabilidad al colaborador dentro de su trabajo y también cuando se presenten situaciones de despido, todo ello con la finalidad de que el colaborador no se vea afectada por los cambios.

Respecto a la gestión del impacto ambiental. La Comisión Europea (2001) señala: “La disminución del consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes puede reducir el impacto sobre el medio ambiente. También puede resultar ventajosa para la empresa al reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos” (p. 11).

B. Dimensión externa. La Comisión Europea (2001) enfatiza: “La responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además de los trabajadores, un amplio grupo de interés” (p. 12).

Comunidades locales. La Comisión Europea (2001) afirma: “Las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades, sobre todo de las comunidades locales, proporcionando puestos de trabajo y otros beneficios. Las empresas dependen de la salud, la estabilidad y la prosperidad de las comunidades donde operan” (p. 12). Además, Borrella (2014) indica: “Una empresa que respete a las comunidades en las que opera y fomente el desarrollo sostenible de las mismas conseguirá retener y motivar a empleados talentosos que conducirán a la compañía a diferenciarse de sus competidores” (p. 23).

Según Arenas et al. (2011) afirma: “Las ONG pueden erigirse en interlocutores o mediadores de la relación entre empresa y comunidades locales, especialmente en

aquellos casos en que se traten temas especialmente sensibles y complejos que requieran un profundo conocimiento de las sensibilidades locales” (p. 18).

Socios comerciales, proveedores y consumidores. La Comisión Europea (2001) menciona:

Las relaciones con los socios de alianzas y empresas de riesgo compartido, así como con los franquiciados, son igualmente importantes. No obstante, cuando adoptan prácticas responsables en el ámbito social y medioambiental, todas las empresas deben respetar la legislación comunitaria y la normativa nacional en materia de competencia. (p. 13).

Derechos laborales. Entender los derechos laborales, requiere conocer de dónde surge, por lo tanto, Gonzales (2018) explica: “El derecho laboral surge como resultado de diversas luchas encabezadas por los trabajadores con la finalidad de obtener mejores condiciones laborales” (p. 11).

También, es necesario conocer el concepto de derecho laboral, según Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) indica: “Se constituye como una herramienta destinada a proteger los derechos de los trabajadores, que son la parte débil de la relación de trabajo” (p. 8).

Sumado a esto, muchas empresas de diferentes sectores están adoptando conductas en cuanto a temas como condiciones laborales, derechos humanos y también medioambientales, las cuales le ayudan a su reputación.

Problemas ecológicos locales. La comisión Europea (2001) señala: “Debido al efecto transfronterizo de muchos problemas medioambientales relacionados con las empresas y a su consumo de recursos en el mundo entero. Por ejemplo, pueden fomentar la reducción del impacto ambiental de sus actividades” (p. 16).

C. Principios de la RSE. Los principios de la RSE surgen con el fin de encaminar las empresas a realizar buenas prácticas basadas en normas, guías o reglas de conducta, por ende, se establece 4 principios sugeridos para ser adoptados por las empresas, según Brown (2010) las cuales son:

La transparencia, requiere también que las empresas den a conocer, informen y publiquen sus conductas de RSE; las normas, deben cumplir con un conjunto de requisitos técnicos en su estructura y organización que son monitoreados por agentes externo; la autoevaluación, requiere conocer las metodologías para establecer metas y objetivos de la RSE, los mecanismos y criterios para evaluar conjuntamente los resultados y las memorias anuales, trata de sistemas específicos para comunicar o informar a la sociedad de los niveles concretos de realización y desarrollo de la empresa. (pp. 105-106)

La segunda variable de estudio es el bienestar laboral que según Castañeda et al. (2017) indica: “Implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar” (p. 12). Por otro lado, Caurin (2018) señala: “Cuando hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también en un bienestar emocional que haga sentir a las personas que están contentos con lo que hacen” (p. 41). En conclusión, el bienestar laboral implica promover un ambiente de trabajo en excelentes condiciones, los cuales le permitan al trabajador desarrollar bien sus actividades, pero a su vez que no afecten su salud tanto física como psicológica, y que tampoco interfieran en su vida familiar.

En cuanto a la seguridad y salud. Nunes (2016) afirma: “La seguridad y salud en el trabajo engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Esto implica crear las condiciones adecuadas para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” (p. 3). Sumado a esto, se puede decir que, para que no haya accidentes, se debe contar con un ambiente adecuado donde el trabajador se sienta seguro, libre de riesgo. Asimismo, Parra (2018) menciona: “Todas las empresas que tengan vinculados a sus empleados tienen un compromiso con ellos, buscando la calidad de vida y la de sus familias, además poniendo en frente los derechos laborales” (p. 19). Para iniciar con la redacción de la segunda variable, en principio tomaremos en cuenta la siguiente teoría, la cual hace una introducción al concepto de bienestar laboral.

En cuanto a los tipos de riesgos, es importante señalar: “Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo” (Parra, 2018, p. 2). En resumen, el trabajador en cualquier ámbito que se encuentre laborando, ya sea en la oficina o en campo, estará expuesto a una serie de riesgos en relación con las máquinas que maneje, artefactos o incluso a la postura. Por lo tanto, Barba et al. (2014) menciona los siguientes tipos de riesgos, en las cuales se profundizará cada una de ellas, estas son:

El cuanto al riesgo de seguridad. Este tipo de riesgo toma en cuenta el riesgo manual o eléctrico en la que el trabajador se verá expuestos, ya sea por malas condiciones de trabajo, fallas que se presentan en el mantenimiento de las partes peligrosas o por ubicación, la cual tienen el volumen potencial de provocar accidentes.

El cuanto al riesgo del medio ambiente físico. Este tipo de riesgo se debe a la alta temperatura extrema que el trabajador se ve expuesta, la cual puede ser por el

frio o calor del lugar donde se encuentre, además, está el ruido que es el más común entre los trabajos, otro riesgo es por una iluminación excesiva o inadecuada

El cuanto a los contaminantes. En este tipo, el químico involucra sustancias que mediante la fabricación o uso puedan incorporarse al ambiente y en cuanto a lo biológico se refiere a las bacterias, virus, parásitos, etc., que por medio de esto hace que el trabajador se enferme.

El cuanto al riesgo ergonómico. Barba et al. (2014) lo definen como: “La adaptación del puesto de trabajo al hombre; es decir que por el peso o tamaño del objeto o cualquier cosa que amerite esfuerzo, hace que el trabajador se sobre esfuerce” (p. 28).

El cuanto al riesgo psicosocial. Se compone de interacción de factores organizacionales, la tarea y del clima organizacional; es decir, afecta emocional, social e intelectual, lo cual se refiere a la sobrecarga de tareas, exceso de exigencia, ritmo consecutivo de trabajo, etc. lo que conducen a que el trabajador tenga estrés.

Por otro lado, los autores Benlloch et al. (2014) mencionan: “Salud y trabajo es, un binomio con multitud de interrelaciones cuyo resultado, en ocasiones, es el deterioro de la salud de la persona que realiza el trabajo que es necesario afrontar a través de la prevención de los riesgos” (p. 7).

Esta investigación se respalda en la teoría del comportamiento de la administración, por lo tanto, primero debemos conocer el concepto del comportamiento. Chiavenato (2006) explica: “Es la forma en la que un individuo o una organización actúan o reaccionan en sus interacciones con su ambiente y en respuesta a los estímulos que de éste reciben” (p. 278).

Además, este mismo autor menciona el concepto de la teoría del comportamiento de la administración. Según Chiavenato (2006) señala: “La teoría del

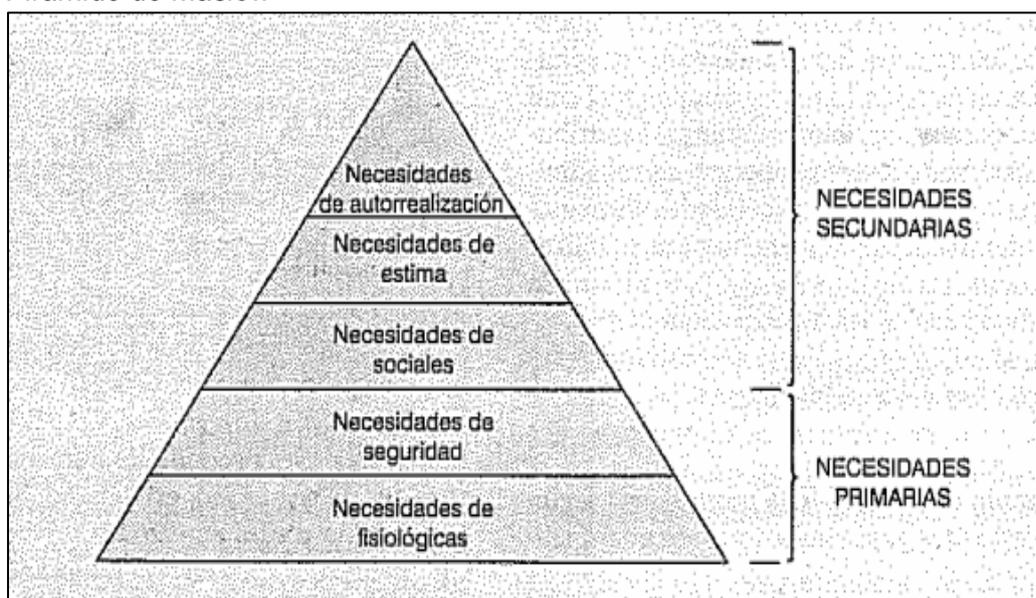
comportamiento de la administración trajo un nuevo enfoque dentro de la teoría administrativa: el enfoque de las ciencias de la conducta, el abandono de las posiciones normativa y prescriptiva de las teorías anteriores” (p. 282).

En cuanto a lo expuesto, esta teoría se basa en el comportamiento de las personas y debido a eso se es necesario analizar la motivación humana. Por tal motivo, Chiavenato (2006) señala: “Los conductistas verificaron que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones” (p. 283).

