



— Universidad —
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

ESCUELA DE POSGRADO

Doctor Luis Claudio Cervantes Liñán

**MAESTRÍA EN EJECUTIVA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

Tesis

**“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN LA GESTIÓN DE LAS
EMPRESAS MINERAS EN EL PERÚ”**

Presentado por: DU YIMING

Asesor: Dr. MAXIMILIANO CARNERO ANDIA

LIMA - PERÚ

2017

ÍNDICE

Resumen	
Abstract	
Introducción	

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1	Marco Histórico	01
1.2	Marco Teórico	03
1.2.1	Responsabilidad Social Empresarial	03
1.2.2	Gestión Empresarial	16
1.3	Investigaciones	33
1.3.1	Investigaciones Nacionales.....	33
1.3.2	Investigaciones Internacionales	35
1.4	Marco conceptual	39

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1	Planeamiento del Problema	42
2.1.1	Descripción de la Realidad Problemática	42
2.1.2	Antecedentes Teóricos	44
2.1.3	Definición del Problema.....	46
2.2	Objetivos de la Investigación.....	47
2.2.1	Objetivo General y Específicos	47
2.2.2	Delimitación del Estudio	49
2.2.3	Justificación e Importancia del Estudio	49
2.3	Hipótesis y Variables.....	50

2.3.1	Hipótesis Principal y Específicas	50
2.3.2	Variables e Indicadores	51

CAPÍTULO III

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1	Población y Muestra.....	53
3.2	Diseño Utilizado en el Estudio.....	57
3.3	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	58
3.4	Procesamiento de Datos.....	58

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1	Presentación de Resultados.....	59
4.2	Contrastación de Hipótesis	74
4.3	Discusión	87

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones	89
5.2	Recomendaciones.....	90

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS:

01 Matriz de Consistencia

02 Encuesta

RESUMEN

La Responsabilidad Social Empresarial tiene diversas acepciones, dependiendo de quién lo utilice. Las más holísticas y progresistas hacen referencia a que una empresa es socialmente responsable, cuando en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados.

En la investigación, se planteó como objetivo general, establecer si la responsabilidad social (RSE) incide en la gestión de las empresas mineras en el Perú, para lo cual buscando obtener información de interés para la tesis, se reunió toda la información que habían dado los encuestados, el cual fue procesado en la parte estadística y como resultado del trabajo de campo sobre esta temática, se determinó que efectivamente existe relación causal entre las variables consideradas en la investigación.

En cuanto al tipo de investigación es descriptivo-aplicativo, toda vez que el estudio por la forma como se ha llevado a cabo, buscó establecer si la responsabilidad social (RSE) incide directamente en la gestión de las empresas mineras en el Perú, lo cual fue corroborado en la conclusión general, donde se estableció que incide significativamente y se cumple lo planteado en la hipótesis general. Por otro lado el nivel es aplicativo.

Con relación al método y diseño utilizado es el expos facto o retrospectivo; y en lo concerniente a la población objeto de estudio, estuvo conformada por **121** personal administrativo y funcionarios de 29 empresas mineras que desarrollan actividades en el Perú; con un nivel de significancia de 95% y 5%

como margen de error; donde la muestra del personal Administrativo y funcionarios fue seleccionada aleatoriamente.

Por otro lado, en cuanto a la técnica utilizada fue la encuesta, la misma que empleo como instrumento el cuestionario para ambas variables; aplicándose el cuestionario al personal administrativo y funcionarios de empresas mineras; cuyo instrumento fue validado por Autoridades con el grado de Doctor; para lo cual se aplicó una prueba piloto a la validez y confiabilidad del mismo.

Como resultado del trabajo de campo y de la contrastación de la hipótesis, se encontró que efectivamente la responsabilidad social (RSE) incide directamente en la gestión de las empresas mineras en el Perú; demostrándose así la relación causal entre ambas variables.

Palabras claves: Responsabilidad social, gestión de empresas, eficiencia, eficacia, competitividad.

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility has different meanings, depending on who uses it. The most holistic and progressive are that the company is socially responsible, when in its decision-making process it values the impact of its actions on communities, workers and the environment and effectively incorporate their interests in their processes and results.

In the investigation, it was raised as a general objective, it was established social responsibility (CSR) affects the management of mining companies in Peru, to obtain more information of interest for the thesis, the respondents, which was processed in the part statistics and as a result of field work on this subject, it was determined that there is a causal relationship between the variables considered in the research.

As far as the type of research is descriptive-application, since the study by the way it has been carried out, sought to establish if social responsibility (CSR) directly affects the management of mining companies in Peru, which was corroborated in the general conclusion, where it was established that it affects significantly and the general hypothesis is fulfilled. On the other hand, the level is application.

Regarding the type of applied research, since the study by the way it has been carried out, sought to establish social responsibility (CSR) directly affects the management of mining companies in Peru, which was corroborated in the general conclusion, where it was established that it affects significantly and the general hypothesis is fulfilled. On the other hand the level is descriptive - explanatory.

On the other hand, the technique used was the survey, which used the questionnaire for both variables as an instrument; the questionnaire being applied to administrative staff and officials of mining companies; whose instrument was validated by Authorities with the degree of Doctor; for which a pilot test was applied to the validity and reliability of the same.

As a result of the field work and the testing of the hypothesis, it was found that social responsibility (CSR) has a direct impact on the management of mining companies in Peru; thus demonstrating the causal relationship between both variables.

Key words: Social responsibility, business management, efficiency, effectiveness, competitiveness.

INTRODUCCIÓN

La gestión de empresa consiste en asumir la responsabilidad de conducir la empresa (dentro de un marco de reglas, procedimientos, aspectos legales y éticos) hacia objetivos concretos y en tiempos específicos, planificando las actividades que se consideren necesarias, organizando los recursos disponibles, dirigiendo a las personas y controlando que lo planificado se vaya cumpliendo o adaptando a las realidades del mercado o contexto.

En cuanto al desarrollo de la tesis, se encuentra dividido en cinco capítulos: Fundamentos Teóricos de la Investigación; El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables; Método, Técnica e Instrumentos; Presentación y Análisis de los Resultados; finalmente Conclusiones y Recomendaciones, acompañada de una amplia Bibliografía, la misma que sustenta el desarrollo de esta investigación; así como los Anexos respectivos.

Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación, abarcó el marco histórico, teórico con sus respectivas conceptualizaciones sobre: *responsabilidad social empresarial y gestión empresarial*; donde cada una de las variables se desarrollaron con el apoyo de material procedente de especialistas en cuanto al tema, quienes con sus aportes enriquecieron la investigación; también dichas variables son de gran interés y han permitido clarificar desde el punto de vista teórico conceptual a cada una de ellas, terminando con las investigaciones y la parte conceptual.

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables, se puede observar que en este punto destaca la metodología empleada para el desarrollo de la tesis; destacando la descripción de la realidad problemática, objetivos, delimitaciones, justificación e importancia del estudio; terminando con las hipótesis y variables.

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos, estuvo compuesto por la población y muestra; diseño, técnicas e instrumentos de recolección de datos; terminando con el procesamiento de datos.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados, se trabajó con la técnica del cuestionario, el mismo que estuvo compuesto por preguntas en su modalidad cerradas, con las mismas se realizaron la parte estadística y luego la parte gráfica, posteriormente se interpretó pregunta por pregunta, facilitando una mayor comprensión y luego se llevó a cabo la contrastación de cada una de las hipótesis, terminando con la discusión.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones, las mismas se formularon en relación a las hipótesis y a los objetivos de la investigación y las recomendaciones, consideradas como viables.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 MARCO HISTÓRICO

Si bien el concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) aparece como tal durante el siglo XX, el tema de la responsabilidad social ha estado presente en la historia desde tiempos inmemoriales.

“Las actividades de intercambio y comercio son tan antiguas como la historia de la humanidad. Por ejemplo, los libros del Antiguo testamento están llenos de casos de actividades comerciales y de leyes y regulaciones para su control. Los arqueólogos han descubierto muchos artefactos que hacen suponer que las actividades comerciales a menudo estuvieron

sujetas a reglas muy elaboradas y complejas, así como a códigos de ética. Por ejemplo, el código de Hamurabi, del año 2000 a.C., fue decretado por el monarca de Babilonia y contiene los lineamientos para los comerciantes y vendedores. Se puede apreciar entonces que la ética en la producción y el comercio han estado presentes de diversas formas en el desarrollo de la historia del hombre”.

Asimismo, en las culturas griega y romana, las actividades comerciales fueron consideradas como un “mal necesario” y aparecieron restricciones filosóficas sobre el trabajo de los mercaderes. Posteriormente, en la Edad Media, la iglesia católica consideraba despreciables las actividades comerciales y de negocios. Hacia el siglo XIII, ante el crecimiento del comercio en las ciudades europeas, Santo Tomás de Aquino estableció el concepto del precio justo, determinado por los mercados y los márgenes de utilidades razonables. La ideología judía favorable al capitalismo, la Reforma y el consiguiente nacimiento de la ética protestante hicieron que el comercio ya no fuera visto como una labor denigrante. Durante los siglos XV y XIV, el comercio y las industrias crecieron de forma sostenida, de manera que la ética capitalista se convirtió en un eje fundamental del desarrollo.

En este contexto la responsabilidad social surge progresivamente implícitamente dentro de las normativas y limitaciones que se impone a la lógica capitalista. Está llegó a su máxima expresión hacia 1890, con la explosión de la Revolución Industrial, Según Griffin y Ebert (1997), es en esos años cuando el concepto de responsabilidad social aparece de manera formal, pero aún incipiente. Esta primera etapa en el desarrollo del concepto es denominada época empresarial. La segunda etapa en la evolución de la RSE se inicia con la Gran Depresión y está signada por la

crisis económica y social que afectó a los países más desarrollados, de manera que se produjo cierta reformulación de la filosofía empresarial. Luego se sucede la época del *activismo social*, que abarca las décadas de 1960 y 1970, durante las cuales el tema adquiere un gran protagonismo debido a ciertas variaciones en el orden social y en los valores. Finalmente, la última etapa, que puede llamarse de la conciencia social contemporánea, empieza en la década de 1980, continúa en la de 1990 – período de gran desarrollo en todo lo relacionado a la responsabilidad y el desarrollo sostenible- y se extienden hasta la actualidad.¹

1.2 MARCO TEÓRICO

1.2.1 Responsabilidad Social

Analizando la información relacionada con el tema encontramos que los especialistas tienen diferentes puntos de vista respecto a la responsabilidad social empresarial, tal es así que en referencia a esta temática se encuentra a la especialista **SCHWALB OSCAR MALCA, María Matilde**, quien nos da la siguiente definición:

"La responsabilidad social es una filosofía, una actitud o forma de ver la vida que implica que tomemos en cuenta el efecto que nuestras acciones y decisiones tienen sobre el entorno físico y social. En otras palabras, ser socialmente responsable significa ser consciente del daño que nuestros actos pueden ocasionar a cualquier individuo o grupo social".

¹ SCHWALB, M. M. y E. GARCÍA. **EVOLUCIÓN DEL COMPROMISO SOCIAL DE LAS EMPRESAS: HISTORIA Y ENFOQUES**, pp. 19 - 20

Asimismo, agrega que **“la responsabilidad social empresarial no es más que la extensión de la responsabilidad individual que tiene todo ciudadano hacia su entorno físico y social”**. A esto se le llama “ciudadanía corporativa”. El concepto de ciudadanía corporativa implica que la empresa, al igual que el ciudadano, tiene deberes y derechos para con la sociedad y los debe cumplir y respetar.

Se puede decir que hasta el momento no hay una sola definición de RSE que haya sido mundialmente aceptada. Una de las más populares es la difundida por la organización internacional Business for Social Responsibility (BSR), para la cual la responsabilidad social empresarial “consiste en operar un negocio de tal manera que se logren cubrir o se superen las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas de la sociedad”.²

De igual manera, **LANTOS, G. P.**, define la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como: **“La obligación que tiene la empresa en tanto miembro de la sociedad que contribuye con sus necesidades y aspiraciones, de maximizar sus impactos positivos y minimizar los negativos. La RSE implica ser un buen administrador de los recursos económicos y humanos de la sociedad”**.

² SCHWALB OSCAR MALCA, María Matilde. **RESPONSABILIDAD SOCIAL: FUNDAMENTOS PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE**, pp. 105 - 106

También agrega que esta definición posee una riqueza ideológica que recoge la evolución y el enriquecimiento progresivo que el concepto ha evidenciado desde sus orígenes.³

Además, **SAKUDA MOROMA, Alejandro**, manifiesta que: ***“La responsabilidad empresarial consiste en llevar una empresa de tal manera que incremente su aporte positivo a la sociedad y a la vez minimice el impacto negativo sobre las personas y el medio ambiente. Se manifiesta en el modo de interacción cotidiana que mantienen los empresarios con las partes interesadas: sus clientes y socios comerciales en el mercado, sus empleados en el lugar de trabajo, la comunidad local y el medio ambiente”.***

Asimismo se puede definir **la responsabilidad social** como:

- ***Las decisiones empresariales vinculadas a valores éticos y respetuosos de las personas, comunidades y medio ambiente.***
- ***El conjunto de políticas y prácticas, incentivado por la gerencia, que cumplen o exceden las expectativas legales y comerciales que la sociedad tiene de la empresa.***
- ***Un imperativo para los negocios y una ventaja competitiva.***

Si bien la responsabilidad social empresarial como un todo no está regulada por ley, sí existen ciertas normas exigidas por el gobierno, incluidas en el tema social. Dependiendo del sector al

³ LANTOS, G. P. **THE BOUNDARIES OF STRATEGIC CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY.**, p. 345

que pertenece la empresa y del modo como su actividad económica afecta al medio ambiente y a la comunidad, el Estado pide planes de impacto ambiente, proyectos de inversión de utilidades, etc. Estas son medidas positivas, pero de repente salta a nuestra memoria la frase del ex presidente Oscar R. Benavides: "A mis amigos todo y a mis enemigos la ley", y nos hace recordar que una de las principales limitaciones que tiene el Perú para su desarrollo es la carencia de un sistema legal transparente y eficiente.⁴

Del mismo modo, los especialistas **L. HILL, Charles L. y Gareth, JONES**, nos dan la siguiente definición: "***La responsabilidad social de la corporación es el juicio de obligación por parte de las compañías de formar ciertos criterios sociales dentro de su toma de decisiones estratégicas***".

Además agregan que el concepto implica que cuando las empresas evalúan decisiones desde una perspectiva ética, debe haber una presunción que favorezca la adopción de cursos de acción que aumenten el bienestar de la sociedad en general. Las metas seleccionadas deben ser muy específicas: incrementar el bienestar de las comunidades donde se encuentre la compañía, mejorar el ambiente o dar poder a los empleados con el propósito de proporcionarle un sentido de autovaloración.

En su forma más pura, la responsabilidad social puede ser apoyada para su propio beneficio sencillamente porque responde

⁴ SAKUDA MOROMA, Alejandro. **RESPONSABILIDAD SOCIAL**, p. 38

al comportamiento apropiado de una compañía. Menos absolutos pero quizá más prácticos son los argumentos que el comportamiento socialmente responsable se encuentra en el propio interés de una empresa. Las acciones económicas tienen consecuencias sociales que afectan a sus peticionarios externos. Por consiguiente, con el fin de conservar el apoyo de estos peticionarios, la organización debe tener en cuenta esas consecuencias sociales cuando formule estrategias.

De otra manera, puede generar mala voluntad y oposición. Por ejemplo, si una comunidad percibe que una firma tiene un impacto ambiental adverso, puede bloquear el propósito de construir nuevas instalaciones en el área.⁵

Por su parte, **KAST, Fremont E. y James E., ROSENZWEIG**, manifiestan que *el concepto de responsabilidad social corporativa (RSC) asume una forma de autocontrol más que de aplicación forzada de ciertos tipos de comportamiento a partir de fuentes externas*. Está estructurado para hacer que los intereses privados de las corporaciones respondan a las necesidades sociales.

En cierto sentido es una alternativa a otras formas de control social como el mercado, las regulaciones gubernamentales, las actividades de los sindicatos y las presiones de los grupos de interés. Como forma de autocontrol, la RSC prevé ciertas

⁵ L. HILL, Charles L. y Gareth, JONES. **ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA: UN ENFOQUE INTEGRADO**, p. 61

restricciones en el comportamiento de las empresas, así como un enfoque altruista e imperativos morales.⁶

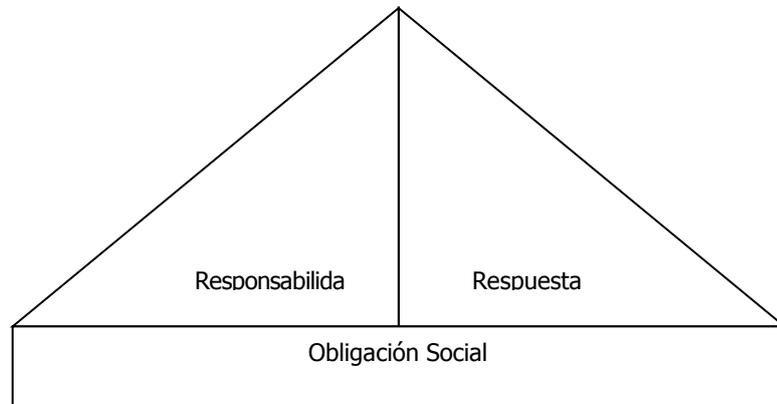
Por otro lado, **ROBBINS, Stephen P. y Mary, COULTER**, expresan que la ***responsabilidad social es la obligación de un negocio, más allá de la requerida por la ley y la economía para que una empresa busque metas a largo plazo que sean buenas para la sociedad.***

Tal es así, que esta definición supone que el negocio obedece leyes y persigue intereses económicos. Damos por hecho que todos los negocios, los que son socialmente responsables y los que no, obedecerán todas las leyes importantes que dicte la sociedad. También observe que esta definición ve al negocio como un agente moral. En su esfuerzo por hacer el *bien* a la sociedad, debe diferenciar entre el bien y el mal.

