



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

“ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA  
NORMATIVA ISO 26000 EN LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL EMPRESARIAL DE LA EMPRESA MINERA  
P’HUYU YURAQ II EIRL, CUMBE MAYO -  
CAJAMARCA 2020”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Administración y Negocios Internacionales**

**Autora:**

Maria Susana Sanchez Galvez

**Asesor:**

Mg. Paulo Eduardo Soriano Torres  
<https://orcid.org/0000-0002-9027-2178>

Cajamarca - Perú

**2022**

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Paulo César Cáceres Iglesias</b>	<b>41412453</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Liliana Carrillo Carranza</b>	<b>40730539</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Luis Felipe Velasco Luza</b>	<b>07871693</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## **DEDICATORIA**

La presente investigación esta dedicado a mi familia, especialmente a mi madre y padre por su fortaleza inquebrantable y a mis hermanas por la motivación y consejos diarios. A mis estimados docentes por sus lecciones, paciencia y disciplina que me han brindado a lo largo de mi formación inicial, primaria, secundaria y universitaria y por último a mis queridos amigos que contribuyeron en cada logro obtenido.

## **AGRADECIMIENTO**

Esta investigación no fuera posible sin agradecer primero a Dios, que me bendice día a día dándome la oportunidad de lograr este nuevo objetivo, también agradezco a mi familia por guiarme y apoyarme en el transcurso de mi formación; así mismo, a mis docentes por su entrega, constancia y guía en cada paso determinado en esta investigación. Agradezco también a la Universidad Privada del Norte por la oportunidad de aumentar mis conocimientos, competencias y habilidades pudiendo prepararme para un futuro competitivo y eficiente.

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS	30
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Escala de Likert.....	<b>25</b>
<b>Tabla 2</b> Estadísticas de fiabilidad .....	<b>26</b>
<b>Tabla 3</b> Correlación de He1: Practicas justas de operación y el aspecto económico .....	<b>30</b>
<b>Tabla 4</b> T - Student: Practicas justas de operación y el aspecto económico .....	<b>32</b>
<b>Tabla 5</b> Correlación de la He2: Practicas laborales y el aspecto social.....	<b>33</b>
<b>Tabla 6</b> T – Student: Practicas laborales y el aspecto social .....	<b>35</b>
<b>Tabla 7</b> Correlación de la He3: Derechos humanos y el aspecto medio ambiental.....	<b>36</b>
<b>Tabla 8</b> T – Student: Derechos humanos y el aspecto medio ambiental .....	<b>38</b>
<b>Tabla 9</b> Correlación de la Hipótesis General: Normativa ISO 26000 y la Responsabilidad Social Empresarial.....	<b>39</b>
<b>Tabla 10</b> T – Student: Normativa ISO 26000 y la Responsabilidad Social Empresarial .....	<b>41</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Gráficos de normalidad de He1: Practicas justas de operación y el aspecto económico .....	<b>31</b>
<b>Figura 2</b> Gráficos de normalidad de He2: Practicas laborales y el aspecto social .....	<b>34</b>
<b>Figura 3</b> Gráficos de normalidad de He3:Derechos humanos y el aspecto medio ambiental ..	<b>37</b>
<b>Figura 4</b> Gráficos de normalidad de Hipótesis General: Normativa ISO 26000 y la Responsabilidad Social Empresarial .....	<b>40</b>

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL, Cumbe Mayo – Cajamarca, 2020. La investigación según su enfoque es cuantitativa, básica, con una planificación prospectiva, considerada de tipo no experimental y transversal, y con un diseño descriptiva – correlacional. Los instrumentos empleados son encuesta, constando de 36 preguntas, en Escala de Likert y la entrevista con 9 preguntas. Para la recopilación de datos se empleó herramientas virtuales y presenciales. Para el análisis de datos estadísticos se emplearon tablas y gráficos estadísticos en el programa SPSS 25, para comprobar las hipótesis planteadas se empleó la correlación de Pearson, las pruebas de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y para la prueba de hipótesis la T- Student. Concluyendo que las variables Normativa ISO 26000 y la Responsabilidad Social Empresarial presentan una relación significativa y directa teniendo como resultado  $p=0.776$  mayor al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa y directa entre ambas variables.

**PALABRAS CLAVES:** Implementación, responsabilidad social, Normativa.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En las últimas décadas, en diferentes empresas y compañías del mundo, se empezó a implementar la Organización Internacional de Normalización o (ISO), con la finalidad de mejorar los resultados en las empresas, demostrar liderazgo e innovación y diferenciarse en mercados nacionales e internacionales. Así mismo, la influencia de ciertas dimensiones del ISO 26000 en empresas ha obtenido resultados positivos en la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial como: ventaja competitiva, mejor reputación, mejora de la responsabilidad, el rendimiento de los colaboradores y mejora de la relación con otras compañías, los gobiernos, los medios de información, proveedores, colaboradores, consumidores y la sociedad aledaña en la que se opera.

La RSE es algo nuevo ya que se inició con el proceso de la innovación digital. Sin embargo, ha tomado mucho auge en los últimos años de la mano con la globalización, el desarrollo y avance significativo de la tecnología y la conciencia ecológica. Es más, la RSE también es una ideología que se incorpora en la nueva perspectiva de negocios, basándola en el respeto, los valores morales, la prevención con el medio ambiente y la sustentabilidad en general, en consecuencia al tomar en cuenta la responsabilidad social empresarial, las compañías impactan de manera directa y rápida en la vida de los habitantes y las poblaciones a través de programas que promuevan el avance económico, la formación educativa y otras mejoras sociales. (Rockcontent, 2019, p.1)

Es así que Torres (2016) en su investigación titulada *“Aplicación de la Norma ISO 26000 de responsabilidad social interna en la empresa contratista minera S.A.”* Las compañías y

organizaciones están tomando conocimiento sobre lo fundamental que es la RSE, y se pueden ver casos a nivel internacional. Para este estudio, se toma como marco de referencia las alegaciones obtenidas, las cuales ayudan para demostrar los enfoques en reportes de sostenibilidad, buenas prácticas corporativas, cuidado del medio ambiente, entre otros. A nivel internacional se conocen principalmente la norma SA8000, la Iniciativa de Reporte Global o *Global Reporting Initiative* y la Norma ISO 26000 como referentes más resaltantes.

Según (Ruiz, 2017), en un artículo de la Universidad Pontificia Católica del Perú bajo el título "*La importancia de Perú 2021 en la Responsabilidad Social Empresarial del país*" se conoce que en Latinoamérica la situación de RSE es diferente entre los países de carácter social, económico y cultural, pero poco a poco se ha ido mostrando una participación más activa de toda Latinoamérica tanto hacia dentro y fuera de las empresas. Es por ello que exclusivamente en América Latina el Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial (PLARSE) se ha comisionado el intercambio de nuevos conocimientos y prácticas exitosas entre las compañías aliadas y la consolidación de nuevas alianzas que ayudan de manera próspera, en la gestión socialmente responsable del territorio.

En Perú, a pesar de que el número de empresas acreditadas en gestión de RSE es aún minoritario, hoy en día es posible apreciar algunos avances importantes en el país. La asociación PERU 2021 se halla patrocinada por las más importantes corporaciones del Perú y su metodología está basada la norma ISO 26000, SA8000, así como también en los Indicadores ETHOS y GRI, todos ellos ampliamente reconocidos a nivel mundial (Franco, 2016).

Para (Caviedo, 1996, citado por Denos, en 2019) quien comenta en su investigación titulada "*Impacto de la responsabilidad social empresarial del sector minero ante el derecho a*

*un ambiente sano, Arequipa 2017*” que, son mínimas las organizaciones que realicen acciones de RSE en el Perú, obligando que esas prácticas sean asumidas por el sector empresarial peruano, por motivo del abandono del Estado en la aplicación de diferentes necesidades sociales, haciendo que las compañías se vieran obligadas a cumplir con parte de la labor del Estado en cuanto a la búsqueda del progreso social, educativo, cultural, etc.

Así también como lo menciona (Valerio, 2016) en su investigación titulada “*Sistema de Gestión de Seguridad y control de riesgos de las empresas mineras de caliza de la región Junín*” el sector minero y el sector construcción son actualmente dos de los más importantes para el progreso obtenido en el Perú como resultado de la alza de precios de los minerales en el mercado global y la demanda de los habitantes en el mercado interno. Internamente en estas industrias sobresale como materia prima principal la piedra caliza usada mayormente para elaborar el cemento tradicional, pero tiene otros usos en diferentes industrias como la química, alimentaria, minera y de medio ambiental.

La RSE en empresas mineras, es un tanto diferente ya que estas adecuan su accionar dentro de su ámbito de desarrollo, no solo asumiendo responsabilidades obligatorias a la actividad que realizan, sino de manera voluntaria frente a sus colaboradores y entorno en el que desarrollan sus actividades (Saltos, 2016). Así mismo, existen diferentes modelos de RS que aplican las empresas mineras y entre ellas están las siguientes: Las nuevas generaciones de empresarios internacionales, creyentes de un enfoque donde no se afecte al medio ambiente y los ecosistemas, manejan con el objetivo de no afectar negativamente al entorno. Para poder establecer el uso correcto de los recursos naturales y amenorar los efectos perjudiciales o contaminantes, las organizaciones vienen implementando un modelo de RSE, comprendiendo que las acciones de la compañía cumplan una función efectiva en las activaciones de economías

exteriores, el progreso de mercados y de habilidades humanas en el área de dominio geográfico durante la duración de la mina (Saltos, 2016).