Por consiguiente, lleva a la jerarquía de las necesidades de Maslow o también conocida pirámide de Maslow, la cual es propuesta por Abraham Maslow que propone las necesidades humanas, las cuales están organizadas por niveles y que empieza por la base de una pirámide, en esta se encuentran las necesidades fisiológicas y de seguridad, posteriormente a esto se encuentra en la cima de la pirámide, las necesidades sociales, de estima y de autorrealización.

Figura 3

Pirámide de Maslow



Nota: Chiavenato, 2006, p. 81

Necesidades fisiológicas. Se encuentra en la base de la pirámide y es la más importante de las necesidades, además están necesidades nacen con el individuo. Chiavenato (2006) indica: “Son las más preeminentes de todas las necesidades humanas; cuando alguna de esas necesidades no se satisface, ésta domina la dirección de la conducta” (p. 283). En esta base esta la necesidad de alimentarse, necesidad de dormir y descansar, etc.

Necesidad de seguridad. Se encuentra en el segundo nivel de la pirámide, esta se da cuando las necesidades fisiológicas se encuentran satisfechas, en este nivel están la necesidad de seguridad física y salud, seguridad moral y familiar, y estabilidad. Chiavenato (2006) menciona: “Las necesidades de seguridad tienen gran importancia en la conducta humana, una vez que todo empleado se encuentra siempre en relación de dependencia con la empresa” (p. 284).

Necesidades sociales. En este nivel el ser humano tiene la necesidad de relacionarse con otros, ya sea con la comunidad, familia, amistades o con compañeros de trabajo. Esta necesidad surge cuando las necesidades anteriores se encuentran satisfechas, además en este tercer nivel están la asociación, participación y aceptación.

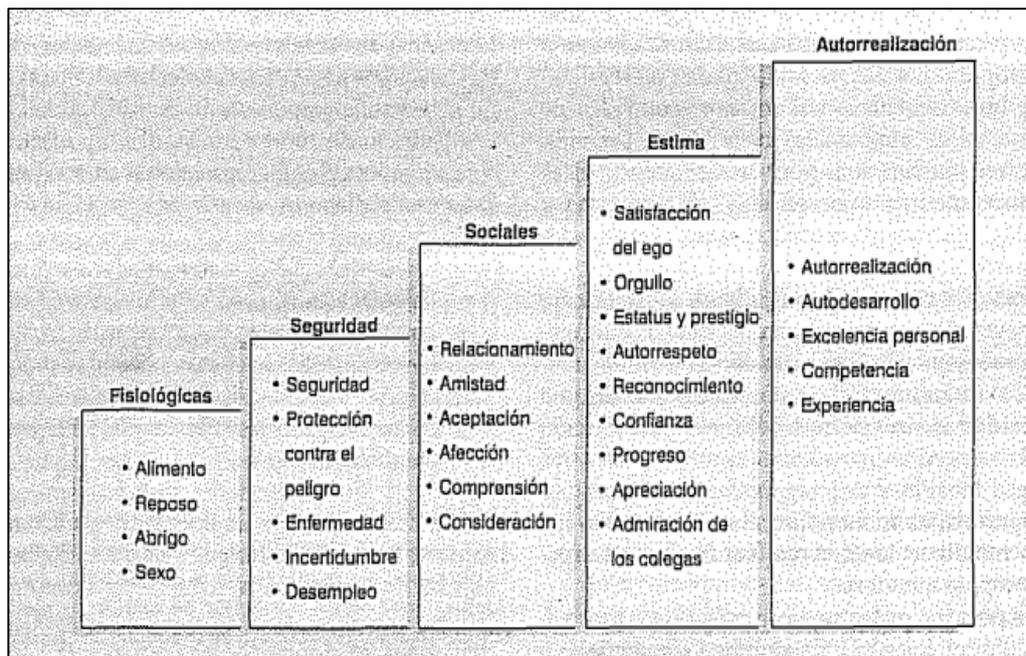
Necesidades de estima. En esta se describe la autoconfianza, la necesidad de aprobación social, status, prestigio y de consideración. Este cuarto nivel el ser humano se evaluó a sí mismo, ya que lo importante para él es la aprobación de los otros.

Necesidad de autorrealización. Este último nivel, se encuentra en la cima de la pirámide, el autor nos menciona que no todos llegan a este nivel, ya que mayormente no satisfacen por completo las necesidades más bajas o porque se preocupan por una necesidad en específica (Chiavenato, 2006).

Además, esta necesidad se centra en la superación, en la cual el autor Chiavenato (2006) explica: “Esa tendencia se expresa por medio del impulso que la persona tiene para crecer más de lo que es y de ser todo lo que puede ser” (p. 284).

Figura 4

La jerarquía de necesidades de Maslow



Nota: Chiavenato, 2006, p. 85

De todas las necesidades mencionadas anteriormente se enfocan en la necesidad de seguridad, ya que en la imagen se menciona la seguridad, protección contra el peligro, enfermedad, incertidumbre y desempleo, la cual todo se engloba en la palabra bienestar laboral. Esto implica que el trabajador debe contar con seguridad al realizar sus actividades en su área, otro también es la salud, ya sea emocional o física, es decir el trabajo que desarrolle no influya en su bienestar.

Las empresas se han visto en la necesidad de poder generar y promover la integración de sus trabajadores, así como crear condiciones óptimas dentro del área de trabajo y que permitan mejorar su estilo de vida, las cuales en muchas ocasiones se ven afectadas por las actividades del rubro de la empresa, y en este caso una de los rubros con mayor incidencia en el cambio de vida de sus trabajadores, es la del

sector minero, es por ello, que el desarrollo del bienestar laboral, plantea contribuir como soporte a la realización de programas que permitan darle mejoras a los trabajadores. Así mismo, el promover el bienestar laboral, creará grandes cambios en las empresas, ya que los trabajadores al sentirse bien y darse cuenta de que la empresa se preocupa por ellos harán que el nivel de productividad incremente, por tanto, es un beneficio tanto para los trabajadores, como para las empresas.

Las dimensiones de bienestar laboral se dividen en tres grandes estrategias complementarias:

Figura 5

Enfoque tridimensional de la seguridad y salud en el trabajo



Nota: Chiavenato, 2006, p. 101.

A. Prevención de riesgo. Tennessee y Padilla (2017) indican: “Se basa en la gestión de los riesgos ocupacionales, que pueden conducir a lesiones y enfermedades. Utiliza un enfoque directo de los factores de riesgo en el lugar de trabajo, que deben determinarse, evaluarse y controlarse” (p. 22). Además, los autores González et al. 2015) mencionan: “El objetivo principal de realizar un control o acción preventiva es evitar todos los riesgos posibles” (p. 7).

En síntesis, este enfoque ayuda a identificar, evaluar, prevenir y controlar los riesgos a los que se encuentran los trabajadores, en las diferentes áreas en que se desempeñan dentro de la empresa, y de esta manera poder velar por la seguridad de estos. En otras palabras, todo esto implicara un análisis, de los posibles peligros que se pueden presentar para el trabajador y ver qué medidas se deberían tomar.

Las fases de la prevención. Uno de los mayores retos que tiene la prevención, Barba et al. (2014) explican: “Es lograr que los peligros que puedan presentarse en una situación laboral no se transformen en riesgos. Por ello es necesario instrumentar diferentes estrategias para controlar las fuentes de riesgos” (p. 20).

Así también Barba et al. (2014) señala que se puede clasificar de la siguiente manera: “Identificar los riesgos, evaluar los riesgos identificados que no se pueden evitar, aplicar las medidas para controlarlos, controlar la eficacia de esas medidas, relevar periódicamente las condiciones de trabajo e identificación del riesgo” (p. 20).

La identificación de peligros. Tennessee y Padilla (2017) indican que la identificación inicial del peligro es primordial ya que se puede:

- Identificar los peligros relevantes o más importantes del proceso de atención de salud.
- Establecer los controles propios de la organización.
- Definir los procedimientos que permitan cumplir las necesidades de capacitación del personal.
- Definir los objetivos y responsabilidades que tiene la administración y la supervisión de todo el personal.
- Implementar políticas, estándares y procesos íntegros.

La evaluación del riesgo. Una vez que se haya identificado el peligro o riesgo, se tiene que ver que medidas de control se aplicará para eliminar o reducir el riesgo.

Por lo tanto, Peralta (2011) sostiene: “Cuando el proceso de análisis de riesgos se ha llevado a cabo, es necesario comparar los riesgos estimados con los criterios de riesgo establecidos por la empresa, para poder generar un perfil de riesgo con una calificación de importancia” (p. 63).

Agregando a lo anterior, Ambrosone (2007) afirma: “Los riesgos se analizan considerando su probabilidad e impacto como base para determinar cómo deben ser gestionados y se evalúan desde una doble perspectiva, inherente y residual” (p. 8). Es decir que se tomara en cuenta el nivel de impacto o nivel jerárquico, para evaluar el riesgo. Como se indicó, en este enfoque menciona que se hará comparaciones de riesgos, para conocer el nivel de impacto que ocasionará, ya sea en el ambiente de trabajo o en los trabajadores mismos.

Control de riesgos. Tennessee y Padilla (2017) enfatizan: “Los riesgos identificados y evaluados como prioritarios requieren que el empleador implemente medidas de control adecuadas” (p. 23). Por lo tanto, existen diversos procesos, en las cuales se puede utilizar para asegurar la seguridad del trabajador, a esto se le conoce como controles de riesgos. Hay una pirámide de posibles soluciones, en la cual, en la parte superior son aquellas que eliminan el peligro. Debajo se encuentran las que reducen o limitan la exposición del empleado, a su vez estas se pueden combinar, para así obtener la mejor protección. Esta pirámide está dividida en tres dimensiones, las cuales son: eliminación del riesgo, mejorar las políticas y los procedimientos, proporcionar equipo de protección personal.