Como informan, los especialistas para comprender la responsabilidad social mejor es sí la comparamos con dos conceptos similares: la obligación social y la respuesta social como lo grafican en la figura. La obligación social cuando cumple con sus responsabilidades económicas y legales, y nada más. Hace lo mínimo que la ley le exige. Una empresa busca metas sociales sólo en el grado en que contribuye a sus metas económicas. En contraste con la obligación social, tanto la responsabilidad social como la respuesta social van más allá del cumplimiento básico de las normas económicas y legales.

⁶ KAST, Fremont E. y James E., ROSENZWEIG. **ADMINISTRACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES: ENFOQUE DE SISTEMAS Y DE CONTINGENCIAS**, p. 163

NIVELES DE PARTICIPACIÓN SOCIAL



Fuente: ROBBINS, Stephen P. y Mary, COULTER.

ADMINISTRACIÓN, p. 149

De ahí, que la responsabilidad social agrega un imperativo ético de hacer aquello que mejore la sociedad y no aquello que pudiera empeorarla. La respuesta social es la capacidad de una compañía para adaptarse a las condiciones cambiantes de la sociedad.⁷

Del mismo modo, la tabla que presentan los autores **STEVEN L., Wartick y Philip. L. COCHRAN**, informa que la responsabilidad social requiere que el negocio determine qué es correcto o incorrecto y así buscar fundamentales verdades éticas. La respuesta social se guía por las normas sociales. El valor de las normas sociales es que pueden proporcionar a los gerentes una guía más clara para la toma de decisiones.

⁷ ROBBINS, Stephen P. y Mary, COULTER. **ADMINISTRACIÓN**, pp. 148-149

RESPONSABILIDAD SOCIAL FRENTE A LA RESPUESTA SOCIAL		
	RESPONSABILIDAD SOCIAL	RESPUESTA SOCIAL
Consideración principal	Ética	Pragmática
Foco	Fines	Medios
Énfasis	Obligación	Respuestas
Marco de decisión	Largo plazo	A mediano y corto plazo

Fuente: STEVEN L., Wartick y Philip. L. COCHRAN. **THE EVOLUTION OF THE CORPORATE SOCIAL PERFORMANCE MODEL**, p. 766

Asimismo, los promotores de la respuesta social creen que el concepto reemplaza la charla filosófica con la acción práctica. Lo ven más como un objetivo tangible y alcanzable que como una responsabilidad social. En lugar de evaluar lo que es bueno para la sociedad a largo plazo, una gerencia que responde socialmente identifica las normas sociales vigentes y luego cambia su participación social para responder a las condiciones cambiantes de la sociedad.

Todos tienen algunas limitaciones metodológicas relacionadas con medidas de "responsabilidad social" y "desempeño económico". La mayor parte determina el desempeño social de una firma al analizar el contenido de los informes anuales, citas de acciones sociales en artículos sobre la compañía o índices de percepción pública sobre la "reputación" de la empresa. Tales criterios ciertamente tienen puntos en contra como medidas confiables de responsabilidad social.

Si bien, las medidas de desempeño económico (como el ingreso neto, el rendimiento de capital o los precios por acción en el mercado) son más objetivas, generalmente se utilizan para indicar solamente el desempeño financiero a corto plazo. Bien puede tratarse de que el impacto de la responsabilidad social en las utilidades de una firma (positiva o negativa) tome varios años para manifestarse.⁸

La gran atención que se la ha dado al área de la responsabilidad social, tanto por la gerencia como por la sociedad, ha aumentado en años recientes y probablemente seguirá en aumento. Es por ello, que el autor **DAVIS, Keith**, señala cinco propuestas que describen porqué y cómo las empresas deben adherirse a las obligaciones y tomar acciones que protejan y mejoren el bienestar de la sociedad y el de la empresa:

- *Proposición 1: La responsabilidad social surgen del poder social.* Esta proposición se deriva de la premisa de que las empresas tienen una influencia significativa o un poder sobre temas sociales críticos, como el empleo para las minorías y la contaminación ambiental. En esencia, la acción colectiva de todas las empresas de un país determina primero la proporción de minorías empleadas y la condición de que prevalezca en el ambiente en el cual los ciudadanos viven.
- *Proposición 2: Las empresas deben operar en un sistema abierto de doble vía, recibiendo información de la sociedad y dando información al público sobre sus operaciones.* De acuerdo con esta proposición, las empresas deben mostrarse

⁸ STEVEN L., Wartick y Philip. L. COCHRAN. **THE EVOLUTION OF THE CORPORATE SOCIAL PERFORMANCE MODEL**, p. 766

dispuestas a escuchar lo que se ha hecho para mantener o mejorar el bienestar social. A su vez, la sociedad debe estar dispuesta a escuchar los informes de las empresas sobre lo que hacen para cumplir con sus responsabilidades sociales.

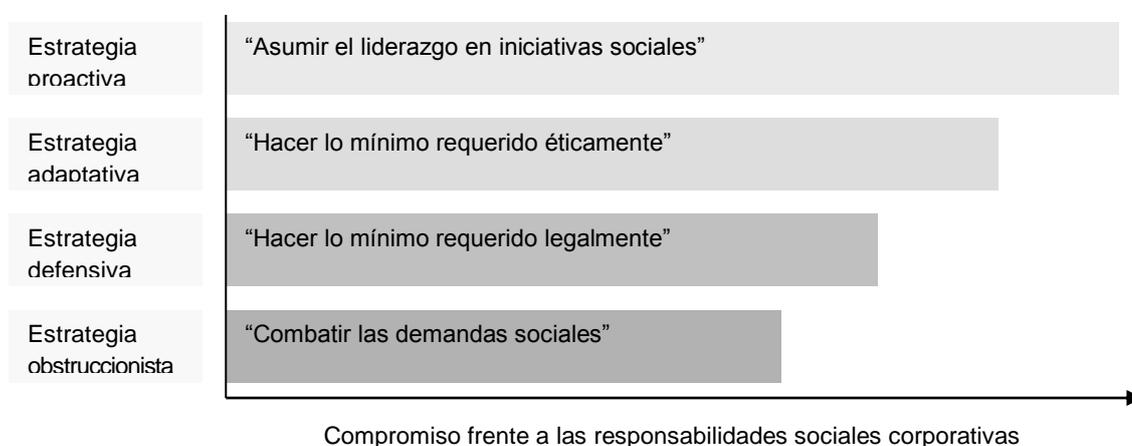
- *Proposición 3: Los costos sociales y los beneficios de una actividad, producto o servicio, deberán ser calculados minuciosamente y considerados para decidir si se procede con éste.* Esta proposición enfatiza que la viabilidad técnica y la ganancia económica no son los únicos factores que deben influir en la toma de decisiones de una empresa. Éstas deben considerar tanto las consecuencias sociales de corto como de largo plazo que tengan las actividades del negocio antes de emprenderlas.
- *Propósito 4: Los costos sociales relacionados con cada actividad, producto o servicio, deben pasarse al consumidor.* Esta proposición afirma que no debe esperarse que las empresas financien completamente actividades que puedan ser socialmente ventajosas, pero económicamente desventajosas. El costo de mantener actividades socialmente deseables dentro de las empresas debe ser pasado a los consumidores por medio de precios más altos de los bienes o servicios relacionados con estas actividades.
- *Proposición 5: Las empresas, así como los ciudadanos, tienen la responsabilidad de participar en ciertos problemas sociales que están fuera de su área normal de operación.* Esta última proposición indica que si una empresa tiene el conocimiento para resolver un problema social con el cual no esté

directamente asociado, debe tener una responsabilidad con la sociedad para ayudar a resolver los problemas.

De acuerdo con las áreas en que los negocios pueden actuar para proteger y mejorar el bienestar de una sociedad son diversas y numerosas. Quizá las más conocidas de estas áreas sean las de asuntos urbanos, del consumidor, ambientales, y asuntos sobre prácticas de oportunidades de empleo.⁹

Con relación a las estrategias de responsabilidad social, el autor **R. SCHERMERHORN, Jhon** comenta que la figura que presenta describe diferentes grados de compromiso de las organizaciones hacia los cuatro criterios de responsabilidad social que se acaban de describir. La línea de avance de responsabilidad social muestra un cambio deseable en el énfasis que se otorga a la misma, desde actuar como obstruccionistas, en un extremo, hasta mostrar un mayor compromiso hacia la ciudadanía, en el otro.

CUATRO ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL: DESDE LA CONDUCTA "OBSTRUCCIONISTA" HASTA LA "PROACTIVA"



⁹ DAVIS, Keith. **FIVE PROPOSITIONS FOR SOCIAL RESPONSIBILITY**, pp. 9-24

Cabe señalar, que una *estrategia obstruccionista* (“Combatir las demandas sociales”) refleja principalmente prioridades económicas; hay una resistencia a las demandas sociales que se encuentran fuera de los propios intereses de la organización. Si ésta recibe críticas por sus infracciones, cabe esperar que negará tales reclamos. Una *estrategia defensiva* (“Hacer lo mínimo legalmente requerido”) intenta proteger a la organización realizando lo mínimo legalmente necesario para satisfacer las expectativas. La conducta corporativa en este nivel se ajusta tan sólo a requerimientos legales, a la presión competitiva del mercado y tal vez a las voces de los activistas. Si recibe críticas, es probable que niegue haber hecho algo malo intencionalmente.

De igual modo, las organizaciones que siguen una *estrategia adaptativa* (“Hacer lo mínimo éticamente requerido”) aceptan sus responsabilidades sociales. Tratan de satisfacer criterios económicos, legales y éticos. La conducta corporativa en este nivel es congruente con las normas, valores y expectativas dominantes en la sociedad, pero a veces puede que tan sólo sea así debido a presiones externas.

Finalmente, la *estrategia proactiva* (“Asumir el liderazgo en iniciativas sociales”) está diseñada para satisfacer todos los criterios del desempeño social, incluyendo el desempeño discrecional. La conducta corporativa en este nivel emprende acciones preventivas con el fin de evitar los impactos sociales adversos de las actividades de la compañía, e incluso se adelanta

o asume el liderazgo para identificar y responder a las cuestiones sociales emergentes.¹⁰

Determinar la medida en que las actividades de responsabilidad social deben ser realizadas por una compañía más allá de los requerimientos legales es un proceso subjetivo. Tal es así, que los especialistas **C. CERTO, Samuel y J. Paul, PETER**, manifiestan que a pesar de esta subjetiva, sin embargo, los gerentes deben tener una posición muy definida en esta área vital e informar a todos los miembros de la empresa sobre su posición.

Pues el dar estos pasos asegurará que los gerentes y los miembros de la organización se comporten consistentemente para apoyar la posición y que las expectativas de la sociedad de lo que una empresa en particular puede lograr en esta área, sea realista.

De igual manera, uno de los retos que enfrentan los gerentes que intentan ser sensibles ante los asuntos sociales es determinar cuáles son las obligaciones específicas, implícitas en las situaciones de su negocio. Claramente, la administración tiene una obligación de ser socialmente responsable hacia sus *grupos de interés*.

Desde luego, los grupos de interés son todos aquellos individuos y grupos que directa o indirectamente sufren las consecuencias de una decisión de una empresa. los gerentes de las empresas exitosas típicamente tienen muchos afectados qué

¹⁰ R. SCHERMERHORN, John. **ADMINISTRACIÓN**, pp. 127-128

considerar: los accionistas o dueños de las organizaciones; los proveedores; los prestamistas; las agencias gubernamentales; los empleados y los sindicatos; los consumidores, los competidores y las comunidades locales al igual que la sociedad en general.¹¹

1.2.2 Gestión Empresarial

La gestión empresarial base de toda empresa, si se realiza una buena gestión la empresa crece, por el contrario si se realiza una mala gestión la empresa decaerá.

Es así que la gestión implica un sinfín de requerimientos que necesita cumplir la empresa, para lograr sus objetivos organizacionales. Aunque la gestión a simple vista parece sencilla y que cualquier persona puede hacer una correcta gestión, en el mundo real de la empresa sucede todo lo contrario, se necesita una persona (gestor) que esté completamente capacitado y sepa hacer correctamente su trabajo.

Asimismo, una correcta y buena gestión no solo se enfoca a la empresa y a lo que sucede dentro de esta, si no por el contrario, trata de encontrar problemas organizacionales que estén afectando su desempeño, trata de mantener a un cliente satisfecho, pero sobretodo, se encarga de aprovechar al máximo todos los recursos con los que cuenta la empresa, para maximizar sus ganancias y reducir costos, sin dejar de lado la calidad y el cliente.

¹¹ C. CERTO, Samuel y J. Paul, PETER. **THE STRATEGIC MANAGEMENT PROCESS**, pp. 219-220

Además, la comunicación es la base de las relaciones humanas, al igual que en la sociedad sucede lo mismo, un clima de cordialidad y de buena comunicación, nos permitirá desarrollarnos más y mejor en nuestro ambiente de trabajo, haciendo más y mejores cosas, pero si en lugar de llevar una cordial y buena comunicación, el trabajo se verá mermado por los problemas más comunes y más importantes dentro de cualquier organización, la incorrecta comunicación.

Aunque existan diferentes tipos de empresas y cada una tenga una manera de administrar sus recursos de manera diferente, todos a final de cuentas buscan una sola cosa, vender más y mejor y en consecuencia obtener más ganancias, y solo hay una manera de hacerlo, a través de la gestión, que nos ayudará y nos impulsara a poder realizar nuestros sueños realidad. Además, hay que tener presente que nunca es demasiado tarde para llevar a la práctica la gestión empresarial, que siempre va hacer algo que podamos mejorar, pero sobre todo, que debemos buscar a las personas adecuadas para que realicen este delicado estudio.¹²

Al respecto, los especialistas **IVANCEVICH, John M. y otros**, lo definen de la siguiente manera: ***“La gestión empresarial es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona, trabajando sola, no podría alcanzar”***.¹³

¹² OLIVETTO OCAMPO, Alberto. **GESTIÓN EMPRESARIAL**, p. 5

¹³ IVANCEVICH, John M. y otros. **GESTIÓN, CALIDAD Y COMPETITIVIDAD**, p. 12

También, **DE LA CRUZ CASTRO, Hugo**, define gestión empresarial como: "***Aptitud para organizar y dirigir los recursos de una empresa, con el propósito de obtener el grado óptimo de posibilidades (servicios, valor económico añadido y acto continuado) mediante decisiones que; efectúe el gestor dirigidas a conseguir los objetivos previamente fijados***".

Además, agrega que es la acción y efecto de gestionar ósea, efectuar trámites o diligentes para realizar o concluir un asunto público o privado. ¹⁴

Del mismo modo, la **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**, señala que la gestión empresarial es: "***La actividad empresarial que busca a través de personas (como directores institucionales, gerentes, productores, consultores y expertos) mejorar la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios***".

Asimismo, una óptima gestión no busca sólo hacer las cosas mejor, lo más importante es hacer mejor las cosas correctas y en ese sentido es necesario identificar los factores que influyen en el éxito o mejor resultado de la gestión. ¹⁵

Para **GIBSON, James L., IVANCEVICH, John M. y DONNELLY, James H.**, ***el concepto de gestión se basa en la***

¹⁴ DE LA CRUZ CASTRO, Hugo. **GLOSARIO EMPRESARIAL**, p. 585

¹⁵ UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO. **GESTIÓN EMPRESARIAL PARA AGRONEGOCIOS**, p.19

premisa de que se precisa una gestión siempre que dos o más personas realizan un trabajo especializado. En estas circunstancias, dicho trabajo especializado deberá ser coordinado y de ahí la necesidad del trabajo de gestión.

También agregan que el trabajo de gestión consiste, pues, en coordinar el trabajo de personas, grupos y organizaciones, realizando las cuatro funciones que lo integran: planificación, organización, dirección y control.¹⁶

Asimismo, **LEÓN, C. y OTROS** quienes tienen su propio punto de vista, nos dan la siguiente definición: "***La gestión empresarial es la actividad que busca a través de personas mejorar la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios***".