Cajamarca se identifica por ser uno de los departamentos con abundantes depósitos mineros metálicos, como oro, plata y cobre, además de los no metálicos, como la caliza, caolín y marmolina, entre otras (Vidal, 2015) según la tesis de posgrado *“Resolución de conflictos medioambientales en la Microcuenca del río Porcón, Cajamarca”*, elaborada Arana Zegarra Marco, quien concluyó que los métodos convenientes para la solución de problemas medio ambientales pueden favorecer al empoderamiento de los representantes sociales frágiles y al avance de las técnicas más interactivas de la negociación y por ende a mejorar las situaciones para la resolución de nuevos problemas; y así las compañías del sector minero podrán desenvolverse ocupando las pedidos de una comisión corporativa ambiental y socialmente responsables.

Según (Sánchez, Blanco, Gonzáles y Noriega, 2016) la investigación para obtener el Grado de Magíster llamada, *“Diagnóstico del Estado de la Gestión Con Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas del Sector Minero de la Región Cajamarca”* En donde se menciona sobre un análisis del estado de la gestión con rumbo a la RSE en las compañías del sector minero en el departamento de Cajamarca, la cual es de mucho provecho ya que la minería posee el mayor impacto en el país por ser una de las principales actividades económicas, además que en Cajamarca existen conflictos socio-ambientales pasivos y latentes. Es por ese motivo que se tiene como intención para este estudio, identificar el estado de la gestión con respecto a la RSE en las compañías mineras del departamento de Cajamarca.

La Responsabilidad Social Empresarial es la unión voluntaria, por parte de las organizaciones, de las inquietudes sociales y ambientales en sus procedimientos comerciales y en sus relaciones con sus participantes, es decir lograr un equilibrio de las dimensiones social, ambiental y económica (UE, 2001).

La dimensión social se describe al impacto social de las empresas, tanto a nivel interno como a nivel externo. Específicamente, esta dimensión se dirige en los temas de: calidad de vida laboral y bienestar de los empleados; contribución al bienestar de la sociedad en general; ética del negocio (defensa de derechos humanos, transparencia, integridad y justicia); y, responsabilidad por el producto (salud y seguridad del consumidor y publicidad) (CEGESTI, 2006). Además, crea valor humano a través de acciones que posibilitan la formación de sus empleados, la enseñanza de sus principios cristianos, la escucha y el relacionamiento permanente con sus grupos de interés (UPB, 2021).

La dimensión ambiental procura minimizar el impacto negativo al medio ambiente a través de la gestión ambiental, reducción de desperdicios, eficiencia en el uso de materiales, manejo adecuado de desechos y mejora en el diseño del producto para la disminución de su impacto ambiental a lo largo de todas las etapas de su ciclo de vida (CEGESTI, 2006). Además, es el compendio de valores naturales, sociales y culturales existentes en un lugar y un momento determinado, que influyen en la vida material y psicológica del hombre y en el futuro de generaciones venideras. (MITECO, 2010).

La dimensión económica analiza los intercambios de servicios, productos y capital que se efectúan entre la empresa y su entorno, que incluye: empleados, proveedores, inversionistas y bancos, clientes, sector público y ONG. En esta dimensión, el reto es lograr un equilibrio entre

las relaciones económicas con los diferentes entes del entorno para aumentar la sostenibilidad de la empresa a través de la creación de valor y la generación de desarrollo económico (CEGESTI, 2006). Además, es un punto de partida para determinar el desempeño de una organización y su desarrollo económico en armonía con la dimensión social y ambiental (UPB, 2021).

Según la International Organization for Standardization (ISO, 2010) La Norma internacional ISO 26000, es una guía sobre responsabilidad social, que ofrece armoniosamente a las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo. Por otro lado, proponen una metodología que permite el cumplimiento de los temas propuestos por la ISO 26000 agrupándolas en 7 categorías: (1) Gobernanza de la organización Participación activa y desarrollo de la comunidad, (2), (3) Derechos humanos (4) Prácticas laborales, (5) Medio ambiente, (6) Prácticas justas de operación y (7) Asunto de consumidores.

Gobernanza de la organización, es el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos. En lo que respecta a la RS, la gobernanza es quizá el pilar más importante, pues es a través de su toma de decisiones que una organización puede hacer posible un cambio hacia una conducta socialmente más responsable. De hecho, la gobernanza tiene la peculiaridad de ser una materia fundamental y, al mismo tiempo, un instrumento imprescindible para que las organizaciones aborden el resto de materias fundamentales (Isea y Argandoña, 2011).

Derechos humanos: la ISO 26000 recomienda a las organizaciones que hagan un esfuerzo por conocer la normativa internacional sobre derechos humanos, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). El compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos debe existir constantemente (Isea y Argandoña, 2011).

Prácticas laborales: las prácticas laborales de una organización son todas aquellas prácticas y políticas que involucran a los trabajadores de la propia organización o a trabajadores subcontratados. Las políticas incluyen, por ejemplo: reclutamiento, formación y desarrollo, salud, seguridad, procedimientos disciplinarios, promoción, jornada laboral, remuneración, etc. De acuerdo con la Guía, las prácticas laborales son un eje fundamental desde el cual una organización puede influir en el contexto social (Isea y Argandoña, 2011).

Medio ambiente: la utilización de los recursos, la localización física y la producción de residuos y agentes contaminantes son factores que afectan la estabilidad de los ecosistemas. La ISO 26000 aconseja adoptar un enfoque holístico para abordar el tema del medio ambiente que, además de reconocer la importancia de los factores económicos, sociales, de salubridad y ambientales que se derivan de sus acciones, tenga en cuenta la ineludible interrelación que existe entre ellos (Isea y Argandoña, 2011).

Prácticas justas de operación: hacen referencia a la necesidad de que la organización tenga un comportamiento ético en sus relaciones con otras organizaciones, así como con sus partes interesadas. Para la ISO 26000, las prácticas justas de operación pueden ser una útil herramienta para generar resultados socialmente favorables, por ejemplo, proporcionando liderazgo

y promoviendo conductas de responsabilidad social en la esfera de influencia de la organización (Isea y Argandoña, 2011).

Asuntos de consumidores: destaca la importancia de que la organización asuma ciertas responsabilidades con sus consumidores, brindándoles educación e información veraz sobre las estrategias de marketing y contratación, fomentando el consumo responsable y sostenible (Isea y Argandoña, 2011).

Participación activa y desarrollo de la comunidad: para que la responsabilidad social pueda ser desarrollada en su totalidad, la ISO 26000 propone desarrollar políticas y procesos que contribuyan al desarrollo político, económico y social de las comunidades que estén dentro de su esfera de influencia (Isea y Argandoña, 2011).

La investigación se justifica según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) teóricamente porque se detecta un vacío en un campo científico y la manejo de la investigación permitirá llenarlo general o en partes. Es por ello que se busca determinar cómo influyen las dimensiones, desarrollo de la comunidad, prácticas laborales y medio ambiente de la normativa ISO 26000 en la RSE de la empresa minera. También, para (Blanco y Villalpando, 2012) el estudio cuenta con justificación práctica cuando su progreso ayuda a resolver un conflicto o al menos propone tácticas que al ponerse en práctica beneficiarán a su solución. Por ultimo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) mencionan que el estudio se justifica metodológicamente cuando se creará un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos, o se plantea una nueva metodología que incluya otras formas de experimentar una o más variables. En esta investigación la creación de un nuevo instrumento que brindará información significativa de la influencia de las 3

dimensiones del ISO 26000, en la RSE; además de ofrecer una mirada integral sobre el comportamiento de las variables de estudio.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Pregunta General**

¿Cómo impacta la implementación de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL, Cumbe Mayo – Cajamarca, 2020?

### **Preguntas específicas**

- ¿Cómo intervienen las prácticas justas de operación en el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL?
- ¿Cómo intervienen las prácticas laborales en el aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL?
- ¿Cómo intervienen los derechos humanos en el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL?

### 1.3. Objetivos

#### Objetivo General

Determinar el impacto de la implementación de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL, Cumbe Mayo – Cajamarca, 2020.

#### Objetivos específicos

- Determinar la intervención de las prácticas justas de operación en el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.
- Determinar la intervención de las prácticas laborales en el aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.
- Determinar la intervención de los derechos humanos en el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

### 1.4. Hipótesis

#### Hipótesis General

**H1.** Existe un impacto significativo en la implementación de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

#### Hipótesis específicas

**He1:** Existe una intervención significativa entre las prácticas justas de operación y el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

**He2:** Existe una intervención significativa entre las prácticas laborales y el aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

**He3:** Existe una intervención significativa entre los derechos humanos y el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El tipo de investigación, según su enfoque es una investigación cuantitativa surgen del modelo “racionalista”, en donde la ciencia emerge de la necesidad del ser humano por entender las anomalías que suceden en su entorno y sus relaciones de causa y efecto, con la finalidad de poder detenerlos o utilizar estos hallazgos a su favor y obtener información no cuantificable, con base en las indagaciones de las conductas para su futura explicación. En la cual según explican (Hernández, Fernández y Baptista 1991: 5), “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Según su tipo es una investigación básica y también se la conoce como investigación pura o teórica. Este tipo de investigaciones se caracteriza porque se trata exclusivamente en los elementos teóricos, a excepción de los fines prácticos. Según (Baena, 2014) la investigación pura “es el análisis de un conflicto, con la finalidad únicamente a la búsqueda de nuevos conocimientos”. Su objetivo es enunciar nuevos estudios o cambiar los principios teóricos ya existentes, aumentando los conocimientos científicos. La investigación básica está encaminada a revelar las leyes o principios básicos, así como en penetrar los nuevos y antiguos conceptos de la ciencia, siendo el principal punto de apoyo inicial para el análisis de las anomalías o hechos (Escudero y Cortez, 2018).