Figura 6

Jerarquía del control de riesgos



Nota: Tennessee y Padilla, 2017, p. 48

En resumen, todos los anteriores autores mencionan que el control de riesgos se basa en un adecuado procedimiento de la gestión, con el cual se busca eliminar o reducir el impacto del riesgo, sobre el ambiente de trabajo y que éste no afecte al trabajador. Estas medidas se basan en mantener a los trabajadores lejos de los riesgos que se encuentran en su ambiente de trabajo, otro es implementar reglas en las cuales los trabajadores no se expongan al riesgo y por último es la utilización de las EPP que resguarda al trabajador.

Mapa de los riesgos. Por último, se tiene el mapa de riesgo la cual los autores González et al. (2015) señalan:

El mapa de riesgo es como una fotografía de las condiciones de trabajo, y en él se puede observar todos los riesgos a los que está expuesta la población trabajadora, pero lo fundamental es que a partir de este se pueden hacer cambios o acciones que poco a poco ayuden a reducir o eliminar los riesgos. (p. 9).

En el mismo sentido, los autores Tennessee y Padilla (2017) definen: “Esta representación visual permite efectuar la identificación, localización y valoración de

los riesgos y tener un claro conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados” (p. 24).

De lo anterior, los autores concuerdan en que el mapa de riesgos servirá para localizar las áreas de máximo peligro, lo cual ayudara a los trabajadores a conocer a que riesgos están expuestos y qué medidas están adoptando para control el riesgo, además, es necesario realizar un seguimiento y evaluar las acciones de prevención.

B. Promoción de la salud. Este enfoque es clave para el mejoramiento de los factores de salud, en el cual consiste en mejorar la capacidad de las personas para que adquieran hábitos saludables que les permitan enfrentar los problemas relacionados con el estilo de vida. Asimismo, Tennessee y Padilla (2017) señalan: “Al promover un estilo de vida saludable, el enfoque no solo se dirigirá al ambiente de trabajo, sino también hacia otros tipos de riesgos o factores protectores en la vida de los trabajadores” (p. 26).

En cuanto a las actividades de promoción de la salud se menciona y describe las actividades más relevantes de la promoción de la salud, según Marqués (2017) son: “Nutrición y salud, control del peso y la obesidad, salud mental y estrés, equilibrio y conciliación entre la vida personal y el trabajo” (pp. 16-17).

C. Regreso al trabajo. El último enfoque es el regreso al trabajo, la cual se debe tener en cuenta que es uno de los más complicados, ya que si bien es cierto hay trabajadores que si regresan a su puesto o área de trabajo, sin embargo, hay otros que no. El objetivo es que el trabajador pueda estar activo para que retorne a sus actividades laborales, esto se hará mediante medidas y programas de apoyo.

Por consiguiente, el concepto de este enfoque según la Asociación Internacional de la Seguridad Social (2013) consiste en la: “Reintegración del trabajador a su lugar de trabajo, de las cuales estos trabajadores experimentan una

reducción de su capacidad como resultado de enfermedades o accidentes relacionados o no con el trabajo” (p. 9).

Además, Tennassee y Padilla (2017) indican: “Se enfoca en la atención y rehabilitación de problemas de salud, intentando restaurar las condiciones de salud del trabajador, tanto físicas como mentales, a fin de que retorne al trabajo” (p. 27).

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación es de tipo descriptivo, así como de corte transversal, debido a que los datos se recolectarán en un solo momento. Hernández et al. (2014) señalan: “Los estudios descriptivos se buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

El trabajo de investigación es de diseño no experimental y nivel correlacional, ya que se busca establecer cuál es la relación de la responsabilidad social empresarial y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala. En ese sentido, Hernández et al. (2014) indica: “Sólo se analiza la relación entre dos variables. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones”. (p. 93).

2.2. Población y muestra

Hernández et. al. (2014) señalan: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). En el trabajo de investigación, la población está constituida por 400 trabajadores del área operativa, la cual se encuentra dividida en superintendencia de mina y planta, de la Cía. Minera Condestable S.A., ubicada en el distrito de Mala, provincia de Cañete.

Tamayo (2001) menciona: “Es aquel con el cual se seleccionan las unidades de acuerdo con la conveniencia del investigador. Este muestreo se puede utilizar en los casos en que se desea obtener información de la población, de manera rápida y económica” (p. 13). En cuanto a la muestra establecida, está conformada por 87 trabajadores del área operativa (mina y planta) de la Cía. Minera Condestable S.A., la cual ha sido determinada por conveniencia, dado que por la disponibilidad de

horario de los trabajadores solo se ha podido concluir con 87 encuestas. Asimismo, el muestreo es no probabilístico, ya que cada miembro de la población tiene la posibilidad de ser seleccionado; es decir, no todos tiene la oportunidad de participar en el estudio.

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala - 2019.

Hipótesis específicas

El bienestar laboral en su situación actual se viene llevando de manera positiva en la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

La dimensión interna de la RSE tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

La dimensión externa de la RSE tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

Los principios de la RSE tienen una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

2.4. Variables y operacionalización

Espinoza (2018) sostiene:

Las variables son constructos, conceptos abstractos, construcciones hipotéticas que elabora el investigador, en los más altos niveles de abstracción, para referirse con ellos a determinados fenómenos o eventos de la realidad;

son denominaciones muy genéricas que tratan de abarcar una amplia gama conceptual que permita al investigador disponer de un referente teórico para aludir a determinados aspectos de los fenómenos que estudia. (p. 38).

La primera variable de responsabilidad social empresarial está conformada por una encuesta que consta que 40 preguntas, las cuales están valoradas con la siguiente escala nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre, siempre. Así también, está conformada por dimensión interna, dimensión externa y principios funcionales.

Tabla 1

Operacionalización de la variable responsabilidad social empresarial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Dimensión interna	- Ética empresarial	1 al 19	Likert (1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
	- Gestión de recursos humanos		
	- Adaptación al cambio		
Dimensión externa	- Gestión del impacto ambiental	20 al 34	Likert (1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
	- Comunidades locales		
	- Socios comerciales, proveedores y consumidores		
	- Derechos laborales		
Principios funcionales	- Problemas ecológicos locales	34 al 40	Likert (1) Nunca (2) Muy pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
	- Transparencia		
	- Las normas		
	- Autoevaluación		
	- Memorias anuales		

La segunda variable está conformada por una encuesta que consta de 40 preguntas, las cuales están valoradas con la siguiente escala nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre, siempre. Además, está conformada por prevención de riesgos, promoción de la salud y regreso al trabajo.

Tabla 2*Operacionalización de la variable bienestar laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Prevención de riesgos	- Identificación de peligros	1 al 22	Likert
	- Evaluación de riesgos		
	- Control de riesgos		
	- Mapa de riesgo		
Promoción de la salud	- Nutrición y salud	23 al 36	(1) Nunca
	- Control del peso y la obesidad		(2) Muy pocas veces
	- Salud mental y estrés		(3) Algunas veces
	- Equilibrio y conciliación entre la vida personal y el trabajo		(4) Casi siempre
Regreso al trabajo	- Proceso integral	37 al 40	(5) Siempre
	- Intervención temprana		
	- Participación		
	- Supervisión y evaluación		

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se aplicó técnicas para poder obtener un mayor alcance, en este caso se realizó la observación y la encuesta. Asimismo, se empleó como instrumento un cuestionario, para cada variable ambas constan de 40 preguntas. El instrumento empleado para lograr el objetivo de esta tesis ha sido el cuestionario, tanto para la variable de responsabilidad social empresarial como de bienestar laboral el cuestionario ha sido elaborado con 40 preguntas para cada variable, utilizando la escala de Likert modificado, tomando en cuenta las dimensiones establecidas en la operacionalización de variables.

Bernal (2010) sostiene: “El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (p. 61).

La validación del instrumento, se solicitó el criterio de jueces especializados en el tema de responsabilidad social empresarial, expertos en el tipo temático, metodológico y estadístico, los cuales validan la autenticidad del contenido, criterio y constructo del instrumento, lo que permitió ejecutar la prueba piloto para el análisis de confiabilidad.

Tabla 3

Resultados de validación

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Joanna Paola Herrera Zavaleta	Aplicable
Mg. Jorge Ramos Chang	Aplicable
Mg. José Smith Sanguinetti	Aplicable
Mg. Wilber Hugo Flores Vilca	Aplicable

El cuestionario de responsabilidad social empresarial ha permitido medir las tres dimensiones establecidas para la variable de responsabilidad social empresarial, el cual consta de 40 preguntas de las cuales las 19 primeras preguntas corresponden a la dimensión interna, las siguientes 14 preguntas son para la dimensión externa y las últimas 7 preguntas son para los principios funcionales, haciendo uso de la escala de Likert con 5 alternativas de respuesta.

La confiabilidad del instrumento de medición de la responsabilidad social empresarial, se ejecutó el análisis con el alfa de Cronbach, el cual permite determinar el nivel de confiabilidad de las variables en estudio.

Tabla 4

Fiabilidad del instrumento de responsabilidad social empresarial

Alfa de Cronbach	N de ítems
,936	40

El instrumento de la variable de responsabilidad social empresarial presenta una alfa de Cronbach de 0.936, lo que indica una alta fiabilidad.

El cuestionario de bienestar laboral ha permitido medir las tres dimensiones establecidas para la variable de bienestar laboral, el cual consta de 40 preguntas de las cuales las 22 primeras preguntas corresponden a la prevención de riesgo, las siguientes 14 preguntas son para la promoción de la salud y las últimas 4 preguntas son para regreso al trabajo, haciendo uso de la escala de Likert con 5 alternativas de respuesta.

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento de bienestar laboral

Alfa de Cronbach	N de ítems
,843	40

La fiabilidad del instrumento de bienestar laboral presenta un alfa de Cronbach de 0.843 demostrando una alta fiabilidad del instrumento.

2.6. Procedimientos

El procedimiento que se realizó para desarrollar el estudio fue lineal, pues consistió en identificar el problema de estudio, prosiguiendo con la fundamentación teórica de las variables, la identificación de la muestra y finalmente, el análisis de los resultados y su correspondiente prueba de hipótesis.