De igual manera, complementan su definición agregando que una óptima gestión no busca sólo hacer las cosas mejor, lo más importante es hacer mejor las cosas correctas y en ese sentido es necesario identificar los factores que influyen en el éxito o mejor resultado de la gestión.¹⁷

Con relación a las ***capacidades y habilidades de la función gerencial***, los autores mencionados líneas arriba agregan que la función implica tener capacidad para conducir personas, un don especial para ser reconocidos y seguidos por los subalternos, indudablemente para esto se requiere capacidad

¹⁶ GIBSON, James L., IVANCEVICH, John M. y DONNELLY, James H. **LAS ORGANIZACIONES: COMPORTAMIENTO, ESTRUCTURA, PROCESOS**, p. 31

¹⁷ LEÓN, C. y OTROS. **GESTIÓN EMPRESARIAL PARA AGRONEGOCIOS**, p. 19

técnica profesional espontánea y otros aspectos directivos como lo señalan a continuación:

- Capacidad para tomar decisiones.
- Imaginación honestidad, iniciativa e inteligencia.
- Habilidad para supervisar, controlar y liderar.
- Habilidad para visualizar la actividad hacia el futuro.
- Habilidad para despertar entusiasmo.
- Habilidad para desarrollar nuevas ideas.
- Disposición para asumir responsabilidades y correr riesgos inherentes.
- Capacidad de trabajo.
- Habilidad para detectar oportunidades y generar nuevos negocios.
- Capacidad de comprender a los demás y manejar conflictos.
- Imparcialidad y firmeza.
- Capacidad de adaptarse al cambio
- Deseo de superación.
- Capacidad técnica de marketing para promocionar los productos de la empresa.
- Capacidad para el análisis y solución de problemas.
- Paciencia para escuchar.
- Capacidad para relacionarse.¹⁸

La gestión empresarial es un término que abarca un conjunto de técnicas que se aplican a la administración de una empresa y dependiendo del tamaño de la empresa, dependerá la dificultad de la gestión del empresario o productor. El objetivo fundamental

¹⁸ *Ibíd.*, pp. 19-21

de la gestión del empresario es mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, asegurando la viabilidad de la empresa en el largo plazo. Es por eso que el especialista **SCHERMERHORN, John** presenta las técnicas de la gestión empresarial, los cuales define para mayor apreciación:

- **Análisis estratégico:** diagnosticar el escenario, identificar los escenarios político, económico y social internacionales y nacionales más probables, analizar los agentes empresariales exógenos a la empresa.
- **Gestión organizacional o proceso administrativo:** planificar la anticipación del quehacer futuro de la empresa y la fijación de la estrategia y las metas u objetivos a cumplir por la empresa; organizar, determinar las funciones y estructura necesaria para lograr el objetivo estableciendo la autoridad y asignando responsabilidad a las personas que tendrán a su cargo estas funciones.
- **Gestión de la tecnología de información:** aplicar los sistemas de información y comunicación intra y extra empresa a todas las áreas de la empresa, para tomar decisiones adecuadas en conjunto con el uso de internet.
- **Gestión financiera:** obtener dinero y crédito al menos costo posible, así como asignar, controlar y evaluar el uso de

recurso financieros de la empresa, para lograr máximos rendimientos, llevando un adecuado registro contable.

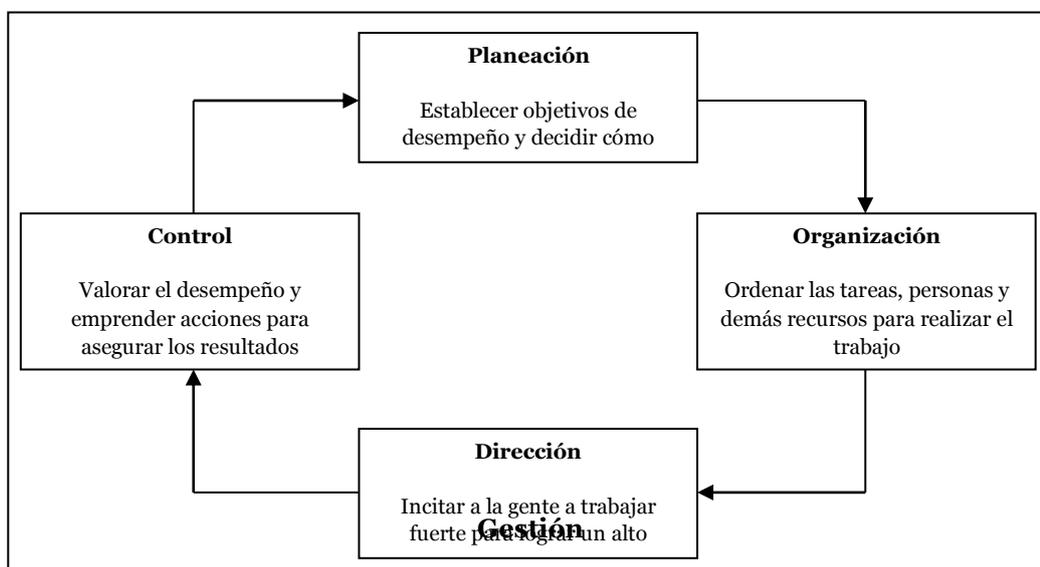
- **Gestión de recursos humanos:** buscar utilizar la fuerza de trabajo en la forma más eficiente posible preocupándose del proceso de obtención, mantención y desarrollo del personal.
- **Gestión de operaciones y logística de abastecimiento y distribución:** suministrar los bienes y servicios que irán a satisfacer necesidades de los consumidores, transformando un conjunto de materias primas, mano de obra, energía, insumos, información, etc. En productos finales debidamente distribuidos.
- **Gestión Ambiental:** contribuir a crear conciencia sobre la necesidad de aplicar, en la empresa, políticas de defensa del medio ambiente.

Asimismo, el autor informa que las funciones básicas de la gestión son cuatro, los cuales se presentan en la gráfica y se define para mayor apreciación de la siguiente manera:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control¹⁹

¹⁹ SCHERMERHORN, John. **ADMINISTRACIÓN**, p. 12

LAS CUATRO FUNCIONES BÁSICAS DE LA GESTIÓN



Fuente: SCHERMERHORN, John. **ADMINISTRACIÓN**, 2003.

Por su parte, el especialista **CROSBY, Philip B.** manifiesta que las *cuatro funciones de gestión han de entenderse en el contexto de la mejora y del mantenimiento de la calidad*. Las funciones de gestión se interrelacionan con la calidad y no deberían separarse de ella. El rendimiento que se logre en una de las funciones dependerá del rendimiento en las demás. Un plan demanda liderazgo, organización y control para que pueda llevarse adecuadamente a la práctica. En el caso de que no incorpore consideraciones adecuadas sobre la calidad no pasará mucho tiempo sin que el fracaso se haga realidad.

Además, para conseguir que una organización haga bien las cosas desde el primer momento es, obviamente, una buena idea. Naturalmente, es más barato hacer las cosas sólo una vez. De

esta manera, parece evidente que un objetivo primario de la compañía es hacer felices a los clientes. Y, sin embargo, el estilo convencional de la gestión no se inclina automáticamente hacia estos objetivos.

Por eso, la gestión está llena de “cuentos de viejas”, ideas que se aceptan como verdaderas sin someterlas a investigación. La gestión tiene su propio orden del día que, por lo general, tiene orientaciones a muy corto plazo.

De igual modo, planificar, organizar, liderar y controlar, todo esto se hizo en organizaciones. Se cumplieron estas funciones al pie de la letra; se podría incluir como ejemplo en un libro de texto sobre “cómo gestionar un producto desde una primera idea hasta el mercado”. Lamentablemente, la calidad no era el objetivo primario o el punto central que daba impulso al proceso de gestión.²⁰

El gestor o directivo rodeado de una aureola de éxito posee ciertas cualidades que le permiten aplicar su capacidad y desempeñar diversos roles de gestión. En un estudio realizado por una empresa consultora, se identificaron diez cualidades propias de gestor de éxito, independientemente de su edad y sexo, y del sector industrial, el tamaño de la organización y el tipo de cultura social a los que pertenece.

1. ***Proporciona una dirección clara.*** Un gestor eficaz ha de establecer objetivos explícitos y normas precisas para su

²⁰ CROSBY, Philip B. **EL DESAFÍO DE LA GESTIÓN: CALIDAD Y COMPETITIVIDAD**, p. 19

persona. Los gestores han de dar a conocer los objetivos grupales, sin limitarse a fijar las metas individuales. El gestor ha de comprometer la participación de su personal en la determinación de esos objetivos, y no limitarse a dárselos a conocer. Los gestores han de ser claros y minuciosos al delegar responsabilidades.

2. ***Estimula la comunicación abierta.*** Los gestores han de ser sinceros al tratar con su personal. Hay de mostrarse honestos y directos. *Los empleados requieren de sus jefes información clara y precisa, los gestores han de crear un ambiente de franqueza y de confianza.*
3. ***Prepara y apoya a su personal.*** Esto significa servir de ayuda para los demás, trabajar constructivamente para corregir los problemas que surjan en su rendimiento, y dar la cara por sus subordinados ante los superiores.
4. ***Proporcionar reconocimiento objetivo.*** Los gestores han de estar más prestos a otorgar reconocimientos por el buen desempeño de sus empleados que a formular críticas por los problemas que ocasionan.
5. ***Establece controles sobre la marcha.*** Esto implica hacer un seguimiento de los asuntos y acciones importantes y proporcionar retroalimentación a los subordinados.
6. ***Selecciona al personal más adecuado para incorporarlo a la organización.*** atrae y selecciona a los mejores en

términos de capacidades y aptitudes para cumplir la misión y los objetivos de la empresa.

7. ***Es consciente de las implicaciones financieras de sus decisiones.*** Esta cualidad se considera importante incluso para los gestores funcionales, como los que están a cargo del personal/recursos humanos y de la investigación y desarrollo, que no tienen responsabilidades directas respecto al margen de beneficio.
8. ***Estimula la innovación y las nuevas ideas.*** Los empleados califican esta cualidad como importante incluso en las organizaciones más tradicionales o conservadoras.
9. ***Toma decisiones claras para sus subordinados cuando son necesarias.*** Los empleados quieren que se oiga su voz en todas las cosas.
10. ***Mantiene un alto nivel de integridad.*** El estudio muestra que la mayoría de los empleados desean trabajar con un jefe que merezca su respeto.²¹

Por su parte, **HEYEL Carl y Belden MENKUS** señalan que existen diferentes tipos de gestión las cuales mencionan y definen de la siguiente forma:

- ***Gestión de marketing.*** La gestión de ventas en la pequeña empresa puede seguir los mismos principios básicos aplicables

²¹ IVANCEVICH, John M. y OTROS. **Ob. Cit.**, p. 20

a las grandes empresas, pero existen muchas y notables diferencias. Es en esas diferencias donde radica el éxito, más que el fracaso, del pequeño empresario. Y esto será así, evidentemente, si no pasa por alto los principales generales de una buena gestión empresarial.

La mayoría de las veces, el jefe de ventas de una pequeña empresa es uno de los propietarios, o bien se trata de una persona que no sólo asume toda la responsabilidad de ventas y marketing, sino que él mismo es el departamento de ventas.

- *Gestión de producción.* Un factor obvio para el éxito de una pequeña empresa –o de cualquier tipo de empresa- es poder satisfacer las demandas de los clientes al precio más bajo posible. Por tanto, no hay ninguna fase en el proceso de fabricación que exija más atención que el control de la producción, es decir, la planificación y la programación. La persona responsable de la producción ha de tener un dominio pleno de varios oficios.

Para conseguir que se produzca, debe tener un buen know-how técnico apoyado en una experiencia mecánica. Una capaz tiene también la responsabilidad de cooperar con los demás capataces para lograr un funcionamiento efectivo de los sistemas de planificación y control de la producción.

- *Gestión de recursos humanos (GRH).* Comprende las actividades encaminadas a obtener y coordinar los recursos humanos de una organización. Los recursos (RH) de una

organización representan una de sus mayores inversiones. El valor de los recursos humanos de una organización queda con frecuencia de manifiesto cuando ésta se vende. La gestión de recursos humanos es una expresión moderna para designar lo que tradicionalmente se denominaba administración o dirección de personal.

Las funciones de la gestión de recursos humanos son aquellas tareas que han de cumplirse, tanto en las organizaciones grandes como en las pequeñas, para obtener y coordinar los recursos humanos.

- *La gestión de riesgos.* Muchos empresarios otorgan el seguro la misma consideración que la Biblia a los lirios del campo. Ni aporta trabajo, ni produce ni vende nada. La mayor parte del tiempo, todo lo que el seguro hace es costar dinero que ha de reponerse con más trabajo, más producción y mayores ventas.

El seguro es un antiquísimo instrumento financiero concebido para que los comerciantes compartieran su "riesgo", o potencial de pérdida, con otros comerciantes y así evitar las desastrosas consecuencias que podrían abocarlos al cierre de su negocio.²²

- *La gestión financiera.* Los propietarios y gerentes de las pequeñas empresas suelen considerar que la implantación de sistemas comprensivos de control interno constituye un gasto

²² HEYEL Carl y Menkus BELDEN. **LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL MANAGEMENT: MANUAL DE GESTIÓN EMPRESARIAL**, pp. 203, 285, 541, 669

poco razonable. En lugar de gastar el dinero en sistemas y procedimientos, los empresarios prefieren invertirlos en el desarrollo de productos, programa de marketing o en ampliación de instalaciones.

Sin embargo, los métodos empleados en una empresa pequeña difieren significativamente de los aplicados por grandes corporaciones.

El progreso de la empresa, su continuidad y el mantenimiento de una estructura que garanticen su desarrollo y resista la inexorable prueba del tiempo, precisa de un control permanente de todas las coordenadas de su evolución, afianzando y/o potenciando sus puntos fuertes.²³

En cuanto a los tipos de gestores, el especialista **KATZ, Robert** manifiesta que la evolución de la gestión desde un único empresario hasta un equipo integrado por numerosos directivos con muchos subordinados. El resultado de esta evolución es el desarrollo de diferentes tipos de gestores.

Es así que a medida que el director se va sintiendo agobiado por el trabajo, dada la complejidad cada vez mayor de sus tareas, él, o ella, decide especializarse verticalmente asignando a otra persona la función de supervisar a los subordinados o bien horizontalmente, al asignar determinadas tareas, como las relativas a la producción o al marketing, a otra persona.

²³ **Ibíd.**, p. 731

Cualquiera que sea el método escogido, el proceso de gestión es ahora compartido, especializado y, por tanto, más complejo.

Gestión de primera línea, los gestores de primera línea coordinan el trabajo de otros –los trabajadores- que no tienen funciones de gestión. A los que figuran en el nivel de *gestión de primera línea* suele denominárseles como supervisores, jefes de oficina o capataces. El gestor de primera línea puede supervisar el trabajo de los obreros manuales, de los vendedores, de los empleados administrativos, de los científicos, dependiendo de las tareas específicas que se lleven a cabo en su subunidad.

También, los gestores de primera línea se hacen responsables del trabajo básico de la organización y están en contacto diario o casi diario con los trabajadores. Deben trabajar con sus propios trabajadores y con otros supervisores de primera línea cuando sus tareas están relacionadas con las suyas.

Mandos intermedios, en muchas organizaciones se conoce al mando intermedio como jefe de departamento, jefe de planta de producción o director de operaciones. A diferencia de los gestores de primera línea, los mandos intermedios planifican, organizan, dirigen y controlan las actividades de otros gestores; sin embargo, al igual que los gestores de primera línea, están sujetos a la dirección de un supervisor. El mando intermedio coordina las actividades laborales.

Alta dirección, está constituida por un número reducido de gestores (entre los que suele figurar un consejero delegado,

presidente o vicepresidente). La alta dirección asume la responsabilidad de la marcha de toda la organización a través de los mandos intermedios. A diferencia de los demás gestores, la alta dirección no ha de responder ante nadie que no sean los propietarios de los recursos utilizados por la organización. Los gestores de alto nivel dependen, como es obvio, del trabajo de todos sus subordinados para el cumplimiento de los objetivos y de la misión de la organización.²⁴

Cualquiera que sea el nivel en el que los gestores ejercen sus funciones, todos ellos han de adquirir y han de desarrollar una serie de capacidades. Una capacidad es la habilidad o pericia requerida para llevar a cabo una tarea determinada. Varias categorías de capacidades revisten importancia para el ejercicio de los roles de gestión.

Capacidades técnicas. Las capacidades técnicas se refieren a la habilidad para utilizar conocimientos, técnicas y recursos específicos en la realización de un trabajo.