Según su planificación es una investigación prospectiva la que se conoce como el transcurso de investigación que demanda mirar constantemente el futuro a largo plazo en ciencia, tecnología, economía y sociedad, con la finalidad de encontrar las zonas de

investigación trascendentales y el conjunto de técnicas generales procedentes que ocasionaran mayores beneficios económicos y sociales (Ben Martin, 1995).

Según su medición el siguiente estudio solo recolectará y analizará datos en un periodo de tiempo específico, por lo que es considerado un estudio de tipo no experimental y transversal. Además, se sabe que los diseños de investigación transversal tienen como principal objetivo es identificar la condición de una determinada población en estudio, en este tipo de estudio el investigador no realiza intervención alguna, solo se encarga de realizar una medición de las variables de cada individuo en un tiempo determinado periodo de tiempo. (Rodríguez y Mendivelso, 2018). El diseño no experimental se denomina así ya que no se puede hacer manipulación de las variables, pues no hay condiciones a los que se expongan los sujetos en estudio ya que son analizados en su ambiente natural, su realidad (Quirós, 2017).

Por su diseño, el estudio es descriptiva – correlacional. Por ser descriptivo este tipo de estudio se centraliza primordialmente a la descripción de anomalías educativas en un tiempo específico. Busca definir las propiedades trascendentales de individuos, grupos o cualquier otra anomalía que este sujeto a un estudio, en una investigación descriptiva se escoge una variedad de preguntas y ser realiza una medición a cada una de manera independiente con la finalidad de poder describir lo que se está investigando. Además, el estudio correlacional se utiliza para comprobar la medida de relación de dos o más variables entre sí, con la finalidad de determinar de qué forma los cambios de una de las variables influyen en los valores de la otra. (Cauas, 2015).

La población es un conjunto de sujetos, seres vivos, objetos, casos, situaciones, etc. Donde el investigador está interesado en aprender para demostrar una hipótesis positiva o negativa con respecto de ellos. Este conjunto conserva una o más especialidades, propiedades, atributos que deben ser comprobadas en el período y el lugar para que posean una forma innegable. (CEPEUNT, 1974 citado en Glosario de investigación, 2014).

En la investigación, se trabajará con la comunidad del distrito de Cumbe Mayo, del departamento de Cajamarca, la cual está conformado por 438 pobladores según datos de la INEI del año 2017.

### **Criterios de Inclusión**

- Hombres y mujeres mayores de 18 años que vivan en el distrito de Cumbe Mayo.
- Participantes que hayan firmado su consentimiento informado.

### **Criterios de Exclusión**

- Personas menores de 18 años y que ni vivan dentro del distrito de Cumbe Mayo.
- Participantes que no hayan firmado su consentimiento informado.

Luego de realizar los criterios de inclusión y exclusión se determinó que la población de la investigación es de 111 pobladores del distrito de Cumbe Mayo.

La muestra es una pequeña fracción característica y adecuada del conjunto que es obtenida por el estudioso para hacer sus investigaciones (CEPEUNT, 1974 citado en Glosario de investigación, 2014).

Para obtener el tamaño de la muestra se utilizó la muestra probabilística simple usando la siguiente formula:

$$n_0 = \frac{z_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)}^2 * p (1-p) * N}{E^2 * (N-1) + z_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)}^2 * p (1-p)}$$

N: Número de la población de Cumbe Mayo: 111

p: Proporción de probabilidad de éxito: 50%

Z: Nivel de Confianza: 95%

E: Nivel de error: 5%

Q: Complemento de p (1-p): 50%

n: Tamaño de muestra final: 86

Aplicando los valores correspondientes de la investigación, en la fórmula:

$$n_0 = \frac{z_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)}^2 * p (1-p) * N}{E^2 * (N-1) + z_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)}^2 * p (1-p)} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 111}{0.05^2 * (111-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 86.29$$

El tamaño de muestra final fue de 86 pobladores.

Unidad de estudio, para la elaboración de esta investigación se tomará a una persona (un poblador del distrito de Cumbe Mayo).

## **Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

Para (Rodríguez, 2008) quien señala que las técnicas, son los medios usados para recoger información, entre las que sobresalen la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. Por otro lado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) señalan que, un instrumento de medición es una táctica que maneja el estudioso para inspeccionar información o datos sobre las variables que está usando. Algunos de los instrumentos para obtener información son, el cuestionario, la guía entrevista, las pruebas objetivas, los test y las escalas de actitudes.

Para esta investigación se usarán dos técnicas con su respectivo instrumento: una se aplicará en la comunidad (encuesta) y la otra a la administradora de la empresa (entrevista).

La encuesta es una técnica ampliamente utilizada en el campo de la investigación, Casas, Repullo y Donado (2002) sostienen que la encuesta permite elaborar y obtener datos de una manera mas rápida y eficaz, tal es el caso que es una “técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de característica” (p. 527). Del mismo modo la encuesta es la que accede dar respuestas a problemas, en técnicas descriptivos como de relación de variables, tras el recojo sistemático de información según un diseño preliminar establecido que afirme el rigor de la información alcanzada (Tamayo, 2008).

Según menciona (Hernández, 1997), el cuestionario es quizá el más manejado en la recolección de datos; este consiste en un grupo de preguntas en relación a todas las variables a medir.

Se aplicará la escala de Likert:

**Tabla 1.**

*Escala de Likert*

<b>Escala de Likert</b>	Siempre	La mayoría de las veces si	Algunas veces sí, Algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca
Puntuación	5	4	3	2	1

*Fuente:* Escala de Likert - Rensis Likert

Esta primera técnica de encuesta con su instrumento de cuestionario, va dirigida a la comunidad de Cumbe Mayo en donde se desarrolla la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL (ANEXO 3).

El concepto de confiabilidad es distinto del concepto de la validez. En el sentido más habitual de la definición, un instrumento es legítimo si comprueba o mide aquello que pretendemos medir. Un instrumento puede llegar a ser legítimo, porque logra medir lo que queremos, pero esta puede mostrar un margen de error elevado; con herramientas parecidas o en mediciones sucesivas hubiéramos obtenido resultados distintos. La confiabilidad y la validez de un instrumento no son condiciones totalmente separadas (Santos, 2017).

Para determinar el primer instrumento la validez y confiabilidad del instrumento, las primeras 18 preguntas de la variable Responsabilidad Social Empresarial, fue adaptada de la Tesis de Maestría de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, cuyo autor es Cesar Enrique Denos Aragón, el título es: “Impacto de la responsabilidad social empresarial del sector minero ante el derecho de un ambiente sano, Arequipa 2017”. Para las segundas 18 preguntas de la segunda variable, normativa ISO 26000, fue adaptada de la Tesis de la Universidad Politécnica de Durango, México, cuyos autores son Jesús Guillermo Sotelo Asef y Delia Arrieta

Díaz, el título es: “Diseño de un instrumento para medir la responsabilidad social en las organizaciones con base a la ISO 26000”. En ese sentido, cabe mencionar que el cuestionario usado para el recojo de datos fue elaborado por la autora, teniendo como base teórica la normativa ISO 26000 y la Responsabilidad Social Empresarial, la misma que fue sometida a criterio de jueces a fin de que sea validada (ANEXO 8).

Por otro lado, en el procesamiento de información de los datos obtenidos se hizo uso del programa SPSS versión 25 a fin de establecer el grado de fiabilidad, obteniendo el resultado de (0.74) superior al mínimo aceptado:

### **Tabla 2**

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	36

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo.

La entrevista como una recolección de repetidos encuentros entre el entrevistador y su informante o informantes, encaminados hacia el entendimiento de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones. (Taylor y Bogan, 1986)

La guía para la entrevista es una instrumento que permite ejecutar un trabajo reflexivo para las compañías de todos los temas posibles que se abordaran en la entrevista (León, 2006).

Esta segunda técnica de entrevista con instrumento de guía para la entrevista, va dirigida a la administración la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL (ANEXO 7).

Para determinar el segundo instrumento y su validez, las 9 preguntas de la guía de entrevista han sido basadas en las 36 preguntas del cuestionario, que pertenecen a ambas variables, siendo así adaptadas a las funciones que debería cumplir la empresa con respecto a los pobladores de Cumbe Mayo (ANEXO 8).

El procedimiento de recolección de datos para la primera técnica de recopilación de datos a utilizar en la encuesta, la cual es adecuada para el estudio. Primero se hará la elaboración del diseño de 36 preguntas bases con el enfoque de las dimensiones, (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) de la normativa ISO 26000 y la variable de Responsabilidad Social Empresarial, con sus respectivos indicadores, en la que se tomarán sugerencias para conseguir el objetivo de la presente investigación. Segundo, la recolección de datos será de manera presencial con la ayuda encuestas físicas, lapiceros y una cámara para las evidencias. Tercero, en el análisis de datos se usarán los programas estadísticos Microsoft Excel y SPSS versión 25 a fin de identificar la fiabilidad, la prueba de normalidad y el índice de correlación. Y, por último, archivar los resultados de las entrevistas para usarlas como referencias y análisis posteriores. (ANEXO 4).

La segunda técnica de recopilación de datos a utilizar en la entrevista, se enfocará en las variables de investigación. Primero se hará elaboración del diseño de 9 preguntas bases sobre las dimensiones, prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos de la normativa ISO 26000 y la variable de Responsabilidad Social Empresarial. Segundo, la recolección de datos será de manera presencial con la ayuda de la guía de entrevista de manera virtual. Tercero, se hará la entrega de una copia al entrevistado, solicitando su confirmación, corrección y comentarios. Y, por último, archivar los resultados de las entrevistas para usarlas como referencias y análisis posteriores.