2.7. Análisis de datos

El análisis de los datos obtenidos se realizó por medio de las encuestas, se realizó una base de datos de ambas variables, las cuales fueron procesadas estadísticamente en el programa SPSS Statistics 25. Luego se realizó el análisis descriptivo de las variables responsabilidad social empresarial y bienestar laboral se logró obtener resultados, que permitió realizar la presentación de frecuencias y porcentajes, así también se alcanzó a obtener la confiabilidad del instrumento. Además de ello, se hizo la presentación de los gráficos con sus respectivas interpretaciones, también de la contrastación y comprobación de las hipótesis.

2.8. Aspectos éticos

Este estudio cuenta con el consentimiento informado de la empresa, así como la viabilidad de acceso a la empresa para lograr recoger los datos. Finalmente, es preciso mencionar que la redacción presentada es de estilo Apa 7 solicitada por la universidad.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de la variable

Tabla 6

Análisis descriptivo de la variable responsabilidad social empresarial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	12	13,8
Regular	58	66,7
Buena	17	19,5
Total	87	100,0

En la tabla se puede observar que 58 trabajadores representados por un porcentaje de 66.7% consideran en un nivel regular el tema de responsabilidad social empresarial, 17 trabajadores representados por un porcentaje de 19.5% consideran en un nivel bueno y por último 12 trabajadores con un 13,8% consideran la responsabilidad social empresarial como mala. Esto demuestra que existe problemas relacionados con la RSE que impacta en el bienestar que deben tener los colaboradores.

Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable bienestar laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	18	20,7%
Regular	47	54,0%
Buena	22	25,3%
Total	87	100,0%

En la tabla se puede observar que 47 trabajadores representados por un porcentaje de 54% consideran en un nivel regular el tema de bienestar laboral, 22 trabajadores representados por un porcentaje de 25.3% consideran en un nivel bueno y por último 18 trabajadores con un 20,7% consideran el bienestar laboral como mala. Esto demuestra que existe problemas relacionados con el bienestar laboral de los colaboradores en la empresa.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión interna

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	16	18,4
Regular	49	56,3
Buena	22	25,3
Total	87	100,0

En la tabla se puede observar que 49 trabajadores representados por un porcentaje de 56,3% consideran en un nivel regular el tema de dimensión interna, 22 trabajadores representados por un porcentaje de 25,3% consideran en un nivel bueno y por último 16 trabajadores con un 18,4% consideran la dimensión interna como mala. Esto demuestra que los aspectos relacionados a la dimensión interna presentan problemas que afectan el bienestar del personal.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión externa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	19	21,8
Regular	47	54,0
Buena	21	24,1
Total	87	100,0

En la tabla se puede observar que 47 trabajadores representados por un porcentaje de 54% consideran en un nivel regular el tema de dimensión externa, 21 trabajadores representados por un porcentaje de 24.1% consideran en un nivel bueno el tema de dimensión externa y por último 19 trabajadores con un 21,8% consideran la dimensión externa como mala. Esto demuestra que los aspectos relacionados a la dimensión externa presentan problemas que afectan el bienestar del personal.

Tabla 10*Análisis descriptivo de la dimensión principios funcionales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	27	31,0
Regular	39	44,8
Buena	21	24,1
Total	87	100,0

En la tabla se puede observar que 39 trabajadores representados por un porcentaje de 44,8% consideran en un nivel regular el tema de la dimensión de principios funcionales, 21 trabajadores representados por un porcentaje de 24,1% consideran en un nivel bueno la dimensión de principios funcionales y por último 27 trabajadores con un 31% consideran la dimensión de principios funcionales como mala. Esto demuestra que los aspectos relacionados a la dimensión principios funcionales presentan problemas que afectan el bienestar del personal.

Tabla 11*Análisis descriptivo de la dimensión prevención de riesgos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	11	12,6
Regular	62	71,3
Buena	14	16,1
Total	87	100,0

En la tabla se puede observar que 62 trabajadores representados por un porcentaje de 71,3% consideran en un nivel regular el tema de la dimensión de prevención de riesgos, 14 trabajadores representados por un porcentaje de 16,1% consideran en un nivel bueno la dimensión de prevención de riesgos y por último 11 trabajadores con un 12,6% consideran la dimensión de prevención de riesgos como mala. Esto demuestra que los aspectos relacionados a la dimensión prevención de riesgos presentan problemas que afectan el bienestar del personal.

Tabla 12*Análisis descriptivo de la dimensión promoción de la salud*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	24	27,6
Regular	48	55,2
Buena	15	17,2
Total	87	100,0

En la tabla se puede observar que 48 trabajadores representados por un porcentaje de 55,2% consideran en un nivel regular el tema de la dimensión de promoción de la salud, 15 trabajadores representados por un porcentaje de 17,2% consideran en un nivel bueno la dimensión de promoción de la salud y por último 24 trabajadores con un 27,6% consideran la dimensión de promoción de la salud como mala. Esto demuestra que los aspectos relacionados a la dimensión promoción de la salud presentan problemas que afectan el bienestar del personal.

Tabla 13*Análisis descriptivo de la dimensión regreso al trabajo*

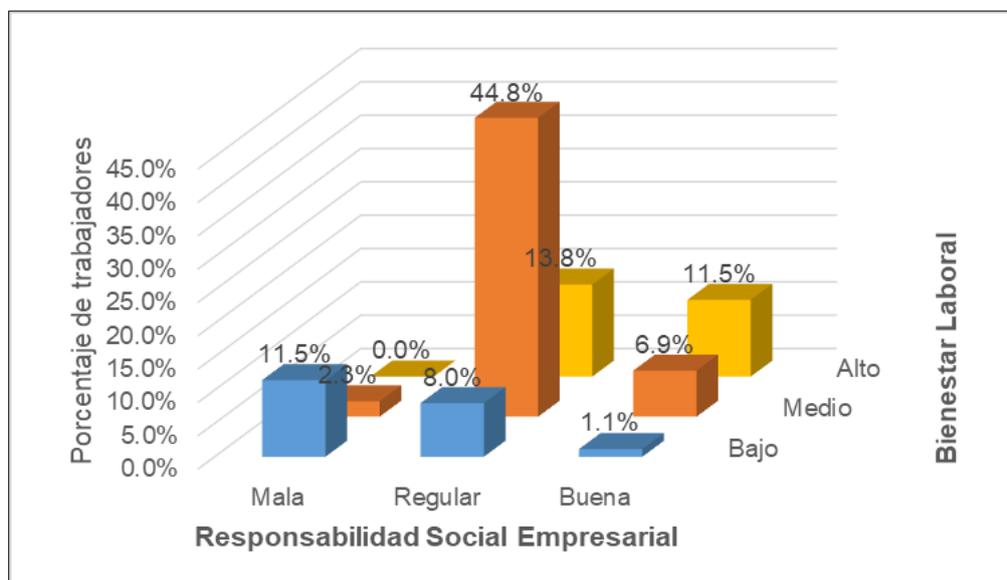
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	21	24,1
Regular	66	75,9
Total	87	100,0

En la tabla se puede observar que 66 trabajadores representados por un porcentaje de 75,9% consideran en un nivel regular el tema de la dimensión de promoción de la salud y por último 21 trabajadores con un 24,1% consideran la dimensión de promoción de la salud como mala. Esto demuestra que los aspectos relacionados a la dimensión regreso al trabajo presentan problemas que afectan el bienestar del personal.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Figura 7

Análisis de los resultados de la relación entre las variables



En la figura el 11,5% indica una mala relación entre la RSE y el bienestar laboral, el 44,8% señala un nivel regular entre la RSE y el bienestar laboral, y para concluir el 11,5% establece un nivel bueno entre la RSE y el bienestar laboral.

3.4. Prueba de normalidad

H₀. La variable bienestar laboral presenta una distribución normal.

H_a. La variable bienestar laboral presenta una distribución no paramétrica.

Tabla 14

Resultados de la prueba de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar laboral	,148	87	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se evidencia los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov de la variable bienestar laboral donde se establece un coeficiente significativo menor de 0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y por lo tanto, se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

3.5. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀. No existe una relación significativa entre la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la CIA Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

H_a. Existe una relación significativa entre la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la CIA Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

Tabla 15

Resultados de correlación entre responsabilidad social empresarial y bienestar laboral

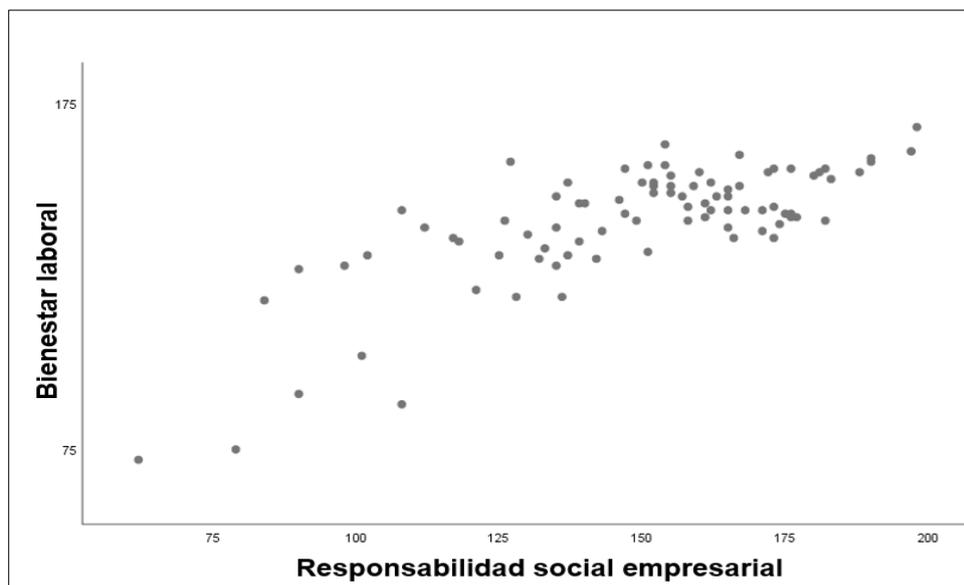
		Bienestar laboral
Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	,628**
empresarial	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