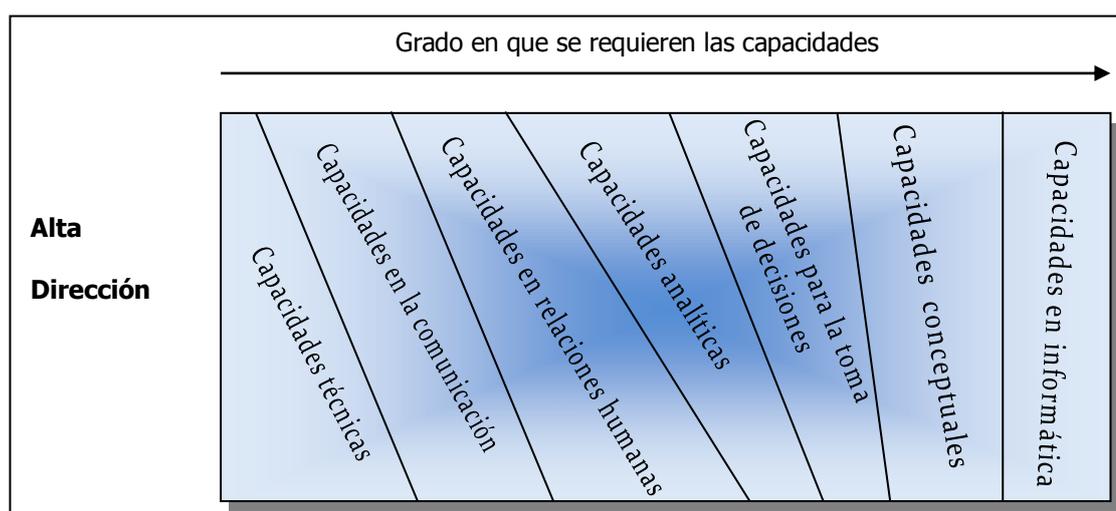
Capacidades analíticas. Suponen la utilización de enfoques o técnicas científicas tales como la planificación de los requerimientos de materiales, modelos de control de inventarios, estabilidad de costes basada en las actividades, previsiones y sistemas de información de recursos humanos para solucionar problemas de gestión.

²⁴ KATZ, Robert. **SKILLS OF AN EFFECTIVE ADMINISTRATOR**, pp. 90-102

Capacidades para la toma de decisiones. Todos los gestores han de tomar decisiones o han de elegir entre alternativas diversas. La calidad de estas decisiones determinan su eficacia.

Capacidades informáticas. Los gestores con capacidades informáticas tienen una comprensión conceptual de la informática y, en particular, saben cómo utilizar el ordenador y el software en muchas facetas de sus trabajos.

CAPACIDADES PARA LA GESTIÓN Y NIVELES DE GESTIÓN



Fuente: RUSSELL, Mitchell. **JACK WELCH: HOW GOOD A MANAGER?**, p. 93

Capacidades para tratar con las personas. Dado que los gestores han de realizar gran parte de su trabajo por medio de otras personas, su capacidad para trabajar con otros, comunicarse con ellos y comprenderlos es vital.

Capacidades conceptuales. Las capacidades conceptuales consisten en la capacidad para lograr una percepción global de la

organización, de las complejidades de la organización en su conjunto y de la manera en que sus diversas partes encajan entre sí.²⁵

1.3 INVESTIGACIONES

Al consultar tanto en la Biblioteca como en la Escuela de Posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, encontramos diferentes trabajos, además también se hizo una búsqueda en diferentes universidades tanto nacionales como internacionales, hallando los siguientes estudios:

1.3.1 Investigaciones Nacionales

- **Universidad San Martín de Porres**

Autor: LAPA SALINAS, Luz Rosanna - para optar el Grado de Doctor en Contabilidad y Finanzas.

Tema: La Responsabilidad Social Empresarial frente a la Colectividad Laboral en el Perú. (2014)

Resumen:

La presente tesis tiene como finalidad proponer la puesta en vigencia de una normatividad legal relativa al cumplimiento de su Responsabilidad Social por parte de las empresas frente a la colectividad laboral, para así contribuir al desarrollo de la Sociedad y del País.

²⁵ RUSSELL, Mitchell. **JACK WELCH: HOW GOOD A MANAGER?**, pp. 92-93

El objetivo es que el Perú llegue a ser un país desarrollado respetado, confortable, capaz de ofrecer conocimiento y valor agregado, con un pueblo que disfrute de un alto nivel y calidad de vida y cuyos paradigmas y culturas hayan cambiado substancialmente a un sentido de comunidad social y solidaria, rigor ético, respeto a la ley y a los derechos ajenos; actitud de ahorro, trabajo, innovación y éxito; de respeto a la naturaleza, al ser humano y a la propiedad privada; con empresas que trascienden a sí mismas y hagan de la producción un servicio; donde primen la competencia y el sentido de logro, en vez de proteccionismo y privilegio paternalistas y donde la persona sea la razón de ser de la sociedad y del Estado.

- **Pontificia Universidad Católica del Perú**

Autor: MARQUINA FELDMAN, Percy Samoel - para obtener el Grado de Doctor en Administración Estratégica de Empresas.

Tema: La Influencia de la Responsabilidad Social Empresarial en el Comportamiento de Compra de los Consumidores Peruanos. (2009)

Resumen:

Si bien la Responsabilidad Social Empresarial ha venido ganando relevancia a nivel internacional, en el Perú, no existían estudios empíricos que permitiesen conocer su impacto en el consumidor. Esta investigación busca

determinar la influencia que la Responsabilidad Social Empresarial tiene en el comportamiento de compra de los peruanos, a nivel Lima. Se desarrolló un experimento bajo la Metodología de los Modelos de Elección Discreta con el objetivo de poder cuantificar la intención de compra y la disposición a pagar por las acciones de responsabilidad social desarrolladas por las empresas. El experimento se llevó a cabo utilizando una muestra aleatoria estratificada de 120 consumidores limeños. La investigación brinda evidencia empírica de la relación positiva existente entre la Responsabilidad Social Empresarial y el comportamiento de compra de la muestra. Los resultados del estudio indican que el efecto de la Responsabilidad Social Empresarial en su conjunto es superior al de las Competencias Corporativas.

1.3.2 Investigaciones Internacionales

- **Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá - Colombia)**

Autor: MEZA ESPINOSA, Alegría - para optar al título de Administradora de Empresas.

Tema: La Responsabilidad Social Empresarial como factor de Competitividad. (2007)

Resumen:

Está claro que aparte de sapiens, nuestra especie podría denominarse consumista y competitiva. Los seres humanos somos por naturaleza tanto consumidores, como competitivos.

Nuestra vida en realidad se construye con centenares de situaciones que nos hacen día a día competir por el objetivo de mejorar nuestro entorno directo, independientemente de cuales sean nuestros criterios de mejora. Y no solo nos sucede esto individualmente como miembros de una sociedad, sino también como empresarios, generando estrategias cada vez a mayor escala que logren obtener nuestros objetivos, independientemente de cuales sean estos.

Ahora bien, teniendo claro que los objetivos que tiene cada individuo son diferentes y varían a lo largo de toda su vida. Entonces, es de esperar, que no a todas las personas les interese generar estrategias que contribuyan activa y voluntariamente en el mejoramiento social, ambiental y económico de nuestro entorno. Es decir, no a todas las personas les interesa ser responsables socialmente. Mucho menos se puede esperar que todas las empresas coincidan con este objetivo, de lograr un equilibrio en el bienestar tanto económico, como social y ambiental para la humanidad.

Es una muy clara, aunque cruda realidad que las empresas en general, no se encuentran igual de interesadas por los aspectos sociales y ambientales, como están de interesadas por sus aspectos económicos. Y aunque algunas empresas si lo hacen, para nadie es un secreto, que es de suma urgencia, que todas las empresa, sin importar su tamaño, a que se dedique, o su ubicación, adopten una posición responsable frente a la sociedad y el medio ambiente, al igual que lo hacen por sus economías.

- **Universidad de Chile**

Autor: GÓMEZ JOFRÉ, Carolina Esther y Nancy Lorena, LOYOLA ARROYO - para optar al Título de Ingeniero Comercial, Mención Administración.

Tema: Responsabilidad Social Empresarial en Materia de Relaciones Laborales. (2004)

Resumen:

En el presente trabajo se desarrolla el concepto de responsabilidad social empresarial con un enfoque hacia la responsabilidad en el ámbito interno de la empresa, específicamente en lo que se refiere a su rol como empleadora.

La metodología utilizada consiste en la investigación del concepto y de sus lineamientos internacionales, desarrollando temas laborales específicos de relevancia en la actualidad chilena, lo que incluye su descripción jurídica, sus principales consecuencias en el mundo del trabajo, análisis de sus estadísticas y su respectiva aplicación al tema de responsabilidad social empresarial.

Finalmente se realiza un debate basado en entrevistas a diversos personajes de importancia en la esfera laboral, social y empresarial, con respecto a la responsabilidad social de la empresa en Chile más allá del cumplimiento de la legislación vigente.

- **Universidad Nacional de Colombia**

Autor: HENAO RAMIREZ, José Fernando - para optar al título de Magister en Administración.

Tema: La Responsabilidad Social Empresarial Como Estrategia De Gestión En La Organización Pranha S.A. (2013)

Resumen:

La Responsabilidad Social Empresarial, como estrategia de Gestión para la Organización Pranha S.A., se constituye en una propuesta innovadora en un sector que como el de la construcción, tiene características propias que lo hacen diferente a los demás sectores de la economía. De acuerdo con Botero (2009) El sector de la construcción es dinámico e influye en el crecimiento económico de cada país por tres razones fundamentales: primero porque contribuye significativamente en el Producto Interno Bruto; segundo, porque interactúa con otras industrias impulsando, como consecuencia la actividad económica y tercero, utiliza de manera intensiva mano de obra no calificada, lo que permite impactar positivamente en las tasas de empleo. Pranha S.A. es una empresa que desarrolla proyectos de vivienda en diferentes ciudades del país y acoge la Responsabilidad Social Empresarial no como una moda o una imposición social, sino más bien como un compromiso en la construcción de una mejor sociedad, a través de actividades y acciones que afecten de manera positiva a sus grupos de interés. El

presente trabajo responde a este compromiso, proponiendo la Responsabilidad Social Empresarial como una estrategia de gestión que contribuya a que la organización cumpla con su cometido.

1.4 MARCO CONCEPTUAL

- **Acontecimiento.-** Suceso de alguna importancia.
- **Capacitación.-** Disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado.
- **Competitividad.-** Capacidad para competir.
- **Comunidad.-** Conjunto de personas que viven juntas bajo ciertas reglas o que tienen los mismos intereses.
- **Desarrollo.-** Acción de desarrollar o desarrollarse.
- **Eficacia.-** Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.
- **Eficiencia.-** Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.
- **Empresa.-** Es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes, a la par de

asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones.

- **Estándares de calidad.-** Reúne los requisitos mínimos en busca de la excelencia dentro de una organización institucional.
- **Gestión empresarial** Conjunto de acciones que se realizan dentro de un marco de reglas y procedimientos para lograr objetivos concretos en tiempos específicos.
- **Honestidad.-** Cualidad de la persona o cosa que es honesta.
- **Implementación.-** Es la instalación de una aplicación informática, realización o la ejecución de un plan, idea, modelo científico, diseño, especificación, estándar, algoritmo o política.
- **Medio ambiente.-** Es el conjunto de componentes físicos, químicos, y biológicos externos con los que interactúan los seres vivos.
- **Metas.-** Es un resultado deseado que una persona o un sistema imagina, planea y se compromete a lograr: un punto final deseado personalmente u en una organización en algún desarrollo asumido. Muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un tiempo finito, fijando plazos.
- **Misión.-** Trabajo, función o encargo que una persona debe cumplir.
- **Objetivos.-** Es el fin último al que se dirige una acción u operación.

- **Operatividad.-** Capacidad de producir algo el efecto que se pretendía.
- **Planificación.-** Acción de planificar.
- **Previsión.-** Suposición o conocimiento anticipado de algo a través de ciertas señales o indicios.
- **Procesos productivos.-** Serie de operaciones que se llevan a cabo y que son ampliamente necesarias para concretar la producción de un bien o de un servicio.
- **Productividad.-** Capacidad de la naturaleza o la industria para producir.
- **Responsabilidad social empresarial.-** Contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido. El sistema de evaluación de desempeño conjunto de la organización en estas áreas es conocido como el triple resultado.
- **Visión.-** Percepción de las realidades físicas a través de la vista.

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Se ha podido apreciar que en los últimos años, las actividades que vienen realizando las empresas mineras en el Perú, tienen como motivación los precios de los minerales que a nivel internacional se cotizan bastante altos en una actividad extractiva que ha venido dejando ingentes recursos económicos que benefician al país; sin embargo al respecto existen muchos cuestionamientos, en razón que no ha habido una política

redistributiva apropiada que favorezcan a las poblaciones; razón por la cual muchas veces se han presentado problemas en las regiones que tienen presencia minera y donde el Estado no ha ejercido un verdadero liderazgo para beneficiar equitativamente a los sectores comprometidos.

En esta realidad que se ha comentado en el párrafo anterior, encontramos que efectivamente viene jugando un papel importante en estas zonas, el papel que cumplen las empresas mineras en cuanto a la responsabilidad social empresarial, en razón que muchos de los problemas que se generan en las zonas de influencia minera con las poblaciones cercanas, se debe a la falta de una RSE consciente por parte de quienes conducen las empresas mineras en el Perú, con las consecuencias que todos conocemos y que principalmente los efectos de la extracción de minerales, se debe a la falta de consciencia en trabajar en forma coherente, con la tecnología apropiada y con estándares apropiados respecto a la responsabilidad social; con el fin de evitar conflictos laborales y otros que generan la falta de la RSE.

Por otro lado, se han encontrado que efectivamente en el país los precios de los minerales, conllevan que empresas mineras hayan incrementado sus actividades y mayor captación de divisas por el Perú; sin embargo, se ha podido encontrar que muchos de los conflictos existentes en el país, se debe a que las empresas mineras no están trabajando apropiadamente; lo cual se ve incrementado también por el perjuicio que genera informalidad de micro y pequeñas empresas; hechos que a no dudarlo, demuestran lo sensible que es cuando no se encuentran

programas de responsabilidad social empresarial, siendo conveniente que bajo el control del Estado, se evite estos problemas que tanto daño hacen a la imagen del país, así como también por la generación de costo social.

Finalmente, en esta problemática referida al tema, el Estado debe utilizar los mecanismos necesarios, con el fin de que las empresas mineras, tengan como parte de su gestión programas de responsabilidad social empresarial (RSE), buscando que estas empresas lleven a cabo un trabajo coherente donde haya más presencia del gobierno y evitar problemas generados por la actividad minera; así como también mejorando la convivencia que debe existir entre las empresas explotadoras de minerales y las comunidades cercanas a estos centros, entre otros; lo cual de lograrse, disminuirían los conflictos sociales.

2.1.2 Antecedentes Teóricos

En cuanto la responsabilidad social empresarial, el especialista **ARZAPALO CARDENAS, Gustavo, informa lo siguiente:**

Responsabilidad Social Empresarial es una forma de gestionar la empresa teniendo en cuenta los objetivos económicos de la misma compatibilizando los mismos con los impactos sociales y medioambientales.

Al aplicar la Responsabilidad Social Empresarial se obtienen muy buenos beneficios en la sociedad, debido a que se tiene en

cuenta las necesidades de la comunidad y sobre todo se cuida mucho el impacto social y ambiental.²⁶

Con relación a la gestión empresarial, el autor **OLIVETTO OCAMPO, Alberto, nos da el siguiente alcance:**

La gestión empresarial es vital para toda empresa, ya sea que quiera iniciar o crecer su empresa. Como ya comprobamos una buena y correcta gestión empresarial, nos llevara a la grandeza y nos hará crecer no solo como empresarios, sino también como seres humanos, ya que el ser más importante dentro de cualquier organización es el humano.

De la misma manera, el llevar a caba la gestión no es tarea sencilla, se necesita una gran paciencia, ser un gran observador, pero sobretudo ser una persona especializada en la gestión empresarial, ya que está involucra todo lo que rodea a la empresa, las relaciones humanas, la comunicación, los procesos de producción un sinfín de pequeñas cosas que hacen que nuestra empresa sea grande y funcione como un gran reloj cucú que está bien engrasado y que tiene todos los engranes en su lugar. Cada pequeña parte de la gestión es importante ya que todas trabajan en conjunto y si alguna de ellas llegase a fallar la organización tarde o temprano colapsaría.

Es así que la gestión, no es solo dar órdenes y arreglar superficialmente los problemas que existan dentro de cualquier organización, si no que se debe de cortar de tajo los problemas,

²⁶ ARZAPALO CARDENAS, Gustavo. **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**, p. 10

arreglar los malentendidos, y administrar los recursos de una manera eficaz y eficiente, que permitan al empresario dueño de la empresa gozar de más y mejores beneficios, que a su vez se traducen en mejores sueldos para los trabajadores, más y mejores empleos dentro de la empresa y una satisfacción mayor del cliente.

Por tanto, el gestor no solo se enfoca en los problemas que pueda haber dentro de cualquier organización, también se dedica a estudiar al cliente final, que es el que consume el producto o servicio que la empresa ofrece. Para poder estudiar al cliente y al trabajador, el gestor se apoya de varias herramientas para facilitar su análisis y así poder llevar a cabo la función principal de la gestión, ganar más con menos, sin descuidar al cliente.²⁷

2.1.3 Definición del Problema

Problema principal

¿En qué medida la responsabilidad social (RSE) incide en la gestión de las empresas mineras en el Perú?

Problemas específicos

- a.** ¿En qué medida el cumplimiento de la misión y visión empresarial, logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras?

²⁷ OLIVETTO OCAMPO, Alberto. **Ob.cit.**, p. 15

- b.** ¿De qué manera la demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras?
- c.** ¿En qué medida la protección y cuidado del Medio Ambiente, incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras?
- d.** ¿De qué manera la promoción de programas de ayuda social a la comunidad, inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial?
- e.** ¿En qué medida la implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, inciden en la productividad y competencia empresarial?
- f.** ¿En qué medida mantener procesos productivos dentro de los estándares de calidad, inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial?