Para el análisis de datos estadístico inferencial, después de haber recopilado los datos de las encuestas proporcionadas en la comunidad en donde se localiza la empresa, Cumbe Mayo; se procederá al análisis de la información mediante programas de Excel y SPSS versión 25, donde se realizará la correlación de Pearson de cada una de las hipótesis, específicas y general, para analizar si existe una relación negativa o positiva entre las dimensiones, además de las variables, seguidamente se ejecutará de una prueba no paramétrica, Normalidad de Kolmogorov – Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50, en cada una de las hipótesis en donde se examinarán las gráficas para determinar si existe o no un grado de concordancia entre las dimensiones, además de las variables y finalmente se efectuarán y comprobarán la prueba de hipótesis con el uso de la T- Student, para establecer si hay desacuerdo característica entre las medias de las variables de cada hipótesis.

En los aspectos éticos, según el artículo 15°, del código de ética del investigador científico UPN, 2016. La comunidad académica realizara un trabajo original, en el cual plasman sus propias ideas y llegan a sus propios diseños y construcciones, cuando toman ideas de otros autores de manera textual o en forma de paráfrasis, deberán citar correctamente al autor y poner su obra n las referencias bibliográficas.

El artículo 8° del reglamento de propiedad intelectual. Declara que el derecho de autor; es una rama de la propiedad intelectual que se ocupa de la protección de los derechos morales y patrimoniales de los autores sobre sus obras. El derecho de autor protege todas las obras del ingenio, en el ámbito literario o artístico o científico, cualquiera que sea su género, forma de expresión, mérito o finalidad, incluido el software y las bases o bancos de datos, desde el momento mismo de la creación, siempre y cuando cuenten con rasgos de originalidad y sean susceptibles de ser divulgadas o reproducidas en cualquier forma (UPN, 2020).

Es por ello que en el estudio de esta investigación se está citando a todas las fuentes consultadas de diferentes documentos, datos estadísticos, gráficos y demás; dicha información es utilizada directamente con fines académicos y científicos. Así mismo, contamos con el apoyo de los administrativos y trabajadores de la empresa minera estudiada, sin perjudicar ni invadir su privacidad, con el fin de recoger la información necesaria para el buen desarrollo y conocimiento del objetivo real del proyecto de investigación. Además, la investigación propuesta es realizada voluntariamente con el conocimiento claro de que todos los resultados se muestran sin cambiar datos reales.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

**Hipótesis específica 1:** Existe una intervención significativa entre las prácticas justas de operación y el aspecto económico de la empresa minera P’HUYU YURAQ II EIRL.

**Tabla 3**

*Correlación de He1: Prácticas justas de operación y el aspecto económico*

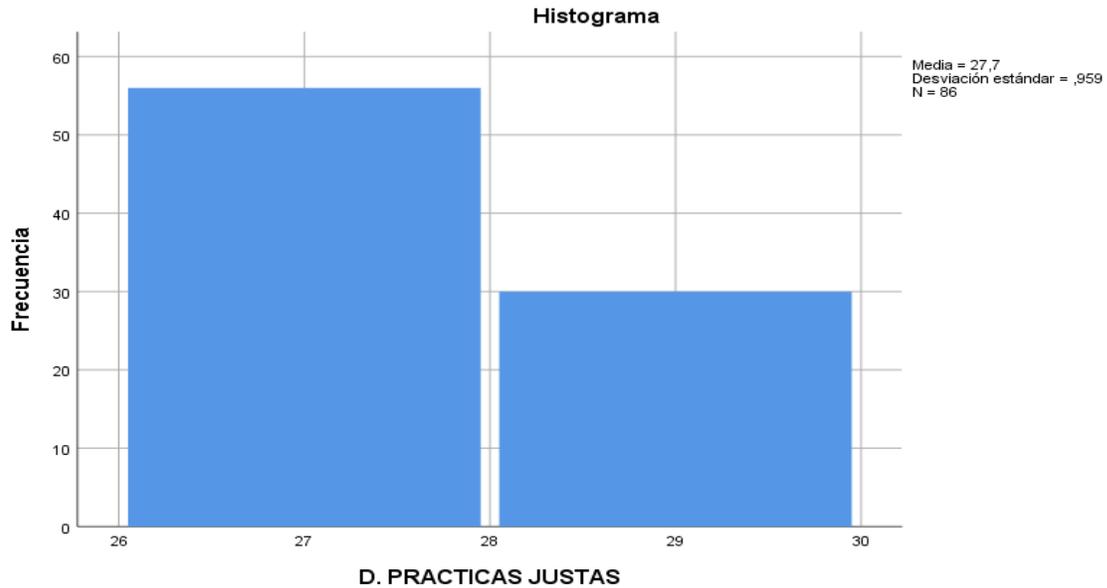
		D. PRACTICAS JUSTAS	D. ECONOMICA
D. PRACTICAS JUSTAS	Correlación de Pearson	1	,967**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	86	86
D. ECONOMICA	Correlación de Pearson	,967**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	86

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

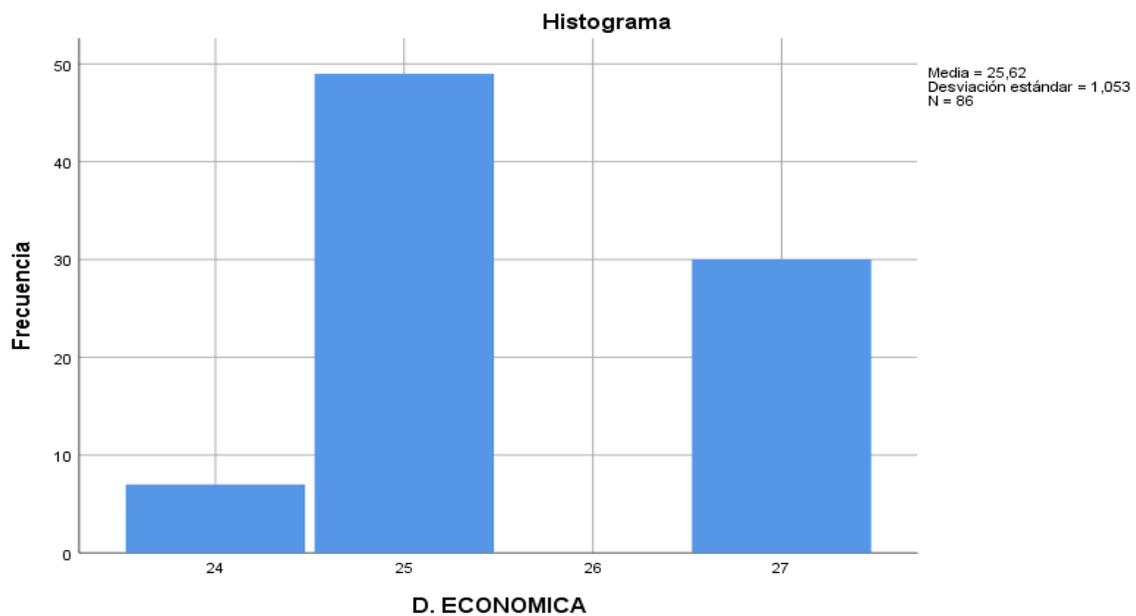
En la tabla 3, para poder identificar la relación entre la dimensión prácticas justas de operación y la dimensión aspecto económico de la empresa minera P’HUYU YURAQ II EIRL Cumbe Mayo - Cajamarca, se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, donde se encontró una **correlación positiva de .967**, existiendo una correlación significativa de .000; lo que nos indica que existe una **alta correlación significativa positiva** entre ambas dimensiones.

**Figura 1**

*Gráficos de normalidad de He1: Prácticas justas de operación y el aspecto económico*



Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. Elaboracion propia.



Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. Elaboracion propia.

**Análisis e interpretación:** en cuanto a los gráficos de normalidad la figura 1 nos muestra que para prácticas justas la media es 27.7 y su desviación estándar es 0.959 y en cuanto a la dimensión aspecto económico la media es 25.62 y su desviación estándar es 1.053.

### Prueba de Hipótesis He1

He<sub>1</sub>: Existe una intervención significativa entre las prácticas justas de operación y el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

He<sub>0</sub>: No existe una intervención significativa entre las prácticas justas de operación y el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

**Tabla 4**

*T - Student: Prácticas justas de operación y el aspecto económico*

	Diferencias emparejadas					T	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
D. PRACTICAS JUSTAS - D. ECONOMICA	2,081	,275	,030	2,022	2,140	70,178	85	,000

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo.