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

En la tabla se puede observar a través de los resultados un nivel de significancia de 0.000 lo cual permite rechazar la hipótesis nula y un estadístico Rho de Spearman de 0.628 indicando que la correlación es positiva mediade acuerdo con los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

Figura 8

Dispersión de las variables



En la figura se puede observar el resultado de dispersión del cual se puede decir que existe una tendencia lineal positiva, lo cual permite afirmar que, a mejor gestión de las buenas prácticas de RSE, mayor bienestar laboral en los trabajadores del área operativa de Cía. Minera Condestable.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. La dimensión interna de RSE no tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

H₁. La dimensión interna de RSE tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

Tabla 16

Resultados de correlación entre la dimensión interna y bienestar laboral

		Dimensión interna
Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,615**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

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

En la tabla se puede observar a través de los resultados un nivel de significancia de 0.000 lo cual permite rechazar la hipótesis nula y un estadístico Rho de Spearman de 0.615 indicando que la correlación es positiva mediade acuerdo con los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. La dimensión externa de RSE no tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

H₂. La dimensión externa de la RSE tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

Tabla 17

Resultados de correlación entre la dimensión externa y bienestar laboral

		Dimensión externa
Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	,546**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

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

En la tabla se puede observar a través de los resultados un nivel de significancia de 0.000 lo cual permite rechazar la hipótesis nula y un estadístico Rho de Spearman de 0.546 indicando que la correlación es positiva mediade acuerdo con los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. La dimensión principios funcionales de la RSE no tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

H₃. La dimensión principios funcionales de la RSE tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

Tabla 18

Resultados de correlación entre la dimensión principios funcionales y bienestar

		Principios funcionales
Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	,591**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	87

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

En la tabla se puede observar a través de los resultados un nivel de significancia de 0.000 lo cual permite rechazar la hipótesis nula y un estadístico Rho de Spearman de 0.591 indicando que la correlación es positiva mediante acuerdo con los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN

En consideración con la verificación de la hipótesis general se puede afirmar a través de los resultados que existe una correlación significativa entre ambas variables, tanto la de responsabilidad social empresarial y bienestar laboral, para ello, la afirmación tiene como respaldo los resultados obtenidos por Julca (2018) quien concluye que, la responsabilidad social laboral influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, recomendando mejorar las prácticas de responsabilidad social laboral, la cual es un aspecto fundamental para obtener un nivel alto de satisfacción y bienestar, permitiendo así que la empresa tenga una buena gestión en el mediano y largo plazo. A su vez, este trabajo de investigación se está respaldando de la teoría integradora y la teoría del comportamiento de la administración de Chiavenato (2006) afirma que la responsabilidad social empresarial es un factor determinante que permite la involucración de los trabajadores, con lo cual se puede generar un mejor bienestar laboral, y obtener un mayor beneficio en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

En cuanto a la primera hipótesis específica se puede decir que efectivamente existe una correlación significativa entre la dimensión interna y bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera SA, para ello tenemos el respaldo de los aportes del trabajo de investigación de Bolaños (2017) quien evidencia una relación significativa entre las prácticas de responsabilidad social empresarial y la cultura organizacional probando que el empleado es el primordial impulsador de los valores, objetivos y aspiraciones de la compañía, con el fin de brindar una mejor calidad de vida a la sociedad que lo rodea. Por otro lado, el trabajo de investigación que se viene desarrollando, continúa teniendo como sustento la teoría integradora y la teoría del comportamiento de la administración de Chiavenato (2006) a través del

cual permite afirmar que la ética empresarial, la gestión de los recursos humanos, la adaptación al cambio y la gestión del impacto ambiental, que forman parte de la dimensión interna, son temas sumamente relevantes, que permiten aplicar una buena práctica de responsabilidad social empresarial.

Por otro lado, la segunda hipótesis específica afirma que existe una correlación significativa entre la dimensión externa y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S. A. esta afirmación se contrasta con lo que indica Aguilar et al. (2013) el cual tuvo como objetivo fomentar la RSE y adaptar este concepto a la cultura de la empresa en su investigación analizó los aspectos del trabajador en cuanto a las condiciones laborales, el trato hacia los trabajadores, el reconocimiento, los derechos que poseen, la capacitación para el desarrollo profesional y personal, participación del trabajador y el ambiente laboral en que se desempeñan, lo que le permitió determinar que, si una de estas no se ejecuta debidamente, con la implementación de un modelo de gestión de RSE, es posible generar un cambio, el cual beneficia a los colaboradores logrando la integración e interacción entre empresa y empleado. Es así que, el trabajo de investigación continúa teniendo como respaldo la teoría integradora y la teoría del comportamiento de la administración, lo cual permite afirmar que las comunidades locales, los socios comerciales, proveedores y consumidores, los derechos laborales y los problemas ecológicos locales, son factores claves que forman parte de la dimensión externa, las cuales deben llevar una buena dirección en cuanto a las prácticas de responsabilidad social empresarial, ya que a mejor gestión de éstas prácticas, mayor incremento positivo se evidenciara en el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la minera.

Por último, en cuanto a la tercera hipótesis específica, se logró confirmar que existe una correlación significativa entre los principios funcionales y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., para ello la afirmación se logra contrastar con lo que señala Gómez y Loyola (2004) en su tesis considera que una empresa socialmente responsable se preocupa principalmente en sus trabajadores cumpliendo con la legislación actual y creando un buen ambiente laboral, donde al trabajador le permita desarrollar su trabajo en óptimas condiciones. Tomando en cuenta el antecedente, el trabajo de investigación continúa teniendo como respaldo la teoría integradora y la teoría del comportamiento de la administración, lo cual permite afirmar que los temas de transparencia, las normas, autoevaluación y memorias anuales, deben ser ejecutadas por toda empresa, con total normalidad y sin ocultar nada, a fin de que mientras mejor se gestione todos estos factores que forman parte de la dimensión de principios funcionales, y éstos se orienten desde el enfoque de responsabilidad social empresarial, mejores serán los resultados del bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la minera.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

En la primera conclusión se logró determinar la relación que existe entre responsabilidad social empresarial y el bienestar laboral, lo cual quiere decir que el bienestar laboral de los trabajadores mejorará, si hay una mejor gestión de la práctica de responsabilidad social empresarial en la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.

En la segunda conclusión se logró identificar la situación actual del bienestar laboral de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019. La cual si bien es cierto no es crítica, pero aún existen aspectos muy importantes que están relacionados con las dimensiones de responsabilidad social que empresarial que requieren un poco más de interés por parte de la empresa minera, a fin de que se continúe obteniendo un efecto positivo en cuanto al bienestar laboral de los trabajadores, desde la práctica de la responsabilidad social empresarial.

En la tercera conclusión se logró determinar la relación entre la dimensión interna de responsabilidad social empresarial y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019. En este punto si bien está en un nivel promedio, lo que se busca es mejorar el bienestar laboral de los trabajadores, para ello el desarrollo de la dimensión interna debe mejorar aún más, y éstos se apliquen desde el enfoque de la responsabilidad social empresarial.

En la tercera conclusión se logró determinar la relación entre la dimensión externa de responsabilidad social empresarial y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala - 2019. También es importante señalar, que para la dimensión externa aún hay mucho trabajo por hacer, en el sentido de que se deben reforzar más las prácticas o actividades para esta dimensión, ya que, si se mejora las prácticas de responsabilidad social

empresarial, el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa minera incrementará en una forma positiva.

En la tercera conclusión se logró determinar la relación entre la relación entre los principios funcionales de responsabilidad social empresarial y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala - 2019. A su vez también es importante recalcar, de que la dimensión de principios funcionales requiere un poco más de reforzamiento en cuanto a las prácticas de responsabilidad social empresarial que se orientan hacia esta dimensión, ya que, si se logra mejorar este punto, se obtendrá un mejor impacto en el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa minera.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Se plantea reforzar las acciones de RSE, para ello, una forma de comenzar a ejecutarlo es estableciendo programas y proyectos de desarrollo sostenible que beneficien el bienestar de los trabajadores. Por ello, se sugiere la realización de un programa enfocado en el trabajador y su familia, a través del cual se les permita a los trabajadores compartir un momento en familia, realizando diversas actividades, como campeonatos deportivos, voluntariado, entre otros., de este modo equilibrar la vida laboral y la vida familiar del trabajador. De tal modo, que el trabajador sienta que es valorado y tomado en cuenta por la empresa, y así, fortalecer la relación con el trabajador.

Se propone intensificar mejor la gestión en cuanto a las actividades de bienestar laboral, que pueda desarrollar la empresa, para ello se plantea la creación de un programa llamado *Un mejor ritmo de vida*, el cual está orientado al trabajador, en este programa se brindaran charlas sobre cómo llevar una alimentación sana, equilibrada y adecuada a su edad, disminuir el estrés, incentivar a realizar deportes o ejercicios, con el fin de que el trabajador este en buena forma y en condiciones físicas necesarias para realizar su trabajo, a su vez, esto contribuye a que el trabajador esté libre de sobrepeso y de otras enfermedades.

Se plantea que la empresa minera debe impulsar más los aspectos de ética empresarial la gestión de los recursos humanos, la adaptación al cambio y la gestión del impacto ambiental, ya que son indicadores que forman parte de dimensión interna y si mejora más estos aspectos, el bienestar laboral de colaboradores también tendrá resultados positivos, para ello se propone la crear una buena comunicación, a través de reuniones donde los representantes de la comunidad puedan manifestar sus preocupaciones en un ambiente de tranquilidad, transparencia y sin temor, otro mecanismo es a través de la página de Facebook, en el cual la comunidad y los

mismos trabajadores puedan dar a conocer sus opiniones respecto a las actividades que realiza la empresa. De esta manera, fortalecer el lazo entre la comunidad y la empresa, y la empresa y sus trabajadores; creando ambientes de confianza y así fluya la comunicación. Además, a través de estos diálogos se recolectará valiosa información, que ayudará a mejorar los programas de RSE.