2.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 Objetivos General y Específicos

Objetivo general

Establecer si la responsabilidad social (RSE) incide en la gestión de las empresas mineras en el Perú.

Objetivos específicos

- a.** Determinar si el cumplimiento de la misión y visión empresarial, logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras.
- b.** Precisar si la demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras.
- c.** Determinar como la protección y cuidado del Medio Ambiente, incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras.
- d.** Demostrar si la promoción de programas de ayuda social a la comunidad, inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial.
- e.** Conocer si la implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, inciden en la productividad y competencia empresarial.
- f.** Precisar si el mantenimiento de procesos productivos dentro de los estándares de calidad, inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial.

2.2.2 Delimitación del Estudio

a. Delimitación espacial

El estudio se realizó a nivel de las Empresas Mineras en el Perú.

b. Delimitación temporal

El periodo en el cual se llevó a cabo esta investigación comprendió los meses de Enero – Marzo del 2017

c. Delimitación social

En la investigación se aplicaron las técnicas e instrumentos destinados al recojo de información del Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú.

2.2.3 Justificación e Importancia del Estudio

Justificación.- El desarrollo de la investigación, se llevó a cabo con el fin de conocer como las prácticas de responsabilidad social vienen incidiendo en el desarrollo del sector empresarial, toda vez que en los últimos años se ha observado su utilización como estrategia en este sector.

Importancia.- Los resultados que se encuentran como parte del estudio, facilitaron determinar con claridad, cuáles son las estrategias más comunes que se emplean en el sector empresarial, en razón que a nivel organizacional se viene interiorizando que las empresas deben realizar este tipo de prácticas tanto a nivel interno como también con la comunidad.

2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.3.1 Hipótesis Principal y Específicas

Hipótesis principal

La responsabilidad social (RSE) incide directamente en la gestión de las empresas mineras en el Perú.

Hipótesis específicas

- a.** El cumplimiento de la misión y visión empresarial, logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras.
- b.** La demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras.
- c.** La protección y cuidado del Medio Ambiente, incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras.
- d.** La promoción de programas de ayuda social a la comunidad, inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial.
- e.** La implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, inciden en la productividad y competencia empresarial.

- f. El mantenimiento de procesos productivos dentro de los estándares de calidad, inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial.

2.3.2 Variables e Indicadores

Variable independiente

X. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Indicadores

- x₁.- Cumplimiento de la misión y visión empresarial.
- x₂.- Demuestra honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el Estado Peruano.
- x₃.- Protección y cuidado del medio ambiente.
- x₄.- Promueve programas de ayuda social a la comunidad.
- x₅.- Implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal.
- x₆.- Mantiene procesos productivos dentro de los estándares de calidad.

Variable dependiente

Y. Gestión Empresarial

Indicadores

- y₁.- Nivel de previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de la empresa.
- y₂.- Logro de las metas y objetivos de la empresa.
- y₃.- Nivel de ejecución de la operatividad de la empresa.
- y₄.- Tipo de planificación y Desarrollo de la gestión empresarial.

y₅.- Nivel de productividad y competitividad empresarial.

y₆.- Nivel de eficiencia y eficacia en la Gestión de los recursos empleados.

CAPÍTULO III

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.1.1 Población

La población objeto de estudio está constituido por administradores y funcionarios de 29 empresas mineras que desarrollan actividades en el Perú, que están vinculados con la responsabilidad social que promueven estas empresas mineras a marzo de 2017. El número de empresas mineras se obtuvo del directorio minero.pe.

Tabla 1

Distribución de empresas mineras en el Perú. 2017

Item	Empresas Mineras	Administradores y funcionarios
1	Alturas minerales Corp.	6
2	Doe Run Perú	7
3	Bear Creek Mining Corporation	5
4	Affinity Gold Corporation	6
5	Aguila Amerian Resources Limited	7
6	Pan American Silver Huaron	8
7	Compañía Minera San Simon S.A	8
8	Andina Trade S.A.C.	9
9	Sociedad Minera El Brocal S.A.A.	6
10	Compañía Minera Milpo S.A.A.	9
11	Compañía Minera Caraveli	7
12	Nexxtrade Perú	8
13	Consortio Minero Horizonte	6
14	Empresa Minera Los Quenuales S.A	8
15	Volcán Cia Minera S.A.A.	6
16	Cia. Minera Poderosa	8
17	Cia. Minera Aurifera Santa Rosa	4
18	Minera Aurifera Retamas S.A.	5
19	Gold Fields La Cima	4
20	Votorantim Metais	6
21	Universal Metal Trading S.A.C.	3
22	Procesadora Sudamericana	4
23	Cia. De Minas Buenaventura	3
24	Shougang Hierro Perú	3

25	Glencore Perú S.A.C.	3
26	Southern Perú Copper	5
27	Antamina	7
28	Minera Barrick Peru S.A	7
29	Yanacocha S.R.L	8
	Total	176

3.1.2 Muestra

Para obtener la muestra óptima se tomará como base el muestreo aleatorio simple para estimar proporciones cuando la población es conocida cuya fórmula para su determinación es:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z : Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

P : Proporción del administradores y funcionarios que manifestaron realizar programas de responsabilidad social con las comunidades de su entorno (**P = 0.5**, valor asumido debido al desconocimiento de P)

Q : Proporción del administradores y funcionarios que manifestaron realizar programas de responsabilidad social con las comunidades de su entorno (**Q = 0.5**, valor asumido debido al desconocimiento de P).

e : Margen de error 5%

N : Población.

n : Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error **n** optimo será:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)(176)}{(0.05)^2 (176-1)+ (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$

n = 121 personal Administrativo y funcionarios.

Para que la muestra sea representativa éste será distribuida de manera proporcional y posteriormente serán seleccionados aleatoriamente.

Item	Empresas Mineras	Administradores y funcionarios
1	Alturas minerales Corp.	4
2	Doe Run Perú	5
3	Bear Creek Mining Corporation	3
4	Affinity Gold Corporation	4
5	Aguila Amerian Resources Limited	5
6	Pan American Silver Huaron	6
7	Compañía Minera San Simon S.A	6
8	Andina Trade S.A.C.	5
9	Sociedad Minera El Brocal S.A.A.	4
10	Compañía Minera Milpo S.A.A.	5

11	Compañía Minera Caraveli	5
12	Nexxtrade Perú	6
13	Consorcio Minero Horizonte	4
14	Empresa Minera Los Quenuales S.A	6
15	Volcán Cia Minera S.A.A.	4
16	Cia. Minera Poderosa	6
17	Cia. Minera Aurifera Santa Rosa	3
18	Minera Aurifera Retamas S.A.	3
19	Gold Fields La Cima	3
20	Votorantim Metais	4
21	Universal Metal Trading S.A.C.	2
22	Procesadora Sudamericana	3
23	Cia. De Minas Buenaventura	2
24	Shougang Hierro Perú	2
25	Glencore Perú S.A.C.	2
26	Southern Perú Copper	3
27	Antamina	5
28	Minera Barrick Peru S.A	5
29	Yanacocha S.R.L	6
	Total	121

3.2 DISEÑO UTILIZADO EN EL ESTUDIO

Se tomó una muestra en la cual:

$$M = O_x \text{ r } O_y$$

Dónde:

M	=	Muestra
O	=	Observación
x	=	Responsabilidad Social Empresarial (RSE)
y	=	Gestión Empresarial
r	=	Relación de variables

3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas

La principal técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta.

Instrumentos

Como técnica de recolección de la información se utilizó el cuestionario que por intermedio de una encuesta conformada por preguntas en su modalidad cerradas se tomaron a la muestra señalada.

3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS

Para procesar la información se utilizó los instrumentos siguientes: Un cuestionario de preguntas cerradas, que permitan establecer la situación actual y alternativas de solución a la problemática que se establece en la presente investigación, además se utilizará el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences), del modelo de correlación de Pearson y nivel de confianza del 95%.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla N° 1

A la pregunta: ¿En su opinión las empresas mineras cumplen con la misión y visión organizacional?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	701	83
b) No	13	11
c) Desconoce	7	6
TOTAL	121	100%

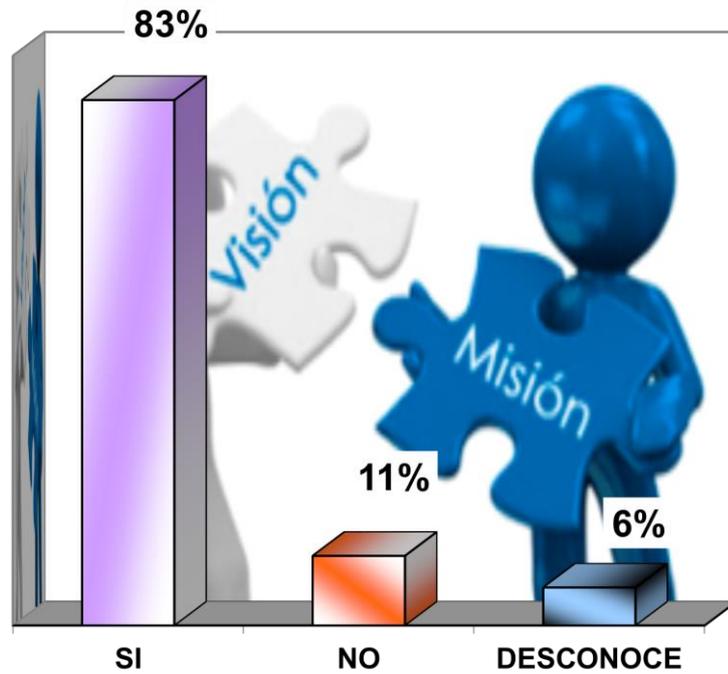
INTERPRETACIÓN

Observando los resultados en la pregunta y que se muestran en la tabla, encontramos que el 83% de funcionarios y personal administrativo que trabajan en las empresas mineras en el Perú y que tienen conocimientos sobre los alcances de la pregunta, señalaron que estas organizaciones cumplen con la misión y visión organizacional, lo cual es muy importante; sin embargo el 11% no estuvieron conformes con los puntos de vista señalados por la mayoría y el 6% restante refirieron desconocer, totalizando el 100% de la muestra.

Analizando la información considerada en el párrafo que antecede, podemos apreciar que efectivamente más de dos tercios de los encuestados tomados en cuenta como parte del estudio, fueron de la opinión que en estas organizaciones llevan un trabajo debidamente planificado, en razón que conocen los resultados que esperan alcanzar; es por eso que en este caso, quienes respondieron en la primera de las opciones, lo hicieron con seguridad de lo que sucede en estas empresas dedicadas a la actividad minera.

Gráfico No. 1

**LAS EMPRESAS MINERAS CUMPLEN CON LA
MISIÓN Y VISIÓN ORGANIZACIONAL**



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 2

A la pregunta: ¿Considera Usted que como parte de la RSE estas organizaciones demuestran honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el Estado Peruano?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	98	81
b) No	17	14
c) Desconoce	6	5
TOTAL	121	100%

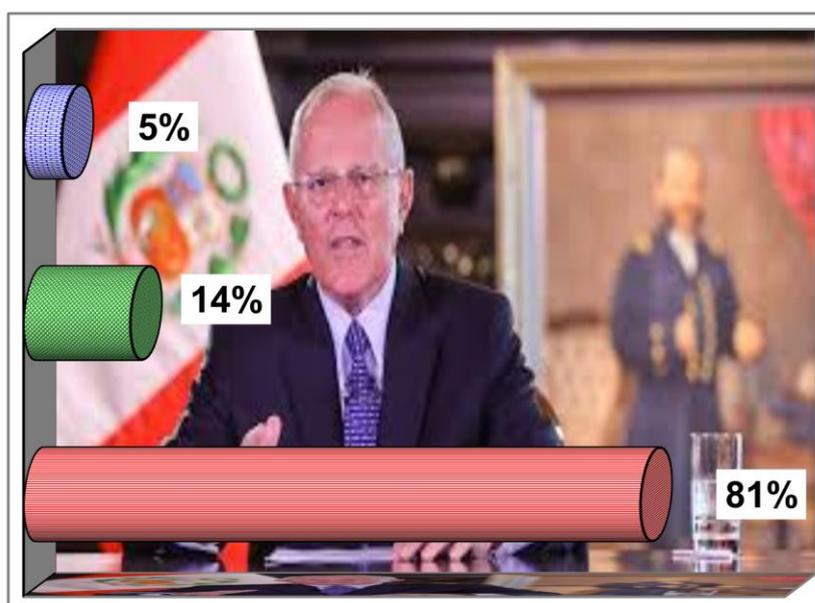
INTERPRETACIÓN

Referente a los alcances de la pregunta, podemos apreciar que la información recopilada dejó en claro que el 81% de los encuestados, fueron de la opinión que como parte de la responsabilidad social empresarial (RSE), estas organizaciones demuestran honestidad y transparencia en los tratos que tienen con el Estado Peruano; en cambio el 14% discreparon de lo señalado por el grupo anterior y el 5% complementario, manifestaron desconocer, sumando el 100%.

Al interpretar los datos mostrados en líneas anteriores, es evidente que la mayoría de los funcionarios y personal administrativo que trabajan en las empresas mineras y tomados en cuenta en la investigación, fueron de la opinión que efectivamente la cultura organizacional que prevalece en estas organizaciones destaca en el trabajo que llevan a cabo la honestidad y la transparencia; es por eso que las relaciones existentes con el Estado Peruano son de seriedad en el marco de la seguridad jurídica que prevalece, motivo por el cual se puede señalar que la RSE es parte de las políticas de trabajo en este sector.

Gráfico No. 2

ESTAS ORGANIZACIONES DEMUESTRAN HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA EN LOS TRATOS QUE SE REALIZAN CON EL ESTADO PERUANO



■ SI ■ NO ■ DESCONOCE

Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 3

A la pregunta: ¿Existe protección y cuidado del medio ambiente?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	77	64
b) No	37	30
c) Desconoce	7	6
TOTAL	121	100%

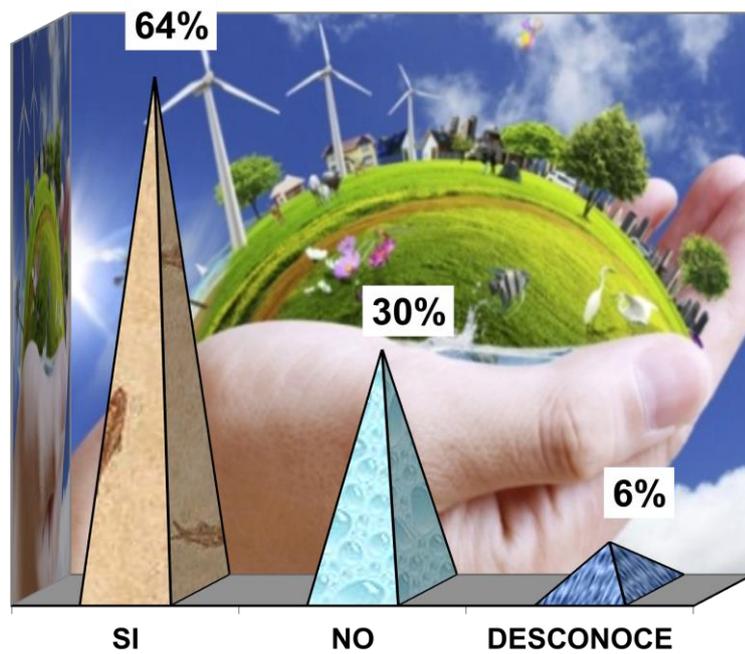
INTERPRETACIÓN

Tal como se han presentado los datos que se observan en la parte estadística de la tabla, destaca en primer lugar que el 64% de los consultados que respondieron afirmativamente, señalaron que existe en estas empresas protección y cuidado del medio ambiente; mientras el 30% no compartieron las justificaciones expresadas por la mayoría y el 6% señalaron desconocer, llegando al 100%.

Buscando una explicación relacionada con los alcances de dicha pregunta, se encuentra que la mayoría de los encuestados considerados en la muestra, refirieron que en estas empresas dedicadas a la actividad minera en el Perú, existe protección y cuidado del medio ambiente, toda vez que muchos de los problemas existentes en el país, se debe principalmente a que las empresas en referencia y al no tener presente el entorno en el cual se desenvuelven, se presentan conflictos sociales con las poblaciones con las consecuencias que todos conocemos.