**Hipótesis específica 2:** Existe una intervención significativa entre las prácticas

laborales y el aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

**Tabla 5**

*Correlación de la He2: Prácticas laborales y el aspecto social*

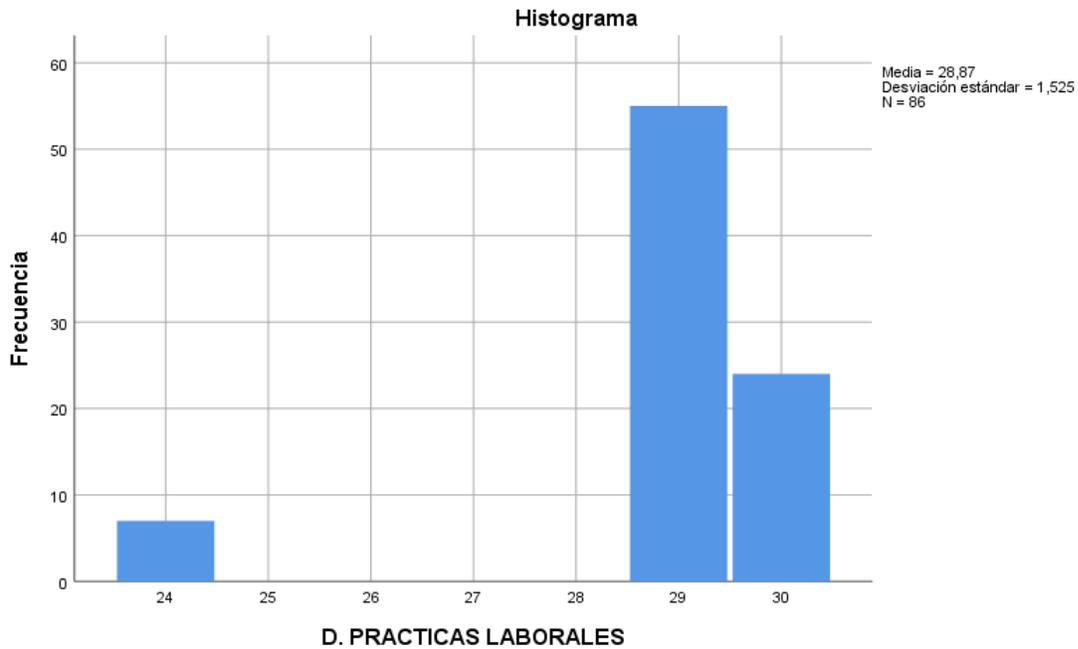
		D. PRACTICAS LABORALES	D. ASPECTO SOCIAL
D. PRACTICAS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,112
	Sig. (bilateral)		,303
	N	86	86
D. ASPECTO SOCIAL	Correlación de Pearson	,112	1
	Sig. (bilateral)	,303	
	N	86	86

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

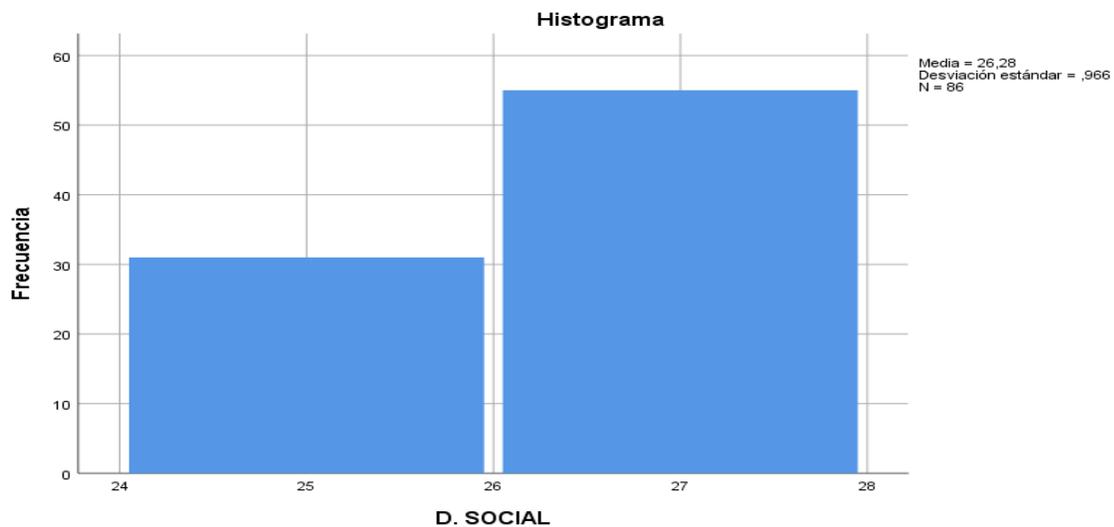
En la tabla 5, para poder identificar la relación entre la dimensión prácticas laborales y la dimensión aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL, Cumbe Mayo - Cajamarca, se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, donde se encontró una correlación de .112, con un valor de significancia de .303; lo que nos indica que **existe una correlación no significativa entre ambas variables.**

**Figura 2**

*Gráficos de normalidad de He2: Prácticas laborales y el aspecto social*



Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. Elaboracion propia.



Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. Elaboracion propia.

**Análisis e interpretación:** en cuanto a los gráficos de normalidad la figura 2 nos muestra que para prácticas laborales la media es 28.87 y su desviación estándar es 1.525 y en cuanto a la dimensión aspecto social la media es 26.28 y su desviación estándar es 0.966.

### Prueba de hipótesis He2

**He2:** Existe una intervención significativa entre las prácticas laborales y el aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURQA II EIRL.

**He0:** No existe una intervención significativa entre las prácticas laborales y el aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURQA II EIRL.

**Tabla 6**

*T - Student: Prácticas laborales y el aspecto social*

	Diferencias emparejadas							Sig. (bilateral)
	Media	Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	
				Inferior	Superior			
D. PRACTICAS LABORALES - D. SOCIAL	,593	1,711	,184	2,226	2,960	14,057	85	,000

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo.

**Hipótesis específica 3:** Existe una intervención significativa entre los derechos humanos y el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

**Tabla 7**

*Correlación de He3: Derechos humanos y el aspecto medio ambiental.*

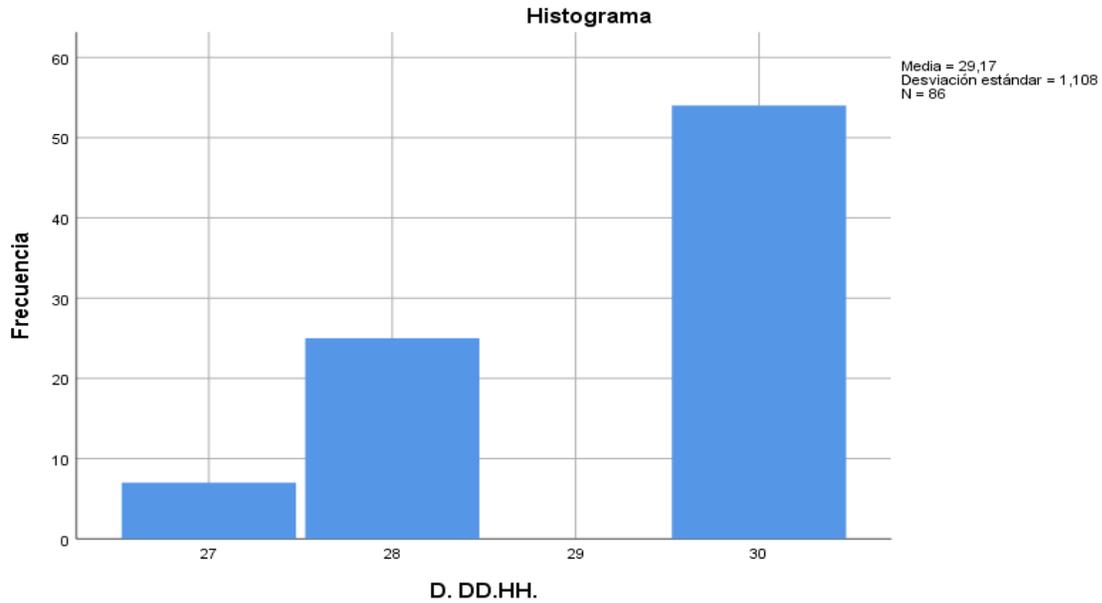
		D. DD.HH.	D. MEDIO AMBIENTE
D. DD.HH.	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	86	86
D. MEDIO AMBIENTE	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	86

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

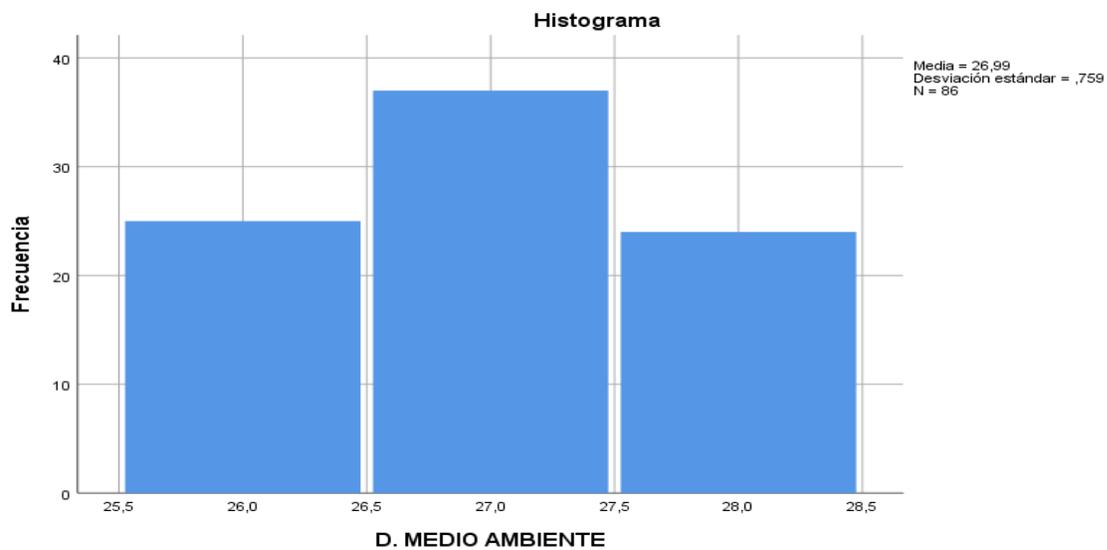
En la tabla 7, para poder identificar la relación entre la dimensión derechos humanos y la dimensión medio ambiente de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL Cumbe Mayo - Cajamarca, se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, donde se encontró una **correlación de .688**, con un valor de significancia de .000; lo que nos indica que **existe una correlación significativa positiva** entre ambas dimensiones.

**Figura 3**

*Gráficos de normalidad de He3: Derechos humanos y el aspecto medio ambiental.*



Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. Elaboracion propia.



Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. Elaboracion propia.