Se indica reforzar más los indicadores de comunidades locales, los socios comerciales, proveedores y consumidores, los derechos laborales y los problemas ecológicos locales, que forman parte de la dimensión interna a fin de contribuir y lograr un mejor bienestar laboral para los trabajadores de la Cía. Minera Condestable para lograrlo es importante que la empresa se enfoque más en estos aspectos, que tal vez ellos no lo ven muy relevante pero que sin duda, para los trabajadores si representa un indicador clave para la mejora de su bienestar laboral.

Se plantea incrementar más los aspectos de transparencia, las normas, autoevaluación y memorias anuales, los cuales forman parte de la dimensión de principios funcionales, y que si bien es cierto en nuestros resultados indicaron que está en un nivel promedio, lo que se busca es incrementar el bienestar laboral, es por ello que se propone la creación del programa “Ideas de mejora” el cual buscara que los trabajadores brinden alternativas de solución o propuestas de mejora a problemas que se puedan presentar en la empresa, o en todo caso ideas que permitan innovar o mejorar la forma de trabajo de la empresa y que esto contribuya a su vez con el desarrollo de las capacidades de cada trabajador.

Por último, se recomienda mejorar la página de Facebook de la Cía. Minera Condestable donde se brindará información relevante sobre las actividades de RSE a la comunidad y a sus propios trabajadores, con el fin de difundir y dar a conocer las acciones, políticas y estrategias de RSE, además, de las actualizaciones de los

programas que desarrolle la empresa y otro tipo de contenido. Además, será llevado a cabo por un experto en medios sociales con ayuda de los trabajadores, para monitorear el proceso y ver si esta actividad genera un impacto positivo.

REFERENCIAS

- Adenauer, K. (2012). *Responsabilidad social empresarial: Una respuesta ética ante los desafíos globales*. USEM.
- Aguilar, K., Pluas, P., & Ramos, N. (2013). *Análisis de la productividad del cliente interno basado en un modelo de gestión de responsabilidad social empresarial a la empresa Kmotor S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil. https://biblioteca.semisud.org/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=287021
- Aldunate, L., & Peirano, F. (2008). *Responsabilidad social empresarial en Chile: enfoque interno* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108470>
- Alvarado, N. (2010). *Implementación del sistema integrado de gestión de riesgo en compañía Minera Condestable* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ingeniería]. Repositorio de la Universidad Nacional de Ingeniería. http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/3678/1/alvarado_cn.pdf
- Ambrosone, M. (2007). *La administración del riesgo empresarial: Una responsabilidad de todos: El enfoque Coso*. A&H Consultores.
- Arenas, D., Sánchez, P., & Murphy, M. (2011). *Relaciones empresariales con comunidades locales y ONG comunicación, diálogo y participación*. Biblioteca RS.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. (2013, mayo). *Directrices de la AISS sobre el regreso al trabajo y la reintegración*. ISSA. <https://www.bps.gub.uy/bps/file/10702/22/directrices-de-la-aiss---regreso-al-trabajo-y-reintegracion.pdf>

- Barba, E., Fernández, M., Morales, N., & Rodríguez, A. (2014, junio). *Salud y seguridad en el trabajo (SST): Aportes para una cultura de la prevención*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Benlloch, M., Ureña, Y., & Puigdengolas, S. (2014, abril). *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo*. Invassat GVA. <http://invassat.gva.es/documents/161660384/169584389/MD11-150102+Conceptos+b%C3%A1sicos+en+materia+de+seguridad+y+salud+en+el+trabajo/a53e6886-4352-44a9-a5f0-194dedb8c0ec>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Episteme.
- Bolaños, A. (2017). *Las prácticas de responsabilidad social empresarial y su impacto en la cultura organizacional. Estudio de caso: Coca Cola de Ecuador S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio de la Universidad de las Fuerzas Armadas. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13579/1/T-ESPE-057445.pdf>
- Borrella, I. (2014). *Huella social de las empresas: Operaciones empresariales y desarrollo humano en comunidades vulnerables*. Ongawa.
- Brown, F. (2010). Los principios de la responsabilidad social empresarial. *Revista de la facultad de economía*, 21(363), 100-106. <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/pdfs/363/06florbrown.pdf>
- Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Revista de Business Horizons*, 34(4), 39-48. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000768139190005G>

- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, J. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista de Psiconex*, 9(14). 1-13.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Caurin, J. (2018, septiembre). *Bienestar laboral*. *Emprendepyme.net*.
<https://www.emprendepyme.net/bienestar-laboral>
- Caycho, G. (2014). *Análisis, diseño implementación de un sistema para el registro y control de equipos de protección de una corporación minera* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5415>
- Cemefi (2009, mayo). *El concepto de RSE*. Cemefi.
https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Centro Virtual de Noticias de la Educación (2006, enero). *Responsabilidad social empresarial*. Ministerio de Educación.
<https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-93439.html>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Comisión Europea (2001, julio). *Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. European parliament.
[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)
- Debeljuh, P. (2008). *Ética empresarial en el núcleo de la estrategia corporativa*. Nuevas tendencias.
- Espinoza, E. (2018). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa*. Granica.

Fundación Uocra (2009). *Salud y seguridad en trabajos de minería*. Fundación Uocra.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/salud_seg_mineria.pdf

Gamarra, L. (2014). *Propuesta de requisitos mínimos para lograr la ciencia social en la minería peruana* [Tesis maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5825>

Gómez, C., & Loyola, N. (2004). *Responsabilidad Social Empresarial en materia de las relaciones laborales* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio

de la Universidad de Chile.

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108246/gomezj_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Gonzales, C. (2018). *Derecho laboral*. Morata.

González, F., Blanco, L., & López, L. (2015). *Cartilla Educativa N° 3: Análisis, evaluación y control de riesgos* (2ª ed.). Saltra.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/investigacion.pdf>

Julca, C. (2018). *Responsabilidad social laboral y su influencia en la satisfacción de los colaboradores del centro de contacto del banco de crédito del Perú* [Tesis

de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de la Universidad

Nacional de Trujillo.

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11662/julcafernandez_c_rol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marqués, F. (2017). La salud integral de los trabajadores: un reto para la sostenibilidad empresarial. *Revista iberoamericana de psicología*, 1(90), 14-23.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/publicaciones%20periodicas/Rev_INSHT/2017/SST_90_enlaces.pdf

Ministerio de Energía y Minas (2017, agosto). *Reglamento de seguridad y salud ocupacional de minería*. Perú: minem.gob.pe.
https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/mineria/legislacion/2016/rsoo_2017.pdf

Navarro, L. (2016). La RSE: Teorías que fundamentan su aplicabilidad en Venezuela. Sapienza Organizacional. *Revista Semestre Económico*, 3(6), 19-32.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056828011/html/index.html>

Nunes, I. (2016). *Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST)*. Pirámide.

Organización Internacional del Trabajo (2014, octubre). *Educación obrera para el trabajo decente*. OIT <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ee5035804618d2b48fb8ffca390e0080/Derecho-del-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ee5035804618d2b48fb8ffca390e0080>

Oxfam (2007, agosto). *Responsabilidad social empresarial en el sector minero en el Perú*. Perú Oxfam. <https://peru.oxfam.org/latest/policy-paper/responsabilidad-social-empresarial-en-el-sector-minero-en-el-per%C3%BA>

Parra, C. (2018, marzo). *Qué son los stakeholders, qué tipos existen y de qué manera impactan a una empresa*. Rockcontent. <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-un-stakeholder/>

Peralta, E. (2011). *Gestión del riesgo operacional* [Tesis de pregrado, Universidad Carlos III de Madrid]. Repositorio de la Universidad Carlos III de Madrid.
<https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/13349/PFC%20-%20Elia%20Soledad%20Peralta.pdf>

- Perú 21 (2017, 31 de enero). Dos mineros muertos y uno herido tras derrumbe en mina Inmaculada en Ayacucho. *Diario Perú 21*. <https://peru21.pe/lima/dos-mineros-muertos-herido-derrumbe-mina-inmaculada-ayacucho-video-63292>
- Rostagno, H. (2018, octubre). *Los riesgos de la minería*. Empresa & Salud. <http://www.empresaludng.com.ar/revista/nota/los-riesgos-de-la-mineria/>
- Rubina, R. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, Huánuco* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26419/rubina_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sainz, A. (1994). *La gestión de recursos humanos en la empresa*. Instituto de Dirección y Organización de Empresa.
- Sampedro, C. (2014). *Responsabilidad social corporativa: Concepto, dimensión interna y comunicación* [Tesis de pregrado, Universidad de la Rioja]. Repositorio de la Universidad de la Rioja https://nanopdf.com/download/responsabilidad-social-corporativa-concepto-dimension-interna-y_pdf
- Santillán, T. (2013). *Influencia de las acciones de responsabilidad social interna de la empresa Don Pollo Tropical S.A.C. en el bienestar de los trabajadores en el periodo setiembre 2012* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_5c774cf21fb48facbbe4a6b2222392f9
- Tamayo, G. (2001). *Diseños muestrales en la investigación*. Episteme.
- Tennessee, L., & Padilla, M. (2017, junio). *Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores*. Salud.gob.sv.

https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2017_presentaciones/presentacion20062017/manual-salud-y-seguridad-ops-gerentes-y-administradores.pdf

Tinoco, U., Arango, L., & Benavides, O. (2012). Evolución, aproximación al concepto y teorías de responsabilidad social empresarial. *Panorama Económico*, 2(10), 189–220. <https://doi.org/10.32997/2463-0470-vol.20-num.0-2012-344>