Gráfico No. 3

PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 4

A la pregunta: ¿Cree que estas empresas promueven programas de ayuda social a la comunidad?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	84	69
b) No	29	24
c) Desconoce	8	7
TOTAL	121	100%

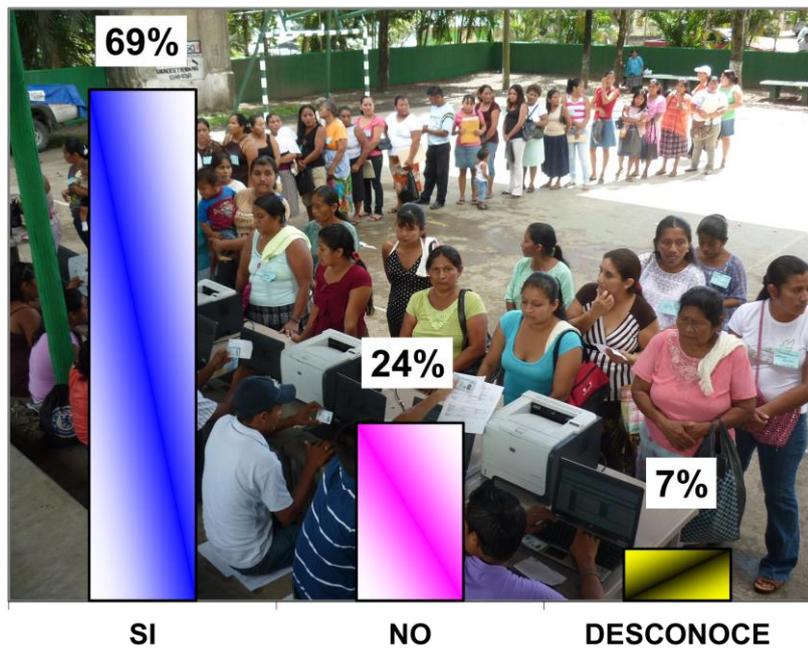
INTERPRETACIÓN

Los datos obtenidos en la pregunta, demuestran con claridad que el 69% de los consultados, consideran que estas empresas dedicadas a la explotación de minerales, promueven programas de ayuda social a las comunidades en el cual se desenvuelven con buenos resultados; lo cual no fue ratificado por el 24% que son contrarios a lo expresado por quienes eligieron la primera de las alternativas y el 7% indicaron desconocer, arribando al 100%.

En cuanto a los resultados comentados en líneas anteriores, podemos apreciar que la mayoría de los que respondieron en la primera de las alternativas, destacaron que en el país las empresas dedicadas a la actividad minera, vienen promoviendo programas de ayuda social a las comunidades; situación que a no dudarlo se ha convertido en una opción que se ha generalizado a nivel nacional y que en muchos casos, cuando las exigencias sobrepasan lo presupuestado, se generan inconvenientes entre ambos que han llegado inclusive a buscar la participación del Estado, a fin de que medie sus buenos oficios entre las partes en conflicto.

Gráfico No. 4

EMPRESAS PROMUEVEN PROGRAMAS DE AYUDA SOCIAL A LA COMUNIDAD



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 5

A la pregunta: ¿En su opinión tiene Usted conocimiento que estas empresas vienen implementando programas de entrenamiento y capacitación al personal?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	109	84
b) No	16	13
c) Desconoce	4	3
TOTAL	121	100%

INTERPRETACIÓN

La encuesta aplicada a los funcionarios y personal administrativo que trabajan en las empresas mineras, en un promedio del 84% fueron de la opinión que en las organizaciones en referencia se vienen implementando programas de entrenamiento y capacitación del personal, lo cual es muy importante en este sector; mientras el 13% respondieron todo lo contrario en comparación con el grupo anterior y el 3% lo justificaron en el sentido que desconocía, totalizando el 100%.

De lo indicado en líneas anteriores, apreciamos que la mayoría de los encuestados, opinaron que en las empresas mineras que vienen trabajando en diferentes regiones del territorio nacional, como parte de las políticas existentes, se han implementado programas de entrenamiento y capacitación al personal, con buenos resultados y sobre todo que están orientados a mejorar la productividad en estas organizaciones y desde luego optimizando los niveles de eficiencia y eficacia.

Gráfico No. 5

ESTAS EMPRESAS VIENEN IMPLEMENTANDO PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN AL PERSONAL



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 6

A la pregunta: ¿Cree que estas organizaciones dedicadas a la actividad minera mantienen procesos productivos dentro de los estándares de calidad?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	103	85
b) No	13	11
c) Desconoce	5	4
TOTAL	121	100%

INTERPRETACIÓN

El contexto en el cual se llevó a cabo el estudio, dejó en claro tal como lo señala el 85% de los encuestados, que efectivamente en estas organizaciones dedicadas a la actividad minera, mantienen procesos productivos dentro de los estándares de calidad, lo cual es importante y demuestra que existe planeamiento al respecto; por otro lado el 11% tuvieron una posición contraria al del grupo anterior y el 4% expresaron que desconocían, sumando el 100%.

Resulta importante señalar que la primera de las alternativas mereció la atención de los encuestados, quienes reconocieron que en las empresas dedicadas a la actividad minera en el país, su proceso productivo responde a estándares de calidad, razón por la cual mayoritariamente los consultados inclinaron su respuesta en la primera de las opciones.

Gráfico No. 6

**ORGANIZACIONES DEDICADAS A LA
ACTIVIDAD MINERA MANTIENEN PROCESOS
PRODUCTIVOS DENTRO DE LOS ESTÁNDARES
DE CALIDAD**



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 7

A la pregunta: ¿Existe programas de responsabilidad social en estas empresas (RSE)?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	87	72
b) No	28	23
c) Desconoce	6	5
TOTAL	121	100%

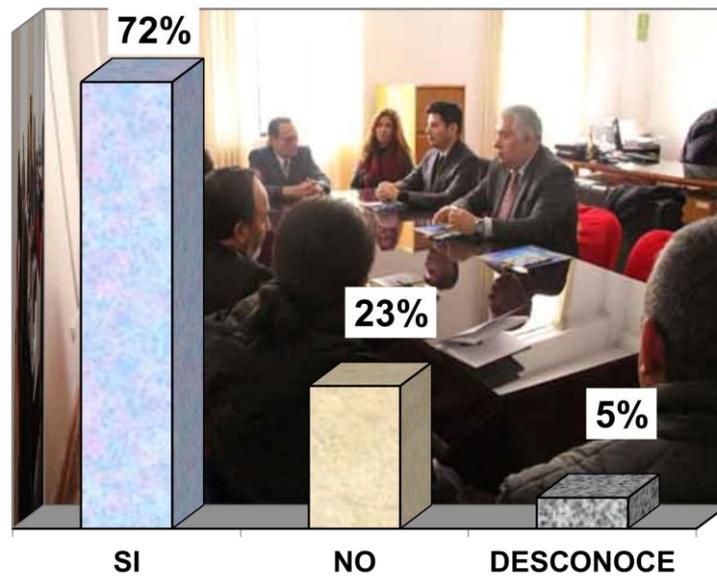
INTERPRETACIÓN

Si revisamos la información que nos muestra la pregunta, es notorio que el 72% de los encuestados, refirieron que en las empresas mineras existentes en el país, vienen trabajando con programas de responsabilidad social y lo cual es muy importante tomando en cuenta el entorno en el cual llevan a cabo sus actividades; situación que no fue compartida por el 23% y el 5% opinaron desconocer, llegando al 100%.

Analizando los resultados de la pregunta, quedó en claro que la mayoría de los consultados a quienes se aplicó la encuesta, consideran que en estos casos, las empresas en referencia vienen implementando programas de RSE; lo cual es bien visto por la ciudadanía y gozan de la aceptación social del entorno en el cual ejecutan su trabajo.

Gráfico No. 7

**PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
EN ESTAS EMPRESAS**



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 8

A la pregunta: ¿Existe previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	94	78
b) No	19	16
c) Desconoce	8	6
TOTAL	121	100%

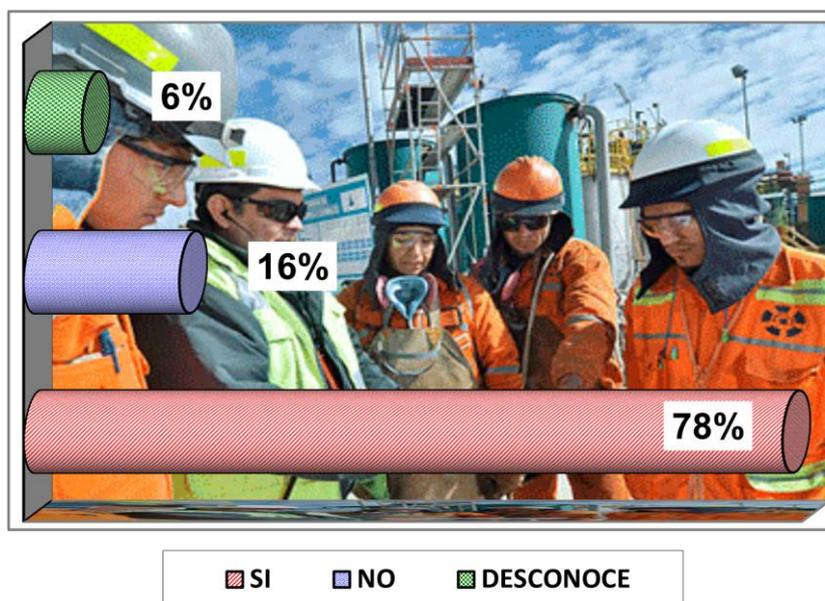
INTERPRETACIÓN

Del mismo modo que en la pregunta anterior, la tendencia de los resultados, demuestran que el 78% de los encuestados reconocieron que existe previsión de acontecimientos que puedan afectar la administración en las empresas mineras; sin embargo el 16% respondieron todo lo contrario si lo comparamos con el grupo anterior y 6% restante indicaron desconocer, totalizando el 100%.

Teniendo en cuenta la opinión de los encuestados, encontramos que la mayoría de funcionarios y personal administrativo que trabajan en las empresas mineras en el país, reconocieron que existe previsión de posibles eventos que afectarían la gestión en las empresas mineras, lo cual es importante y demuestra que tratan de evitar, mediante un trabajo ordenado, eventos que perjudiquen la administración en estas organizaciones.

Gráfico No. 8

**PREVISIÓN DE ACONTECIMIENTOS QUE
PUEDAN AFECTAR LA GESTIÓN DE LAS
EMPRESAS MINERAS**



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 9

A la pregunta: ¿En su opinión estas organizaciones están logrando las metas y objetivos previstos para estos fines?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	99	82
b) No	17	14
c) Desconoce	5	4
TOTAL	121	100%

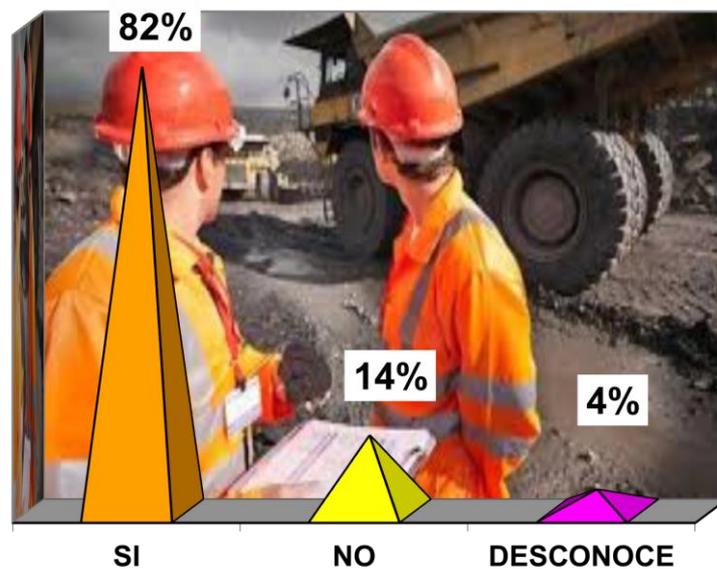
INTERPRETACIÓN

Conforme a los datos obtenidos en la encuesta, la información porcentual de la pregunta destaca que el 82% de los encuestados, indicaron que en estas organizaciones están alcanzando las metas y objetivos previstos para estos fines; en cambio el 14% tuvieron otras apreciaciones que son diferentes si se comparan con la primera alternativa y el 4% complementario manifestaron desconocer, sumando el 100%.

La información considerada en el párrafo anterior, demuestra con bastante claridad, que más de dos tercios de los encuestados, reconocieron que en estas empresas se están logrando las metas y objetivos previstos y diseñados institucionalmente para estos fines; de lo cual se infiere que las organizaciones dedicadas a la actividad minera llevan a cabo un trabajo planificado y con buenos resultados.

Gráfico No. 9

**ESTAS ORGANIZACIONES ESTÁN LOGRANDO
LAS METAS Y OBJETIVOS PREVISTOS PARA
ESTOS FINES**



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 10

A la pregunta: ¿Considera Usted apropiada la ejecución de la operatividad en las empresas mineras?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	99	82
b) No	17	14
c) Desconoce	5	4
TOTAL	121	100%

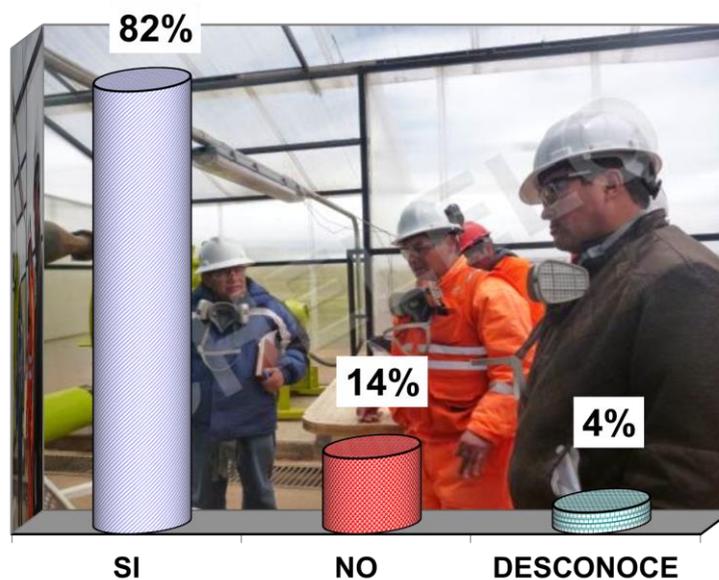
INTERPRETACIÓN

Como resultado del trabajo de campo, la información que se observa tanto en la tabla como en el gráfico correspondiente, presenta que el 82% de los consultados, opinaron como apropiada la ejecución de la operatividad en las empresas mineras; mientras el 14% respondieron en forma negativa y el 4% restante señalaron desconocer, llegando al 100%.

Lo expuesto en relación a los alcances de la pregunta, permitió conocer que la mayoría de los funcionarios y personal administrativo que trabaja en este sector empresarial, destacaron entre otros que prevalece la previsión en la operatividad de todas sus actividades; situación que a no dudarlo, demuestra un trabajo ordenado en estas empresas mineras.

Gráfico No. 10

ES APROPIADA LA EJECUCIÓN DE LA OPERATIVIDAD EN LAS EMPRESAS MINERAS



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 11

A la pregunta: ¿Considera Usted coherente la planificación y desarrollo de la gestión en las empresas dedicadas a la actividad minera?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	102	84
b) No	15	13
c) Desconoce	4	3
TOTAL	121	100%

INTERPRETACIÓN

Indudablemente los datos recopilados en la encuesta, demuestran que el 84% de los encuestados refieren que es coherente la planificación y desarrollo de la gestión en estas organizaciones, lo cual es importante en este sector; no siendo ratificado por el 13%, quienes opinaron todo lo contrario en comparación con el grupo anterior y el 3% indicaron desconocer, arribando al 100%.

La información descrita en relación a la parte porcentual y gráfica de la pregunta, demuestra con claridad que la mayoría de los encuestados, reconocieron que en estas empresas dedicadas a la actividad minera, es coherente la planificación y desarrollo de la gestión; de lo cual se desprende como característica que en organizaciones de esta naturaleza, debe haber un trabajo debidamente ordenado y que se conozca que es lo que se espera en cuanto a los resultados.

Gráfico No. 11

**ES COHERENTE LA PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO DE LA GESTIÓN EN LAS
EMPRESAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD
MINERA**



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 12

A la pregunta: ¿Para Usted es coherente la productividad y competitividad en las empresas mineras?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	102	84
b) No	13	11
c) Desconoce	6	5
TOTAL	121	100%

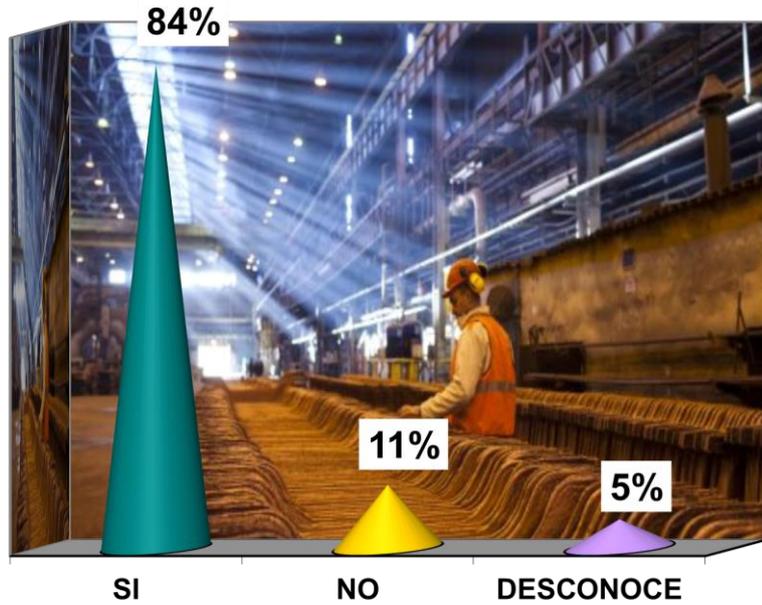
INTERPRETACIÓN

Observando la información que muestra la tabla, apreciamos que el 84% de los funcionarios y personal administrativo que laboran en las empresas mineras, consideran coherente la productividad y competitividad; por el contrario el 11% no compartieron dichas opiniones y el 5% lo justificaron en el sentido que desconocían, totalizando el 100%.