**Análisis e interpretación:** en cuanto a los gráficos de normalidad la figura 3 nos muestra que para prácticas laborales la media es 29.17 y su desviación estándar es 1.108 y en cuanto a la dimensión aspecto social la media es 26.99 y su desviación estándar es 0.759.

### Prueba de Hipótesis He3

**He3:** Existe una intervención significativa entre los derechos humanos y el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

**He0:** Existe una intervención significativa entre los derechos humanos y el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

**Tabla 8**

*T-Student: Derechos humanos y el aspecto medio ambiental.*

	Diferencias emparejadas					T	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación n	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
D. DD.HH. - D. MEDIO AMBIENTE	2,186	,805	,087	2,014	2,359	25,197	85	,000

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo.

**Hipótesis general:** Existe un impacto significativo en la implementación de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURQA II EIRL.

**Tabla 9**

*Correlación de la Hipótesis General: Normativa ISO 26000 y la Responsabilidad social empresarial.*

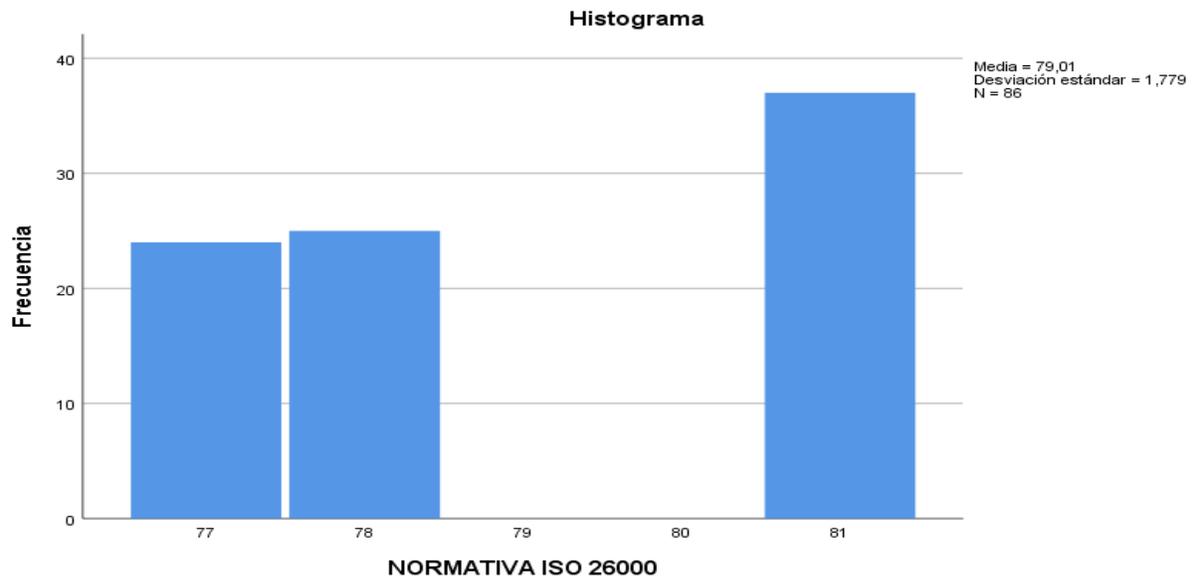
		Normativa ISO 26000	Responsabilidad Social Empresarial
Normativa ISO 26000	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	86	86
Responsabilidad Social Empresarial	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	86

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

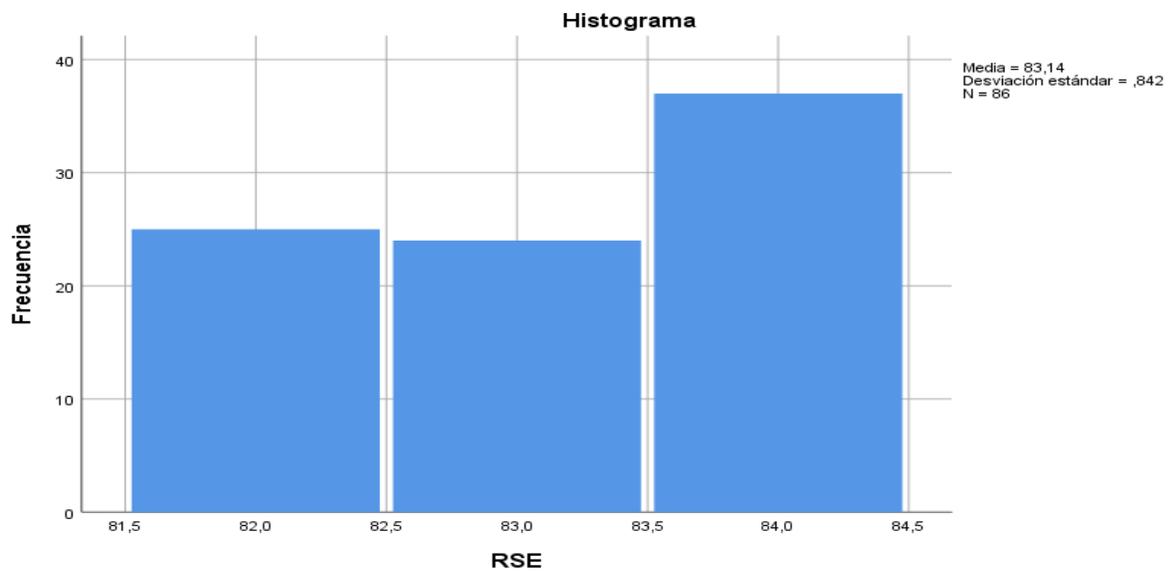
En la tabla 9, para poder identificar la relación que existe entre las variables, Normativa ISO 26000 y la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURQA II EIRL, Cumbe Mayo - Cajamarca, se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, donde se encontró **una correlación positiva de .776**, existiendo una correlación significativa de .000. Lo que nos indica que existe una alta correlación significativa positiva entre las variables. **En tanto se cumple la hipótesis alterna.**

**Figura 4**

*Gráficos de normalidad de la Hipótesis General: Normativa ISO 26000 y la Responsabilidad social empresarial.*



Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. Elaboracion propia.



Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo. Elaboracion propia.

**Análisis e interpretación:** en cuanto a los gráficos de normalidad la figura 4 nos muestra que para normativa ISSO la media es 79.01 y su desviación estándar es 1.779 y en cuanto a la RSE la media es 83.14 y su desviación estándar es 0.842

### Prueba de Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** Existe un impacto significativo de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

**H<sub>0</sub>:** Existe un impacto significativo de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.

**Tabla 10**

*T-Student: Normativa ISO 26000 y la Responsabilidad social empresarial.*

	Diferencias emparejadas						T	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia		S			
				I nferior	S uperior				
ISO 26000 - RSE	-4,128	1,244	,134	-4,395	-3,861	-30,766	85	,000	

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A fin de establecer la discusión de resultados se tuvo en cuenta nuestros objetivos planteados, pero de antes de ello se presentan las limitaciones en cuanto a nuestros hallazgos, los mismos que estuvieron influenciados de cierto modo por las nuevas formas de trabajo que se venían implementando, como parte de medidas preventivas para evitar el contagio de la Covid – 19, en donde la mayoría de la población pasó por procesos de despido laboral, reducción de salarios y sus beneficios, incremento de la carga laboral, entre otros, anudando a ello el incremento de enfermedades de índole psicológica que venían afectando la productividad de los trabajadores, los cuales son considerados factores limitantes que pudieron verse mostrados en los resultados obtenidos.

En cuanto a los resultados obtenidos en la apertura de la discusión se puede observar que en la hipótesis específica 1 planteada que busca dar respuesta al objetivo específico 1, se encontró que existe un alto grado de correlación en cuanto a las dimensiones ISO 26000 “prácticas justas de operación” y Responsabilidad Social Empresarial “aspecto económico” de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL Cumbe Mayo – Cajamarca, donde para determinar esto, se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, en la cual se encontró una correlación positiva de .967, con un valor de significancia de .000; lo que nos indica que existe una alta correlación significativa positiva entre ambas variables. Los resultados de esta investigación concuerdan con Sánchez (2015) quien sostiene que la estandarización en general, referida a sistemas de gestión en las organizaciones, de productos, métodos de ensayos, entre otros; puede facilitar no sólo el intercambio comercial sino también el tecnológico. Estándares como ISO 9001 relacionados a sistemas de gestión de calidad, ISO 14001 sistema de gestión

ambiental y OHSAS 18001 relacionado a sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, ISO 26000 guidance on social responsibility, conlleva a las organizaciones a gozar de diversos beneficios. Entre ellos están la reducción de costos por menor consumo de recursos naturales para sus procesos productivos, reducción de costos por menor generación de residuos, emisiones, efluentes; reducción de costos asociados a accidentes y enfermedades, mejor capacidad de gestionar el cumplimiento de los requisitos legales que les aplican y mejores relaciones con la comunidad.

En ese sentido, Torres (2016) en su estudio sobre la *“Aplicación de la Norma ISO 26000 de responsabilidad social interna en la empresa contratista minera S.A.”* menciona que las empresas están tomando conciencia cada vez más sobre la importancia de la RSE, toda vez que existen certificaciones que ayudan a evidenciar los enfoques en reportes de sostenibilidad, buenas prácticas corporativas, cuidado del medio ambiente, entre otros. En el ámbito internacional se destaca la norma SA8000, la Iniciativa de Reporte Global o *Global Reporting Initiative* y la Norma ISO 26000 como referentes más resaltantes que la empresa está aplicando positivamente.