Velandia, C. (2016). *Prácticas de responsabilidad social empresarial y bienestar de los empleados en el marco de las organizaciones saludables* [Tesis de pregrado, Universidad del Rosario]. Repositorio de la Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12108?show=full>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Responsabilidad social empresarial y bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A, Mala – 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿De qué manera se relaciona la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019?	Objetivo general Determinar la relación de RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.	Hipótesis general Existe una relación significativa entre la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa, de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala - 2019.	Variable: RSE		Tipo: Básica Nivel: Correlacional Método: cuantitativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Población: 400 Muestra 87 Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios
Problemas específicos ¿Cuál es la situación actual del bienestar laboral en la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019?, ¿De qué manera la RSE en cuanto a su	Objetivos específicos Identificar la situación actual del bienestar laboral de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019, determinar la	Hipótesis específicas El bienestar laboral en su situación actual se viene llevando de manera positiva en la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.	Dimensión interna	<ul style="list-style-type: none"> - Ética empresarial - Gestión de recursos humanos - Adaptación al cambio - Gestión del impacto ambiental 	
			Dimensión externa	<ul style="list-style-type: none"> - Comunidades locales - Socios comerciales, proveedores y consumidores - Derechos laborales - Problemas ecológicos locales 	
			Principios funcionales	<ul style="list-style-type: none"> - Transparencia - Las normas - Autoevaluación - Memorias anuales 	

<p>dimensión interna se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala - 2019?</p> <p>¿De qué manera la RSE en cuanto a su dimensión externa se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019?</p> <p>¿De qué manera la RSE en cuanto a sus principios funcionales se relaciona con el bienestar laboral de</p>	<p>relación entre la dimensión interna de la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión externa de la RSE y el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre los principios funcionales de la RSE y el bienestar</p>	<p>La dimensión interna de la RSE tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.</p> <p>La dimensión externa de la RSE tiene una relación significativa con el bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.</p> <p>Los principios de la RSE tienen una relación significativa con el bienestar laboral de los</p>	Variable: Bienestar laboral		
			Prevención de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de peligros - Evaluación de riesgos - Control de riesgos - Mapa de riesgo 	
			Promoción de la salud	<ul style="list-style-type: none"> - Nutrición y salud - Control del peso y la obesidad - Salud mental y estrés - Equilibrio y conciliación entre la vida personal y el trabajo 	
Regreso al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso integral - Intervención temprana - Participación - Supervisión y evaluación 				

los trabajadores del área operativa de la Cía. Condestable S.A., Mala – 2019?	laboral de los trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.	trabajadores del área operativa de la Cía. Minera Condestable S.A., Mala – 2019.			
---	---	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Esta encuesta tiene por finalidad recopilar información que nos permita poder llevar a cabo un trabajo de investigación, razón por la cual le pedimos su total sinceridad al momento de responder para marcar le presentamos la siguiente escala en la que 1 es nunca, 2 muy pocas veces, 3 algunas veces, 4 casi siempre y 5 siempre

	Escala				
	1	2	3	4	5
1. La empresa donde laboro promueve actividades de RSE					
2. Participo de las actividades de RSE que fomenta la empresa					
3. Conozco y me comprometo con la misión de la empresa					
4. Conozco y me comprometo con la visión de la empresa					
5. La empresa promueve una conducta ética en base a los criterios de RSE					
6. Mi supervisor me brinda la retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño					
7. He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer					
8. Considero que me siento satisfecho y motivado con las actividades relacionadas a RSE					
9. La empresa en la cual trabajo da un buen trato a los trabajadores					
10. Me informan sobre los proyectos que la empresa tiene como parte de su RSE					
11. La empresa escucha sugerencias/opiniones/ideas de sus trabajadores las cuales se toma en cuenta para realizar una mejora continua o tomar decisiones					
12. Participó activamente en las reuniones de la empresa que concierne a temas relacionados a mi trabajo					
13. Me adapto a los cambios que se presentan en mi área de trabajo					
14. Me informan sobre el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mi área de trabajo					
15. Acepto los cambios que se dan en mi área de trabajo					
16. Mis opiniones son tomadas en cuenta con respecto a los cambios que se van a realizar en mi área de trabajo					

17. Percibo que alguna de las actividades que realiza la empresa donde trabajo afecta al medio ambiente					
18. Considero que la empresa identifica y previene el impacto ambiental que produce en su entorno con el objetivo de lograr la conservación					
19. La empresa donde laboro cuenta con un manejo de crisis en caso se presentará un tipo medio ambiental					
20. La empresa donde laboro realiza proyectos sociales orientadas a la comunidad y trabajadores					
21. El distrito de mala se ha visto beneficiado en algún momento por alguna actividad realizada por la empresa					
22. La empresa donde laboro da a conocer sus actividades de RSE que tienen con su comunidad y sus trabajadores					
23. La empresa donde laboro mejora las condiciones de vida de la comunidad					
24. Percibo que la empresa mantiene una comunicación afectiva con los agentes de la comunidad					
25. La empresa en el cual laboro interactúa con su entorno local					
26. La empresa mantiene una comunicación positiva con la comunidad					
27. Percibo que la empresa promueve iniciativas de voluntariado					
28. La empresa crea alianzas estratégicas con sus proveedores para realizar trabajos en conjunto de prácticas de RSE					
29. La empresa cumple con las expectativas de los clientes					
30. La empresa donde laboro respeta los derechos de los trabajadores					
31. Estoy de acuerdo con la remuneración que percibo por antigüedad laboral					
32. La empresa promueve la protección de salud y seguridad de sus trabajadores					
33. La empresa fomenta la reducción del impacto ambiental con sus actividades a lo largo de su cadena de producción					
34. La empresa cuenta con política de transparencia y anticorrupción					
35. La empresa da a conocer y publica sus conductas de RSE					
36. La empresa cuenta con certificados de calidad medioambiental					
37. La empresa realiza auditorías sobre su desempeño de RSE tanto en público interno como externo					

38. La empresa reformula sus proyectos de RSE					
39. La empresa realiza informes de memorias anuales sobre sus prácticas de RSE					
40. La empresa comunica a la sociedad de la realización y desarrollo de su plan de RSE					

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL

Esta encuesta tiene por finalidad recopilar información que nos permita poder llevar a cabo un trabajo de investigación, razón por la cual le pedimos su total sinceridad al momento de responder para marcar le presentamos la siguiente escala en la que 1 es nunca, 2 muy pocas veces, 3 algunas veces, 4 casi siempre y 5 siempre

	Escala				
	1	2	3	4	5
1. Me siento satisfecho con el ambiente laboral de mi trabajo					
2. La empresa promueve constantemente prácticas de seguridad					
3. Mi jefe inmediato está comprometido con los aspectos de seguridad y salud de los trabajadores					
4. Mi jefe inmediato nos mantiene informados sobre los riesgos a los que me encuentro expuesto					
5. Si usted tiene una queja su jefe inmediato actúa para poder solucionarlo					
6. La empresa carece de procedimientos en los que se incluyen medidas de seguridad en el trabajo					
7. He sufrido algún tipo de accidente dentro de mi área de trabajo					
8. Mi trabajo tiene un nivel de impacto significativo sobre mi estilo de vida					
9. Mi trabajo demanda hoy de mucho esfuerzo					
10. Manipulo habitualmente cargas pesadas, grandes volúmenes difíciles de sujetar o en equilibrio inestable					
11. La información que me proporcionan sobre mis funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, entre otros, es suficiente					
12. Mi jefe inmediato toma en cuenta mis sugerencias para mejorar las condiciones de mi área de trabajo					
13. El ambiente laboral en mi lugar de trabajo es positivo					
14. El nivel de seguridad en mi área de trabajo es precario					
15. La empresa toma medidas para eliminar o reducir los factores de riesgos de origen laboral					
16. Conozco cómo está organizada la prevención en mi centro de trabajo					

17. Se incluyen las normas de prevención de riesgos en las instrucciones que recibe para desarrollar su trabajo					
18. La empresa le proporciona los equipos necesarios de protección personal					
19. Sus equipos de protección personal se encuentran en óptimas condiciones					
20. En su centro de trabajo se realiza reuniones periódicas en la que los trabajadores pueden manifestar su punto de vista respecto a lo que está ocurriendo en la empresa en relación con la seguridad y salud					
21. Esta informado sobre los controles y las señalizaciones asociadas a los riesgos en su área de trabajo					
22. Identifica y localiza fácil fácilmente los riesgos en las diferentes áreas de trabajo					
23. Se efectúan constantemente evaluaciones médicas para determinar mi estado de salud					
24. La empresa les da la debida importancia a los temas de seguridad y salud de sus trabajadores					
25. La empresa desarrolla charlas de primeros auxilios relacionados con mi puesto de trabajo					
26. La empresa realiza campañas de salud					
27. La empresa promueve hábitos de vida saludable para sus trabajadores					
28. Consumo menos de 2 comidas al día					
29. La empresa genera actividades deportivas					
30. Le he sentido bajo presión alguna vez					
31. Tengo problemas emocionales como depresión ansiedad y desánimo a causa de mi trabajo					
32. Lo que sucede en mi trabajo influye en mi vida personal y familiar					
33. Ha sido capaz de disfrutar su vida personal o familiar					
34. Mis obligaciones laborales hacen que me resulte complicado relajarte en casa					
35. Comparto con personas cercanas a mis preocupaciones y problemas personales					
36. Siento que mi situación laboral es inestable					

37. La empresa promueve programas de regreso al trabajo en mi área de trabajo					
38. Comunicó inmediatamente los accidentes cuando se producen en mi área					
39. La empresa apoya a sus trabajadores cuando sufre un accidente					
40. La empresa realiza procesos asociados a la reintegración laboral del trabajador					

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos

Validación del instrumento (V1) Responsabilidad Social Empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. /Ing.: Mg. HERRERA Zavaleta, Joanna Paola

DNI: 40692979

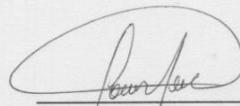
Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento (V2) Bienestar Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. /Ing.: Mg. Herrera Zavaleta, Joanna Paola