En cuanto a los datos comentados en el párrafo anterior, permitió encontrar que la mayoría de los encuestados y que son concedores de esta realidad en las empresas mineras, manifestaron que la productividad y competitividad las consideran como coherentes en este sector empresarial y desde luego coadyuva al logro de las metas y objetivos que tienen previsto alcanzar.

Gráfico No. 12

**ES COHERENTE LA PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD EN LAS EMPRESAS
MINERAS**



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 13

A la pregunta: ¿En su opinión estas empresas mineras mantienen los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	102	84
b) No	15	13
c) Desconoce	4	3
TOTAL	121	100%

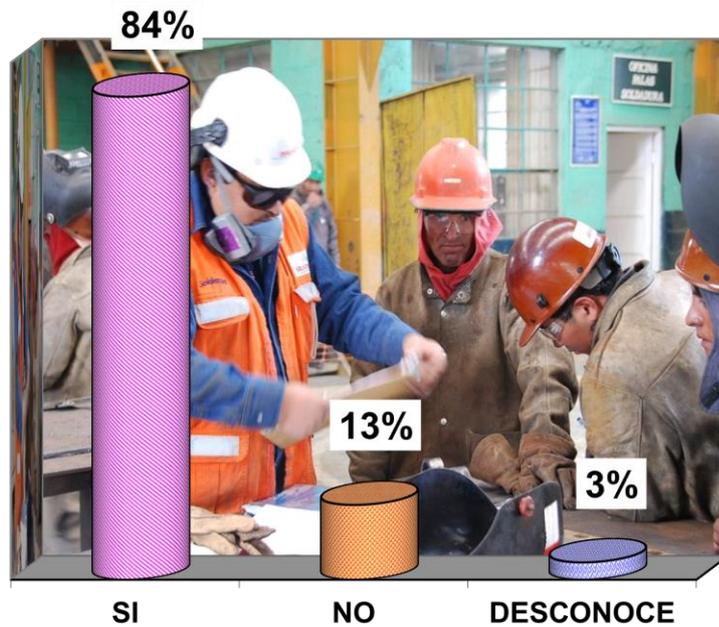
INTERPRETACIÓN

Resulta importante señalar que el 84% de los encuestados, fueron de la opinión que en las empresas mineras mantienen los niveles de eficiencia y eficacia y que estos inciden directamente en la gestión de los recursos; por otro lado el 13% opinaron todo lo contrario a lo indicado por el grupo mayoritario y el 3% expresaron desconocer, sumando el 100%.

Interpretando la información relacionada con la pregunta, se encontró que la mayoría de los encuestados, reconocieron que efectivamente se mantienen los niveles de eficiencia y eficacia en las empresas mineras, lo cual demuestra que existe un trabajo debidamente ordenado y planificado, los mismos que inciden favorablemente en el logro de las metas y objetivos previstos para estos fines.

Gráfico No. 13

ESTAS EMPRESAS MINERAS MANTIENEN LOS NIVELES DE EFICIENCIA Y EFICACIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS EMPLEADOS



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

Tabla N° 14

A la pregunta: ¿Considera Usted apropiada la gestión empresarial en las empresas mineras?

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Si	94	78
b) No	19	16
c) Desconoce	8	6
TOTAL	121	100%

INTERPRETACIÓN

Es evidente que si observamos la tabla con los resultados que se presentan, podemos apreciar que el 78% de los encuestados, consideran que la gestión empresarial en las empresas mineras es la apropiada; lo cual no fue compartido por el 16% y el 6% restante opinaron desconocer, llegando al 100%.

De lo expresado en el párrafo anterior, se observa que efectivamente la mayoría de los consultados y que laboran en las empresas mineras, destacaron que la gestión en estas organizaciones la califican como apropiada, sobre todo debido que prevalece un trabajo ordenado y donde lo que se busca son los resultados, por lo tanto la labor que se lleva a cabo en las diferentes áreas responde por un lado a estándares de calidad, respeto del medio ambiente donde destaca la RSE y evitando los conflictos sociales, entre otros.

Gráfico No. 14

ES APROPIADA LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS MINERAS



Fuente: Personal Administrativo y Funcionarios de las Empresas Mineras en el Perú. (Enero – Marzo 2017)

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para contrastar las hipótesis planteadas se usó la distribución ji cuadrada corregida por Yates pues los datos para el análisis se encuentran clasificados en forma categórica y más del 20% de las celdas de la tabla de datos contiene frecuencias esperadas menores a cinco lo que obliga a la combinación de celdas adyacentes para finalmente obtener una tabla 2x2. La estadística ji cuadrada es adecuada porque puede utilizarse con variables de clasificación o cualitativas como la presente investigación.

El estadístico Ji-cuadrado corregido por Yates es como sigue:

Dónde:

$$\chi^2 = \frac{(|AD - BC| - n/2)^2 n}{(A + B)(C + D)(A + C)(B + D)}$$

A= Celda, primera columna, primera fila

B= Celda, segunda columna, primera fila

C= Celda, primera columna, segunda fila

D= Celda, segunda columna, segunda fila

Hipótesis a:

H₀ : El cumplimiento de la misión y visión empresarial, no logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras.

H₁ : El cumplimiento de la misión y visión empresarial, logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras.

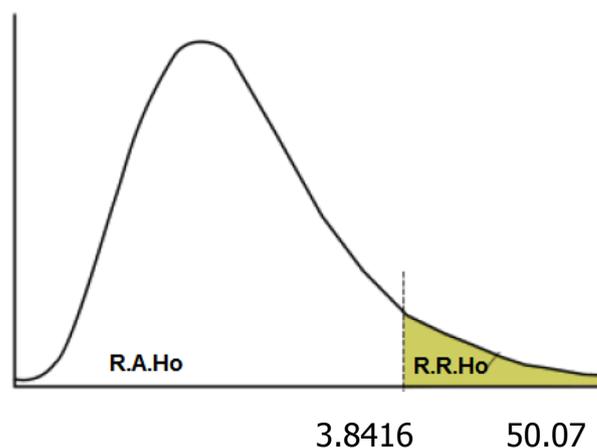
Cumplen la misión y visión empresarial	Logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	91	9	1	101
No	3	8	2	13
Desconoce	0	2	5	7
Total	94	19	8	121

p-valor= 1.48E-12

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:
$$\chi^2 = \frac{(|AD - BC| - n/2)^2 n}{(A + B)(C + D)(A + C)(B + D)}$$
3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **H₀** es verdadera, **X²** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con (2-1) (2-1) = 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.
4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H₀) si el valor calculado de $\chi^2 > 3.8416$ o p-valor < 0.05
5. Cálculo de la estadística de prueba. Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \frac{(|91 * 17 - 10 * 3| - 121/2)^2 121}{(101)(20)(94)(27)} = 50.07$$

6. Decisión estadística: Dado que $50.07 > 3.8416$ y $p\text{-valor} = 1.48E-12 < 0.05$, se rechaza H_0 .



7. Conclusión: Con una probabilidad de error de $1.48\% \times 10^{-10}$, el cumplimiento de la misión y visión empresarial, logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras.

Hipótesis b:

H_0 : La demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, no inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras.

H_1 : La demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras.

Existe demostración de honestidad y transparencia	Existe logro de metas y objetivos			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	93	4	1	98
No	6	10	1	17
Desconoce	0	3	3	6
Total	99	17	5	121

p-valor= 1.36E-13

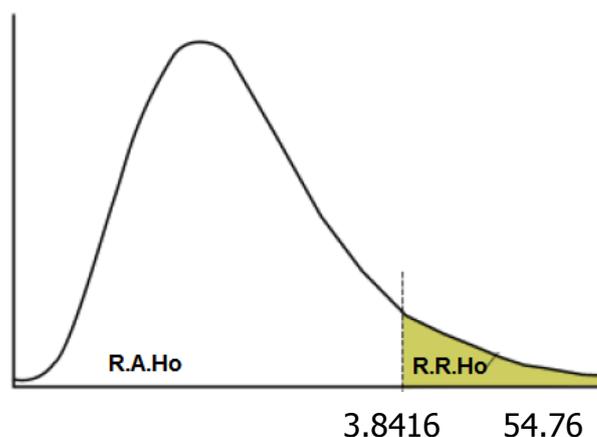
1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

$$\chi^2 = \frac{(|AD - BC| - n/2)^2 n}{(A + B)(C + D)(A + C)(B + D)}$$

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **H₀** es verdadera, **X²** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con (2-1) (2-1) = 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.
4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H₀) si el valor calculado de $\chi^2 > 3.8416$ o p-valor < 0.05
5. Cálculo de la estadística de prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \frac{(|93*17 - 5*6| - 121/2)^2 121}{(98)(23)(99)(22)} = 54.76$$

6. Decisión estadística: Dado que $54.76 > 3.8416$ y $p\text{-valor}=1.36E-13 < 0.05$, se rechaza H_0 .



7. Conclusión: Con una probabilidad de error de $1.36\% \times 10^{-11}$, la demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras.

Hipótesis c:

H_0 : La protección y cuidado del Medio Ambiente, no incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras.

H_1 : La protección y cuidado del Medio Ambiente, incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras.

Existe protección y cuidado del Medio Ambiente	Existe ejecución de la operatividad			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	74	3	0	77
No	25	12	0	37
Desconoce	0	2	5	7
Total	99	17	5	121

p-valor= 2.68E-07

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.

2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

$$\chi^2 = \frac{(|AD - BC| - n/2)^2 n}{(A + B)(C + D)(A + C)(B + D)}$$

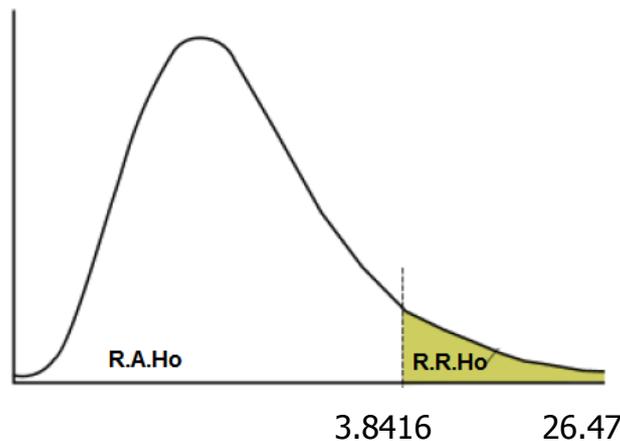
3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **Ho** es verdadera, **X²** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con $(2-1)(2-1) = 2$ grados de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (Ho) si el valor calculado de $\chi^2 > 3.8416$ o p-valor < 0.05

5. Cálculo de la estadística de prueba. Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \frac{(|74 * 19 - 3 * 25| - 121/2)^2 121}{(77)(44)(99)(22)} = 26.47$$

6. Decisión estadística: Dado que $26.47 > 3.8416$ y p-valor = $2.68E-07 < 0.05$, se rechaza Ho.



7. Conclusión: Con una probabilidad de error de $2.68\% \times 10^{-5}$, la protección y cuidado del Medio Ambiente, incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras.

Hipótesis d:

H₀ : La promoción de programas de ayuda social a la comunidad, no inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial.

H₁ : La promoción de programas de ayuda social a la comunidad, inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial.

Existe promoción de programas de ayuda social a la comunidad	Existe planificación y desarrollo de la gestión			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	80	4	0	84
No	21	8	0	29
Desconoce	1	3	4	8
Total	102	15	4	121

p-valor= 2.44E-06

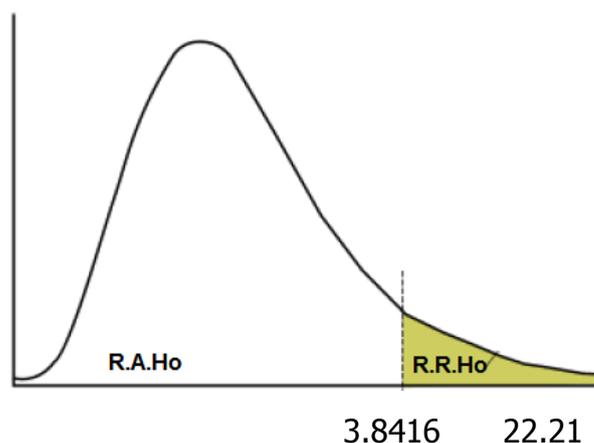
1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

$$\chi^2 = \frac{(|AD - BC| - n/2)^2 n}{(A + B)(C + D)(A + C)(B + D)}$$

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **Ho** es verdadera, χ^2 sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con $(2-1)(2-1) = 1$ grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.
4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado de $\chi^2 > 3.8416$ o p-valor < 0.05
5. Cálculo de la estadística de prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \frac{(|80*15 - 4*22| - 121/2)^2 * 121}{(84)(37)(102)(19)} = 22.21$$

6. Decisión estadística: Dado que $22.21 > 3.8416$ y p-valor = $2.44E-06 < 0.05$, se rechaza H_0 .



7. Conclusión: Con una probabilidad de error de $2.44\% \times 10^{-4}$, la promoción de programas de ayuda social a la comunidad, inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial.

Hipótesis e:

H₀ : La implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, no inciden en la productividad y competencia empresarial.

H₁ : La implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, inciden en la productividad y competencia empresarial.

Implementan programas de entrenamiento y capacitación al personal	Existe productividad y competencia empresarial			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	96	4	1	101
No	6	8	2	16
Desconoce	0	1	3	4
Total	102	13	6	121

p-valor= 3.19E-12

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

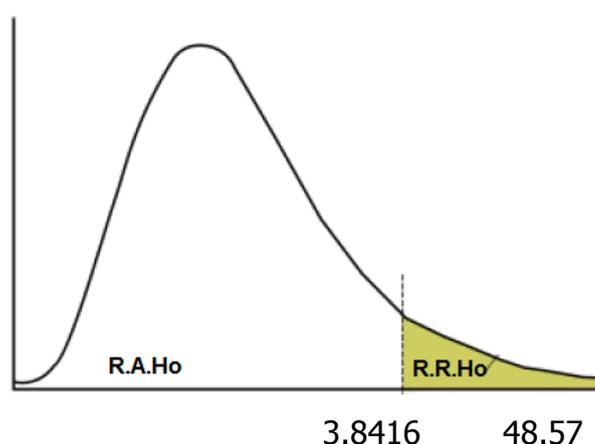
$$\chi^2 = \frac{(|AD - BC| - n/2)^2 n}{(A + B)(C + D)(A + C)(B + D)}$$

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **H₀** es verdadera, **X²** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con (2-1) (2-1) = 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.

4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H_0) si el valor calculado de $\chi^2 > 3.8416$ o p-valor < 0.05
5. Cálculo de la estadística de prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \frac{(|96*14 - 5*6| - 121/2)^2 121}{(101)(20)(102)(19)} = 48.57$$

6. Decisión estadística: Dado que $48.57 > 3.8416$ y p-valor= $3.19E-12 < 0.05$, se rechaza H_0 .



7. Conclusión: Con una probabilidad de error de $3.19\% \times 10^{-10}$, la implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, inciden en la productividad y competencia empresarial.

Hipótesis f:

H_0 : El mantenimiento de procesos productivos dentro de los estándares de calidad no inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial.

H₁ : El mantenimiento de procesos productivos dentro de los estándares de calidad inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial.

Existe mantenimiento de procesos productivos dentro de los estándares de calidad	Existe niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	97	6	0	103
No	4	8	1	13
Desconoce	1	1	3	5
Total	102	15	4	121

p-valor= 1.10E-11

1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

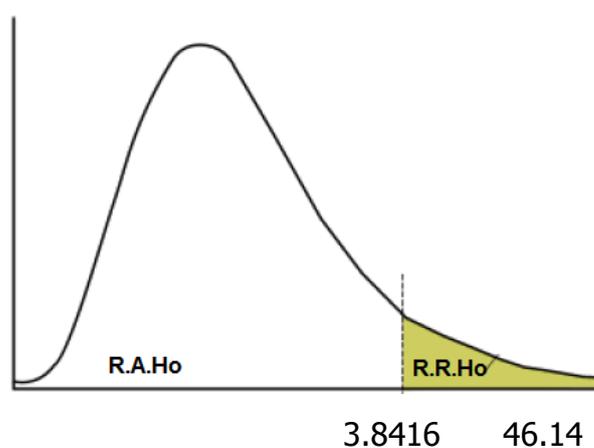
$$\chi^2 = \frac{(|AD - BC| - n/2)^2 n}{(A + B)(C + D)(A + C)(B + D)}$$

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **H₀** es verdadera, **X²** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con (2-1) (2-1) = 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.
4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H₀) si el valor calculado de $\chi^2 > 3.8416$ o p-valor < 0.05

5. Cálculo de la estadística de prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \frac{(|97*13 - 6*5| - 121/2)^2 * 121}{(103)(18)(102)(19)} = 46.14$$

6. Decisión estadística: Dado que $46.14 > 3.8416$ y $p\text{-valor} = 1.10 \times 10^{-11} < 0.05$, se rechaza H_0 .



7. Conclusión: Con una probabilidad de error de $1.10\% \times 10^{-9}$, el mantenimiento de procesos productivos dentro de los estándares de calidad inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial.