Entonces tenemos más claro que la norma internacional ISO 26000, más allá de ser una guía sobre responsabilidad social, ofrece armoniosamente a las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo. Por otro lado, vemos que la propuesta de una metodología que permite el cumplimiento de los temas propuestos por la ISO 26000

agrupándolas en sus categorías estudiadas si se aplica en la empresa trabajada. (International Organization for Standardization ISO, 2010).

En cuanto, a la hipótesis específica 2, se encontró que existe un bajo grado de correlación ( $r=0.112$ ) y no significancia ( $p=0.303$ ) entre las prácticas laborales y la dimensión social el cual se interpreta que la empresa minera tiene un impacto negativo en el formación, enseñanza, derechos laborales y las políticas laborales que ofrece a la comunidad de Cumbe Mayo, destacando que muchos de ellos no se encuentran dentro de planilla de la empresa haciéndolos no participes de ciertos beneficios de la empresa. En ese sentido, Caviedo (1996, citado por Denos, en 2019) sostiene que, son mínimas las organizaciones que realicen acciones de RSE en el Perú, obligando que esas prácticas sean asumidas por el sector empresarial peruano, por motivo del abandono del Estado en la aplicación de diferentes necesidades sociales, haciendo que las compañías se vieran obligadas a cumplir con parte de la labor del Estado en cuanto a la búsqueda del progreso social, educativo, cultural, etc.

Finalmente, en nuestra hipótesis específica 3, dando respuesta al objetivo específico 3, se encontró que existe una relación en cuanto a las dimensiones ISO 26000 dimensiones ISO 26000 “derechos humanos” y Responsabilidad Social Empresarial “Medio ambiente” de la empresa minea P'HUYU YURAQ II EIRL Cumbe Mayo – Cajamarca, donde para determinar esto se hizo uso de la correlación del estadístico de Pearson, en donde ( $r=0.688$ ), con un valor de significancia de .000; el mismo que nos indica que existe una correlación significativa positiva entre ambas dimensiones. Resultados que están de acorde con lo que nos menciona la Organización Internacional de Normalización (2018), que la norma no solo ayuda a las organizaciones a identificar y reducir sus impactos más importantes en la sociedad, sino que

además, las acciones recomendadas se alinean con normas internacionales de comportamiento tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo sobre prácticas laborales.

La RSE, es un aspecto relativamente moderno que permite tener una cultura de prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos, esto muestra el cumplimiento del compromiso y obligaciones que asumen los miembros de una organización entre ellos y también ante el resto de la comunidad que desarrollan sus actividades (Redator, 2019).

Hay que tener en claro que la RSE en empresas mineras, es un tanto diferente ya que estas adecuan su accionar dentro de su ámbito de desarrollo, no solo asumiendo responsabilidades obligatorias a la actividad que realizan, sino de manera voluntaria frente a sus colaboradores y entorno en el que desarrollan sus actividades (Saltos, 2016).

Sin Embargo, a pesar de que el número de empresas acreditadas en gestión de RSE es aún minoritario, hoy en día es posible apreciar algunos avances importantes en el país. La asociación PERU 2021 se halla patrocinada por las más importantes corporaciones del Perú y su metodología está basada la norma ISO 26000, SA8000, así como también en los Indicadores ETHOS y GRI, todos ellos ampliamente reconocidos a nivel mundial (Franco, 2016).

Como primera conclusión en el objetivo específico 1, se determina que existe una intervención positiva, entre las prácticas justas de operación y el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL, ya que se muestra una correlación positivamente significativa entre ambas dimensiones, además de mostrar resultados positivos en su desempeño económico, en su desarrollo económico, liderazgo e influencia positiva en la comunidad de Cumbe Mayo – Cajamarca, 2020.

Como segunda conclusión en el objetivo específico 2, se determina que existe una intervención deficiente, entre prácticas laborales y el aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL, ya que se muestra un bajo grado de correlación significativa entre ambas dimensiones, mostrando un impacto negativo en la formación, enseñanza, derechos laborales y el clima laboral que ofrece a la comunidad de Cumbe Mayo – Cajamarca, 2020.

Como tercera conclusión en el objetivo específico 3, se determina que existe una intervención positiva, entre derechos humanos y el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL, ya que se muestra una correlación positivamente significativa entre ambas dimensiones, además de mostrar resultados positivos en su desarrollo sostenible, el impacto ambiental, la normativa jurídica y temas de discriminación en la comunidad de Cumbe Mayo – Cajamarca, 2020.

Como cuarta y última conclusión en el objetivo general, se determina que existe una intervención positiva, entre la normativa ISO 26000 y la Responsabilidad Social Empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL, ya que se muestra una correlación positivamente significativa entre ambas variables, aplicadas mediante encuestas a la comunidad de Cumbe Mayo – Cajamarca, 2020.

## REFERENCIAS

- Quesada, F. y Cires, A. (2015). Responsabilidad social en empresas chancadoras que extraen minerales no metálicos en la rivera del río Ñuble [Tesis de licenciatura, Universidad del Bio Bio]. Red de bibliotecas – Universidad Bio Bio.
- Torres, A. (2016). Aplicación de la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social Interna de la empresa contratista minera S.A [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bernad, M., Sanjuán, I., y Ferruz, A. (2012). La gestión de la Responsabilidad Social por parte de las empresas. Últimas tendencias [Archivo PDF].  
<https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950251005.pdf>
- Carroll, R., Primo, D. y Richter, B. (2016). Using item response theory to improve measurement in strategic management research: An Application to corporate social responsibility [Archivo PDF].  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/smj.2463>
- Pérez, J. (2012). La responsabilidad social empresarial y sus alternativas de medición [Archivo PDF]. [https://publicaciones.anahuac.mx/the\\_anahuac\\_journal/article/view/345/217](https://publicaciones.anahuac.mx/the_anahuac_journal/article/view/345/217)
- Paunescu, C. (2014). Current trends in social innovation research: social capital, corporate social responsibility, impact measurement [Archivo PDF].  
<http://www.managementmarketing.ro/pdf/articole/444.pdf>
- Lopez, A. y Gutierrez, M. (2018). Medición de la responsabilidad social empresarial: una revisión de la literatura (2010-2017) [Archivo PDF].  
<http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v9n20/2027-5692-sdn-9-20-145.pdf>

- Argandoña, C. y Silva (2011). ISO 26000, Una guía para la responsabilidad social de las organizaciones [Archivo PDF]. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0320.pdf>
- Redator Rock Content. (23 de julio de 2019) ¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)? Redator Rock Content. <https://rockcontent.com/es/blog/responsabilidad-social-empresarial/>
- Ruiz, A. (2017). La importancia de Perú 2021 en la Responsabilidad Social Empresarial del país [Archivo PDF]. [https://www.researchgate.net/publication/326814458\\_La\\_importancia\\_de\\_Peru\\_2021\\_en\\_la\\_Responsabilidad\\_Social\\_Empresarial\\_del\\_pais#:~:text=Este%20ensayo%20mostrar%C3%A1%20la%20importancia,que%20organizaciones%20han%20ido%20realizando](https://www.researchgate.net/publication/326814458_La_importancia_de_Peru_2021_en_la_Responsabilidad_Social_Empresarial_del_pais#:~:text=Este%20ensayo%20mostrar%C3%A1%20la%20importancia,que%20organizaciones%20han%20ido%20realizando)
- Montuschi, L. (2012). ¿Contribuye la ISO 26000 a la consolidación de las acciones de responsabilidad social en la operatoria de las organizaciones? [Archivo PDF]. <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/505.pdf>
- Denos, C. (2019). Impacto de la responsabilidad social empresarial del sector minero ante el derecho a un ambiente sano, Arequipa 2017 [Tesis de Maestría, universidad nacional de san Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Franco, C. (2016). Evaluación de ventajas competitivas relacionadas a prácticas de Responsabilidad Social (RSE) en empresa pyme del sector Construcción acreditada con el DESR en el Perú en el año 2013. PAIDEIA XXI. Revista de la escuela de posgrado de la Universidad Ricardo Palma. 54-65.

- Santos, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con Lupus, Puebla [Tesis de Licenciatura, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla].
- <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Cardoso, M (2019). Responsabilidad social empresarial en américa latina: Problemas, actitudes y actores relevantes. *Administración Y Organizaciones*, 12(24), 39-55.
- <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/175>
- Taylor, J. Bodgan, H. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH.
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria* [Archivo PDF].
- <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30/23>
- Flick, U. (2007). *El Diseño de Investigación Cualitativa*. Morata.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (4ta Edición) (2006). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH.
- Código de Ética del Investigador Científico UPN. Art. 15. Noviembre 2016 (Perú).
- Reglamento de Propiedad Intelectual UPN. Art. 8. 14 de Diciembre 2020 (Perú).