DNI: 40692979

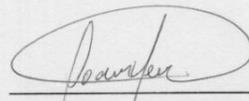
Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del Instrumento (V1) Responsabilidad Social Empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. /Ing.: Wilber Hugo Flores Vilca

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del Instrumento (V2) Bienestar Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. /Ing.: Wilber Hugo Flores Vilca

DNI: 01324100

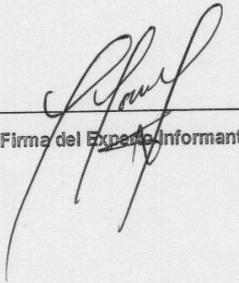
Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento (V1) Responsabilidad Social Empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic. /Ing.: SANGUINETI SMITH JOSÉ

DNI: 43312336

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento (V2) Bienestar Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic. /Ing.: SANGUINETI SMITH JOSÉ

DNI: 43312336

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Responsabilidad Social Empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANTO, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Bienestar laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANTO, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de coincidencias

KELLY ADRIANA ACUÑA YACTAYO ALEXANDRA JAZMIN FLORINDEZ DOMINGUEZ
TESIS PARA REPOSITORIO_ KELLY ACUÑA YACTAYO & ALEXANDRA FLORINDEZ DOMINGUEZ.docx

Similitud **16%** Marcas de alerta Escritura con IA **--%**

1

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y BIENESTAR LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA, DE LA CIA. MINERA
CONDESTABLE S.A, MALA – 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORAS
ALEXANDRA JAZMIN FLORINDEZ DOMINGUEZ
ORCID: 0000-0002-9361-1235
KELLY ADRIANA ACUÑA YACTAYO
ORCID: 0000-0003-3778-7356

ASESOR

Página 1 de 97 17787 palabras 128%

16% Similitud General Filtros
49 Exclusiones →
Fuentes
Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet
repositorio.autonoma.edu.pe 3%
45 text blocks 497 palabras coincidentes

2 Internet
hdl.handle.net 1%
17 text blocks 169 palabras coincidentes

Anexo 5. Documento de consentimiento informado



CONSTANCIA

El Jefe de Recursos Humanos de Compañía Minera Condestable S.A. identificada con RUC N°20100056802, hace constar que las señoritas:

ALEXANDRA JAZMÍN FLORINDEZ DOMÍNGUEZ DNI 72224328

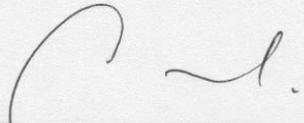
KELLY ADRIANA ACUÑA YACTAYO DNI 73479239

Han realizado su trabajo de investigación en nuestra empresa y se ha otorgado el permiso correspondiente para aplicar la encuesta a los colaboradores para como parte de la Tesis titulada "Responsabilidad social empresarial y bienestar laboral de los trabajadores del área operativa de la Cia. Minera Condestable SAA, Mala – 2019" en las siguientes fechas: Del 3 de setiembre al 31 de octubre del año en curso.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que estimen convenientes.

Mala, 05 de noviembre del 2019


Lrq/RSB


Raúl Solís Bustamante
Jefe de Recursos Humanos
Compañía Minera

Anexo 6. Base de datos

Microsoft Excel ribbon: ARCHIVO, INICIO, INSERTAR, DISEÑO DE PÁGINA, FÓRMULAS, DATOS, REVISAR, VISTA, DESARROLLADOR. Iniciar sesión

Formulas bar: D4 = 5

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	
1	Nº	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1P15	V1P16	V1P17	V1P18	V1P19	V1P20	V1P21	V1P22	V1P23	V1P24	V1P25	V1P26	V1P27	V1P28	V1P29	V1P30	V1P31	V1P32	V1P33	V1P34	V1P35	V1P36	V1P37	V1P38	V1P39	V1P40	
2	1	5	1	5	5	5	3	3	4	5	1	4	1	4	5	5	4	5	4	4	5	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	2	5	5	4	4	5	2	
3	2	3	1	5	5	4	4	1	4	3	1	3	2	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2		
4	3	2	3	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	5	5	3	1	3	5	5	1	1	1		
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	5	4	1	4	4	4	2	1	1	3	2	2	1	5	4	5	2	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	1	5	3	4	4	4	2	1	5	4	2	2	2		
7	6	3	4	5	5	5	3	5	5	2	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	3	1	4	5	2	5	4	3	2	3	3	5	4	1	1	5	3	2	2	3		
8	7	4	2	5	5	5	3	4	5	4	3	2	4	5	5	2	5	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	8	4	4	5	5	3	4	3	4	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3		
10	9	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	10	3	5	5	5	5	3	2	5	4	2	4	4	5	3	4	4	5	3	2	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4		
12	11	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3		
13	12	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	13	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	
15	14	5	1	5	5	4	5	3	4	5	5	2	1	1	1	5	4	4	4	1	1	1	4	5	1	1	1	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4		
16	15	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	1	5	4	5	1	3	5	3	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	
17	16	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	1	4	2	1	1	4	4	5	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
18	17	4	1	5	5	5	4	1	5	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	4	1	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	
19	18	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	3	3	5	3	
20	19	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	1	1	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
21	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	21	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	2	5	3	5	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	22	5	5	5	5	5	3	4	4	1	4	5	1	4	5	1	5	5	5	4	4	2	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	
24	23	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	1	5	4	4	4	5	4	1	4	1	5	5	3	5	3	4	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	
25	24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
26	25	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	26	4	1	5	5	4	1	5	4	5	4	1	1	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	1	
28	27	5	5	5	5	3	5	1	5	4	1	1	1	5	4	5	1	1	5	1	4	3	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	5	5	3	5	4	1	1	1	1	
29	28	5	4	5	5	5	3	4	5	1	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	2	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	2	5	5	5	2	4	3	
30	29	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
31	30	4	1	5	5	5	5	5	5	4	2	4	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	
32	31	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
33	32	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	2	5	4	5	5	5	4	1	1	4	4	3	4	5	2	5	3	5	5	5	5	1	5	5	2	1	2	
34	33	3	1	5	5	5	4	4	5	5	3	4	1	5	5	5	3	5	5	2	3	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
35	34	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	4	4	1	1	5	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	4	5	1	

Excel status bar: LISTO, BASE DE DATOS, Hoja2, RSE, DI, DE, PRI, 80%

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Calibri 11 A A Ajustar texto General Normal_Hoja3 Normal_Hoja4 Normal_PRI Normal Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

D4 : X ✓ fx 5

	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CT
1	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8	V2P9	V2P10	V2P11	V2P12	V2P13	V2P14	V2P15	V2P16	V2P17	V2P18	V2P19	V2P20	V2P21	V2P22	V2P23	V2P24	V2P25	V2P26	V2P27	V2P28	V2P29	V2P30	V2P31	V2P32	V2P33	V2P34	V2P35	V2P36	V2P37	V2P38	V2P39	V2P40	
2	4	5	5	5	3	3	2	2	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	2	4	1	1	4	4	5	4	2	4	4	4	3	5	
3	4	4	4	4	4	4	1	5	4	2	4	2	3	2	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	2	2	1	3	2	3	3	4	3	4	3	2	1	5	4	1	
4	5	5	4	4	3	1	3	3	2	1	4	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	3	1	1	2	1	1	5	5	1	1	1	3	5	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5
6	3	5	2	2	1	3	2	5	5	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	3	4	2	2	1	3	2	3	1	2	4	1	4	2	1	5	4	4	
7	4	5	5	4	2	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	3	5	3	3	1	3	2	1	1	3	3	1	3	1	2	5	4	1	
8	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	4	2	5	3	2	4	4	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2	4	3	2	1	2	1	5	1	1	5	2	5	2	2
9	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	3	4	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	1	3	3	1	1	5	1	3	1	4	5	5	5	
10	5	5	5	4	4	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	1	4	4	5	4	4	4	4	1	3	5	5	4
11	5	5	4	5	4	1	2	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	1	1	3	4	5	1	4	4	4	4	1	3	3	1	4	
12	3	5	5	5	5	1	2	5	3	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	2	1	3	1	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	3	3	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	1	2	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	3	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	3	2	1	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	1	3	3	1	1	5	1	5	1	5	3	5	4	
16	5	5	5	5	3	1	3	3	2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	1	2	1	1	1	5	1	3	1	5	5	5	5	
17	4	5	5	5	5	3	2	5	2	2	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	4	3	1	5	2	3	5	3	5	5	3	
18	5	5	5	5	3	1	2	3	1	1	5	5	5	1	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	4	
19	5	5	5	5	4	1	2	1	1	3	5	3	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	3	1	1	1	5	1	2	1	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	1	2	1	1	2	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	1	2	3	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	1	2	4	2	5	4	5	5	5	5
22	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	1	1	1	3	1	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	2	1	2	5	3	2	4	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	1	2	3	2	1	2	5	2	4	2	5	5	5	5	
24	5	5	5	5	4	1	2	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	1	1	1	1	5	1	4	1	5	5	5	4	
25	5	5	5	4	4	1	1	4	3	5	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	1	5	3	2	1	5	2	3	1	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	4	1	1	2	1	1	4	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	1	1	1	5	1	1	2	5	1	5	1	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	3	1	2	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	1	1	5	1	3	1	5	5	3	5
28	5	5	1	1	1	1	2	5	5	4	1	1	5	1	1	5	2	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
29	4	5	5	3	4	2	1	3	2	3	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	1	1	5	1	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	
30	5	4	5	5	5	1	1	1	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5
31	5	5	5	4	4	1	2	1	1	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	1	1	2	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	1	1	3	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	1	5	1	4	1	5	5	5	5
33	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	1	3	1	4	1	1	1	5	1	1	3	5	5	5	5	
34	3	4	5	5	3	2	2	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	1	1	3	1	1	2	5	1	3	1	4	5	5	5	
35	4	5	5	5	5	1	2	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	2	5	1	1	1	5	1	4	1	5	5	5	5	