Hipótesis Principal:

H₀ : La responsabilidad social (RSE) no incide directamente en la gestión de las empresas mineras en el Perú.

H₁ : La responsabilidad social (RSE) incide directamente en la gestión de las empresas mineras en el Perú.

Existe responsabilidad social	Existe adecuada gestión de las empresas mineras			Total
	Si	No	Desconoce	
Si	79	7	1	87
No	14	11	3	28
Desconoce	1	1	4	6
Total	94	19	8	121

p-valor= 1.15E-07

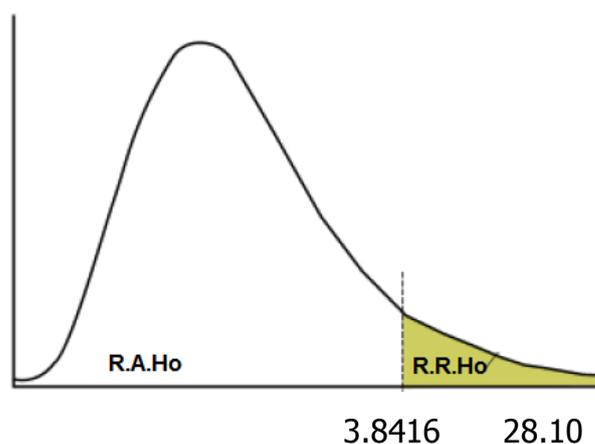
1. Suposiciones: La muestra es una muestra aleatoria simple.
2. Estadística de prueba: La estadística de prueba es:

$$\chi^2 = \frac{(|AD - BC| - n/2)^2 n}{(A + B)(C + D)(A + C)(B + D)}$$

3. Distribución de la estadística de prueba: cuando **H₀** es verdadera, **X²** sigue una distribución aproximada de ji-cuadrada con (2-1) (2-1) = 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 0.05.
4. Regla de decisión: Rechazar hipótesis nula (H₀) si el valor calculado de $\chi^2 > 3.8416$ o p-valor < 0.05
5. Cálculo de la estadística de prueba: Al desarrollar la fórmula tenemos:

$$\chi^2 = \frac{(|79*19 - 8*15| - 121/2)^2 121}{(87)(34)(94)(27)} = 28.10$$

6. Decisión estadística: Dado que $28.10 > 3.8416$ y $p\text{-valor}=1.15E-07 < 0.05$, se rechaza H_0 .



7. Conclusión: Con una probabilidad de error de $1.15\% \times 10^{-5}$, la responsabilidad social (RSE) incide directamente en la gestión de las empresas mineras en el Perú.

4.3 DISCUSIÓN

El panorama actual en el sector minero, demuestra que los precios de los minerales bajaron en cierto momento en los últimos meses, sin embargo lo que no disminuyó en este sector fue la producción de minerales; dejando en claro que por un lado existe mucha experiencia en quienes tienen la responsabilidad de adoptar las políticas así como también la ejecución y administración de los proyectos mineros, debido entre otros que los precios en los mercados mantienen situaciones donde no prevalece la estabilidad y son sensibles a muchas situaciones que se presentan en el ámbito internacional; mientras tanto a nivel interno en el país, encontramos que la actividad en referencia a continuado en la expectativa de los precios y en la ejecución de otros proyectos mineros.

Por otro lado en lo concerniente a la gestión de las empresas mineras, encontramos que la responsabilidad social empresarial se ha llevado a cabo como parte de la planificación que existe en estas organizaciones, destacando que en los presupuestos de estas empresas, viene considerándose a la RSE como prioritario, toda vez que sus actividades se desarrollan en entornos muy sensibles y que en cualquier momento pueden generarse conflictos sociales; razón por la cual toman en cuenta las posibles implicancias que puedan generar algún conflicto social por problemas del agua, contaminación ambiental, infraestructura vial, entre otros.

Tal como se ha expresado en los párrafos anteriores, es bastante notorio que la responsabilidad social empresarial juega un papel muy importante al nivel de los presupuestos en estas organizaciones, toda vez que en la gestión de las empresas mineras, es necesario que se tomen en cuenta, debido entre otros que muchos eventos desagradables como son las paralizaciones laborales y conflictos de esta naturaleza, van a perjudicar la gestión en estas organizaciones; motivo por el cual los esfuerzos que se llevan a cabo, contemplan acciones de previsión tomando en cuenta el entorno donde se desarrollan, los Estudios Impactos Ambiental (EIA), entre otros.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- 5.1.1** Los datos obtenidos y posteriormente puesto a prueba permitió determinar que el cumplimiento de la misión y visión empresarial, logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras.

- 5.1.2** Los datos obtenidos permitieron precisar que la demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras.

- 5.1.3** El análisis de los datos permitió determinar que la protección y cuidado del Medio Ambiente, incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras.
- 5.1.4** El análisis de los datos permitió demostrar que la promoción de programas de ayuda social a la comunidad, inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial.
- 5.1.5** El análisis de los datos permitió conocer que la implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, inciden en la productividad y competencia empresarial.
- 5.1.6** El análisis de los datos permitió precisar que el mantenimiento de procesos productivos dentro de los estándares de calidad e inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial.
- 5.1.7** En conclusión, se ha establecido que la responsabilidad social (RSE) incide directamente en la gestión de las empresas mineras en el Perú.

5.2 RECOMENDACIONES

- 5.2.1** Se hace necesario que a nivel de las empresas mineras contemplen como parte de su gestión los programas de responsabilidad social empresarial (RSE), con el fin que se lleven a cabo operaciones socialmente aceptables, situación que al no dudarlo incidirá directamente en el desarrollo de estos proyectos a mediano y largo plazo y donde, debe prevalecer la ecuación que

muchas organizaciones similares la practican tomando en cuenta: minería-entorno social-cuidado del ambiente.

- 5.2.2** Es importante tomar en cuenta que en las empresas mineras en el Perú, con el fin de lograr una gestión coherente de mediano y largo plazo, es necesario mantener la armonía necesaria y una relación horizontal con presencia de la RSE, a fin de evitar conflictos sociales que tanto daño generan para la empresa y para las poblaciones cercanas a la actividad minera.

- 5.2.3** Es conveniente que en las empresas mineras que desarrollan actividades en zonas alejadas y donde prevalece la pobreza, falta de empleo, menor desarrollo, problemas de calidad de vida, entre otros, deben tomar en cuenta recursos humanos provenientes de comunidades y poblaciones cercanas a los lugares donde están ubicados los centros mineros, hechos que al no dudarlo mejoraría el entorno social, el cuidado del medio ambiente y otros problemas relacionados con los conflictos mineros, lo cual ayudaría en la convivencia que debe existir entre empresa, estado y comunidad.

B I B L I O G R A F Í A

Referencias bibliográficas:

- C. CERTO, Samuel y J. Paul, PETER. **THE STRATEGIC MANAGEMENT PROCESS**, pp. 219-220
- CROSBY, Philip B. **EL DESAFÍO DE LA GESTIÓN: CALIDAD Y COMPETITIVIDAD**, Editorial McGraw-Hill, Nueva York-Estados Unidos, 2010, pp. 586
- DAVIS, Keith. **FIVE PROPOSITIONS FOR SOCIAL RESPONSIBILITY**, Editorial Business Horizons, Estados Unidos, Junio 2015, pp. 429
- DE LA CRUZ CASTRO, Hugo. **GLOSARIO EMPRESARIAL**, Editorial Ivera Asociados E.I.R.L., Primera Edición, Lima-Perú, 2012, pp. 864
- GIBSON, James L., IVANCEVICH, John M. y DONNELLY, James H. **LAS ORGANIZACIONES: COMPORTAMIENTO, ESTRUCTURA, PROCESOS**, Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A., Octava Edición, México, 2012, pp. 908
- HEYEL Carl y Menkus BELDEN. **LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL MANAGEMENT: MANUAL DE GESTIÓN EMPRESARIAL**, pp. 203, 285, 541, 669
- IVANCEVICH, John M. y otros. **GESTIÓN, CALIDAD Y COMPETITIVIDAD**, Editorial Richard D. Irwin, Tomo I, sexta edición, Madrid - España, 2010, pp. 400
- KAST, Fremont E. y James E., ROSENZWEIG. **ADMINISTRACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES: ENFOQUE DE SISTEMAS Y DE CONTINGENCIAS**, Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A., Séptima Edición, México, 2012, pp. 754
- KATZ, Robert. **SKILLS OF AN EFFECTIVE ADMINISTRATOR**, Editorial Harvard Business Review, Estados Unidos, Setiembre-Octubre 2010, pp. 379

- L. HILL, Charles L. y Gareth, JONES. **ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA: UN ENFOQUE INTEGRADO**, Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A., Sexta Edición, Santafé de Bogotá-Colombia, 2010, pp. 540
- LANTOS, G. P., **THE BOUNDARIES OF STRATEGIC CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY.**, Editorial Journal of Consumer Marketing, Estados Unidos, 2010, pp. 712
- LEÓN, C. y OTROS. **GESTIÓN EMPRESARIAL PARA AGRONEGOCIOS**, Editado por el Departamento de Ciencias Empresariales de la USAT, Chiclayo-Perú, Setiembre 2007, pp. 331
- R. SCHERMERHORN, John. **ADMINISTRACIÓN**, Editorial Limusa S.A., Grupo Noriega Editores, Quinta Edición, México, 2010, pp. 565
- ROBBINS, Stephen P. y Mary, COULTER. **ADMINISTRACIÓN**, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A., Novena Edición, México, 2014, pp. 814
- RUSSELL, Mitchell. **JACK WELCH: HOW GOOD A MANAGER?**, Editorial Business Review, Estados Unidos, 2011, pp. 299
- SAKUDA MOROMA, Alejandro. **RESPONSABILIDAD SOCIAL**, Editorial AEG-PUCP, Editada por Pontificia Universidad Católica del Perú, Primera Edición, Lima - Perú, 2011, pp. 125
- SCHERMERHORN, John. **ADMINISTRACIÓN**, Editorial Limusa S.A., Grupo Noriega Editores, Sexta Edición, México, 2014, pp. 565
- SCHWALB OSCAR MALCA, María Matilde. **RESPONSABILIDAD SOCIAL: FUNDAMENTOS PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE**, pp. 105 - 106
- SCHWALB, M. M. y E. GARCÍA. **EVOLUCIÓN DEL COMPROMISO SOCIAL DE LAS EMPRESAS: HISTORIA Y ENFOQUES**, pp. 19 - 20 CIUP, Lima – Perú, 2010
- STEVEN L., Wartick y Philip. L. COCHRAN. **THE EVOLUTION OF THE CORPORATE SOCIAL PERFORMANCE MODEL**, Editorial Academy of Management Review, Estados Unidos, 2013, pp. 812
- UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO. **GESTIÓN EMPRESARIAL PARA AGRONEGOCIOS**, Editado por el

Departamento de Ciencias Contables de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo-Perú, 2007, pp. 331

Referencias electrónicas:

- ARZAPALO CARDENAS, Gustavo. **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**, extraída de la página web: <http://www.monografias.com/trabajos47/responsabilidad-social-empresarial/responsabilidad-social-empresarial2.shtml#concl>
- OLIVETTO OCAMPO, Alberto. **GESTIÓN EMPRESARIAL**, extraída de la página web: <http://www.monografias.com/trabajos72/gestion-empresarial/gestion-empresarial.shtml>

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA : LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS MINERAS EN EL PERÚ.

AUTOR : DU YIMING.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis principal					
¿En qué medida la responsabilidad social (RSE) incide en la gestión de las empresas mineras en el Perú?	Establecer si la responsabilidad social (RSE) incide en la gestión de las empresas mineras en el Perú.	La responsabilidad social (RSE) incide directamente en la gestión de las empresas mineras en el Perú.	Variable independiente X. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	x ₁ .- Cumplimiento de la misión y visión empresarial. x ₂ .- Demuestra honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el Estado Peruano. x ₃ .- Protección y cuidado del medio ambiente. x ₄ .- Promueve programas de ayuda social a la comunidad. x ₅ .- Implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal. x ₆ .- Mantiene procesos productivos dentro de los estándares de calidad.	Tipo: Descriptivo Nivel: Aplicativo Método y Diseño: Ex post facto o retrospectivo	Población: A nivel de las Empresas Mineras en el Perú. Muestra: 121 Personal Administrativos y Funcionarios. Muestreo aleatorio simple, como fuente del muestreo probabilístico	Para el estudio se utilizó la encuesta.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos					
<p>a. ¿En qué medida el cumplimiento de la misión y visión empresarial, logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras?</p> <p>b. ¿De qué manera la demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras?</p>	<p>a. Determinar si el cumplimiento de la misión y visión empresarial, logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras.</p> <p>b. Precisar si la demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras.</p>	<p>a. El cumplimiento de la misión y visión empresarial, logra la previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras.</p> <p>b. La demostración de honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el estado peruano, inciden en el logro de metas y objetivos en las empresas mineras.</p>					

<p>c. ¿En qué medida la protección y cuidado del Medio Ambiente, incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras?</p> <p>d. ¿De qué manera la promoción de programas de ayuda social a la comunidad, inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial?</p> <p>e. ¿En qué medida la implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, inciden en la productividad y competencia empresarial?</p> <p>f. ¿En qué medida mantener procesos productivos dentro de los estándares de calidad, inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial?</p>	<p>c. Determinar como la protección y cuidado del Medio Ambiente, incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras.</p> <p>d. Demostrar si la promoción de programas de ayuda social a la comunidad, inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial.</p> <p>e. Conocer si la implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, inciden en la productividad y competencia empresarial.</p> <p>f. Precisar si el mantenimiento de procesos productivos dentro de los estándares de calidad, inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial.</p>	<p>c. La protección y cuidado del Medio Ambiente, incide en la ejecución de la operatividad de las empresas mineras.</p> <p>d. La promoción de programas de ayuda social a la comunidad, inciden en la planificación y desarrollo de la gestión empresarial.</p> <p>e. La implementación de programas de entrenamiento y capacitación al personal, inciden en la productividad y competencia empresarial.</p> <p>f. El mantenimiento de procesos productivos dentro de los estándares de calidad e inciden en los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados en este sector empresarial.</p>	<p>Variable Independiente Y. GESTIÓN EMPRESARIAL</p>	<p>Y₁- Nivel de previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de la empresa.</p> <p>Y₂- Logro de las metas y objetivos de la empresa.</p> <p>Y₃- Nivel de ejecución de la operatividad de la empresa.</p> <p>Y₄- Tipo de planificación y Desarrollo de la gestión empresarial.</p> <p>Y₅- Nivel de productividad y competitividad empresarial.</p> <p>Y₆- Nivel de eficiencia y eficacia en la Gestión de los recursos empleados.</p>			
--	---	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2

ENCUESTA

INSTRUCCIONES:

La presente técnica de la Encuesta, tiene por finalidad recoger información sobre la investigación titulada: **"LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS MINERAS EN EL PERÚ"**, la misma que está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer dicha interrogante debe elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

1. ¿En su opinión las empresas mineras cumplen con la misión y visión organizacional?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

2. ¿Considera Usted que como parte de la RSE estas organizaciones demuestran honestidad y transparencia en los tratos que se realizan con el Estado Peruano?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

3. ¿Existe protección y cuidado del medio ambiente?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

4. ¿Cree que estas empresas promueven programas de ayuda social a la comunidad?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:

.....

.....

5. ¿En su opinión tiene Usted conocimiento que estas empresas vienen implementando programas de entrenamiento y capacitación al personal?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....

6. ¿Cree que estas organizaciones dedicadas a la actividad minera mantienen procesos productivos dentro de los estándares de calidad?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....

7. ¿Existe programas de responsabilidad social en estas empresas (RSE)?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....

8. ¿Existe previsión de acontecimientos que puedan afectar la gestión de las empresas mineras?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....

9. ¿En su opinión estas organizaciones están logrando las metas y objetivos previstos para estos fines?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....

10. ¿Considera Usted apropiada la ejecución de la operatividad en las empresas mineras?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....

11. ¿Considera Usted coherente la planificación y desarrollo de la gestión en las empresas dedicadas a la actividad minera?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....

12. ¿Para Usted es coherente la productividad y competitividad en las empresas mineras?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....

13. ¿En su opinión estas empresas mineras mantienen los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos empleados?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....

14. ¿Considera Usted apropiada la gestión empresarial en las empresas mineras?

- a) Si ()
- b) No ()
- c) Desconoce ()

Justifique su respuesta:
.....
.....