- Sánchez, R. Blanco, G. Gonzáles, Z. y Noriega, Y. (2016). Diagnóstico del estado de la gestión con enfoque de responsabilidad social empresarial en las empresas del sector minero de la Región Cajamarca [Tesis de Maestría, universidad nacional de san Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la PUCP.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación [Archivo PDF]. <https://docplayer.es/13058388-Definicion-de-las-variables-enfoque-y-tipo-de-investigacion.html>
- Isea, R. y Argandoña, A, (2011). ISO 26000, una guía para la responsabilidad social de las organizaciones [Archivo PDF]. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0320.pdf>
- Moreno, R. (2019). Los Stakeholders y la Responsabilidad Social Corporativa [Archivo PDF]. <https://www.iimv.org/iimv-wp-1-0/resources/uploads/2015/03/Capitulo-13-.pdf>
- CEGESTI. (2006). La responsabilidad Social Empresarial [Archivo PDF]. [http://www.cegesti.org/manuales/download\\_manual\\_rse/Manual\\_RSE\\_Espanol.pdf](http://www.cegesti.org/manuales/download_manual_rse/Manual_RSE_Espanol.pdf)
- Universidad Pontificia Bolivariana. (2018). ¿Qué es la Dimensión Económica? UPB. <https://www.upb.edu.co/es/sostenibilidad/que-es-dimension-economica-ods#:~:text=La%20Dimensi%C3%B3n%20Econ%C3%B3mica%20es%20un,la%20dimensi%C3%B3n%20social%20y%20ambiental.&text=Existen%20m%C3%A1ltiples%20metodolog%C3%ADas%20para%20medir,monetaria%20y%20la%20pobreza%20multidimensional>
- ISO. (2010). ISO 26000 Responsabilidad Social [Archivo PDF]. [https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso\\_26000\\_project\\_overview-es.pdf](https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf)

## ANEXOS

### Anexo: 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:		Análisis de la implementación de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (Prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ, Cumbe Mayo, Cajamarca 2020.			
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN		Responsabilidad Social Empresarial			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cómo impacta la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL, Cumbe Mayo, Cajamarca 2020?	Determinar el impacto de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.	Existe un impacto significativo de la normativa ISO 26000 según sus dimensiones (prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) en la Responsabilidad social empresarial de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.	Responsabilidad Social Empresarial	Económica Social Medio ambiente	Enfoque: cuantitativo Alcance: Descriptivo - correlacional Tipo: Básica Diseño: No experimental – transversal Unidad de análisis: Trabajadores de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.
			Normativa ISO 26000	Prácticas justas de operación Prácticas laborales Derechos humanos	
Problemas Espec.	Objetivos Espec.	Hipótesis Espec.	Dimensiones	Indicadores	Medios de Certificación
¿Cómo intervienen las prácticas justas de operación en el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL?	Determinar la intervención de las prácticas justas de operación en el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.	Existe una intervención significativa entre las prácticas justas de operación y el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.	Económica	Desempeño Desarrollo económico	<b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
¿Cómo intervienen las prácticas laborales en el aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL?	Determinar la intervención de las prácticas laborales en el aspecto social de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.	Existe una intervención significativa entre las prácticas justas de operación y el aspecto económico de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.	Prácticas justas de operación	Liderazgo Influencia	
			Social	Formación Enseñanza	
¿Cómo intervienen los derechos humanos en el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL?	Determinar la intervención de los derechos humanos en el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.	Existe una intervención significativa entre los derechos humanos y el aspecto medio ambiental de la empresa minera P'HUYU YURAQ II EIRL.	Prácticas laborales	Derechos laborales Clima Laboral	
			Medio ambiente	Desarrollo sostenible Impacto ambiental	
			Derechos humanos	Normativa Jurídica Discriminación	

**Anexo: 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

<b>Variable:</b> Responsabilidad Social Empresarial		
<b>Definición conceptual:</b> Es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores, es decir lograr un equilibrio de las dimensiones social, ambiental y económica (COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, 2001).		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		<b>Técnica:</b> Encuesta
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
<b>D1. Económica</b>  Es un punto de partida para determinar el desempeño de una organización y su desarrollo económico en armonía con la dimensión social y ambiental (UPB, 2021).	<u>Desempeño:</u> Según (Chiavenato, 2000) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes el logro de los objetivos de la organización	1. ¿Considera que el sistema de gestión del desempeño económico de la empresa ayuda a la comunidad?  2. ¿Considera que las acciones que se toman para el desarrollo y cumplimiento de objetivos?
	<u>Desarrollo económico:</u> Para (Schumpeter, 1954) es un proceso nuevo de producción, que implica nuevas combinaciones de factores, que necesita financiamiento por dinero creado, que no es función de las variables y funciones previas del sistema económico, sino que supone un cambio discontinuo en la historia de la economía real, y que tiende a concentrarse en algunos sectores del sistema económico.	3. ¿Los comportamientos de los colaboradores son relevantes para la empresa?  4. ¿Considera que los salarios son adecuados de acuerdo con la producción de la empresa?  5. ¿La empresa ha destinado financiamiento para la mejora de las condiciones de vida de la comunidad?  6. ¿Considera que la empresa invierte en un proceso nuevo de producción que cuide el medio ambiente?
<b>D2. Social</b>  Por eso, crear valor humano a través de acciones que posibilitan la	<u>Formación:</u> Según (Rousseau, 1962), es la evolución de la educación del hombre. La formación es tener conciencia, haber comprendido en el pensamiento y en la imaginación la educación del hombre antes que ella se realice.	7. ¿Considera que los colaboradores cuentan con la formación, habilidades y cualidades adecuadas para el puesto que desarrollan?  8. ¿Considera que debe de seguir educándose en diferentes aspectos para ser más eficiente?

<p>formación de sus empleados, la enseñanza de sus principios cristianos, la escucha y el relacionamiento permanente con sus grupos de interés (UPB.2021).</p>	<p><u>Capacitación:</u> Según (Gutierrez y Mosquera, 2016) La capacitación en la empresa se asocia positivamente con la competitividad y tiene un impacto especialmente positivo en el mejoramiento de la calidad de los productos y la facilitación de la innovación tecnológica.</p>	<p>9. ¿Considera que la superación académica de manera personal repercute su manera de pensamiento e imaginación para dar solución temas laborales?</p> <p>10. ¿Realizan capacitación constante con los grupos de trabajo?</p> <p>11. ¿Las capacitaciones brindadas han permitido a los colaboradores ser más competitivos en sus puestos de trabajo?</p> <p>12. ¿Se ha visto reflejado el mejoramiento de la calidad de los productos posterior a las capacitaciones recibidas?</p>
<p>D3. Medio ambiente</p> <p>Es el compendio de valores naturales, sociales y culturales existentes en un lugar y un momento determinado, que influyen en la vida material y psicológica del hombre y en el futuro de generaciones venideras. (MITECO,2010)</p>	<p><u>Impacto ambiental:</u> Según (Poveda, 2013) es la alteración significativa de los sistemas naturales y transformados y de sus recursos, provocada por acciones humanas.</p> <p><u>Desarrollo sostenible:</u> Según (Londoño, 2007) es “aquél que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias”.</p>	<p>13. ¿La empresa minera impulsa estudios de efectos ambientales de la alteración de los sistemas naturales de su entorno?</p> <p>14. ¿La empresa minera impulsa la entrega de informes ambientales a sus participantes y la sociedad sobre la transformación de los lugares en los que realizan sus actividades?</p> <p>15. ¿Considera que las acciones de la empresa han perjudicado el ambiente y a comunidades que residen cerca de su zona de actividades?</p> <p>16. ¿La empresa impulsa el trabajo articulado de todos los participantes para un desarrollo sostenible?</p> <p>17. ¿La empresa minera impulsa espacios de diálogo entre los participantes para un desarrollo sostenible?</p> <p>18. ¿La empresa minera cuenta con un programa de desarrollo sostenible para la influencia de</p>

		las futuras generaciones?
--	--	---------------------------

<b>Variable:</b> Normativa ISO 26000		
<p><b>Definición conceptual:</b> Es una guía sobre responsabilidad social, que ofrece armoniosamente a las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo (ISO, 2010).</p>		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		<b>Técnica:</b> Encuesta
<b>Dimensiones (depende de la naturaleza de la variable)</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
<p>D1. Practicas justas de operación</p> <p>Pueden ser una útil herramienta para generar resultados socialmente favorables, por ejemplo, proporcionando liderazgo y promoviendo conductas de responsabilidad social</p>	<p><u>Liderazgo:</u></p> <p>Según (Chiavenato, 2009) Es un proceso en el que el líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la organización”</p>	<p>19. ¿La empresa desarrolla programas de liderazgo que ayuden a la comunidad?</p> <p>20. ¿La empresa impulsa la motivación en grupos de personas?</p> <p>21. ¿La empresa impulsa el cumplimiento de objetivos de la organización y la comunidad?</p>
	<p><u>Influencia:</u></p> <p>Según (Lazcano, 2020) es la capacidad de condicionar el comportamiento de otra persona. Pero también puede condicionar conceptos como la economía, de la moda, del medio ambiente o del desarrollo urbanístico.</p>	<p>22. ¿La empresa coopera con el desarrollo urbano de la comunidad?</p> <p>23. ¿La empresa influye en el comportamiento hacia el medio ambiente?</p> <p>24. ¿La empresa influye en la economía de la comunidad?</p>

<p>en la esfera de influencia de la organización (Isea y Argandefia, 2011).</p>		
<p>D2. Practicas laborales</p> <p>Es la experiencia de carácter colectivo que en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las organizaciones, mejorando el nivel de relaciones internas, garantizando condiciones adecuadas de trabajo, facilitando el incremento de la productividad y el salario y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores (OIT, 2005).</p>	<p><u>Derechos laborales:</u></p> <p>Según (Canessa, 2008) Los derechos humanos laborales reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral.</p>	<p>25. ¿Considera que se respetan los principios y derechos laborales fundamentales en el trabajo?</p> <p>26. ¿Considera que se respeta la libertad de asociación y la libertad sindical en la empresa, puesto que es fundamental para la dignidad humana?</p> <p>27. ¿La empresa apoya en las necesidades básicas en el ámbito laboral tales como: Flexibilidad horaria, Fomentar el trabajo por objetivos, Teletrabajo, desarrollo de cursos formativos, etc?</p>
	<p><u>Clima laboral:</u></p> <p>Según (Patterson, 2005) actúa entre el contexto organizativo y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo.</p>	<p>28. ¿Considera que un buen clima laboral es la clave para que un contexto organizativo empresarial aumente su productividad y tenga trabajadores eficientes, leales y felices?</p> <p>29. ¿La empresa brinda un clima laboral positiva?</p> <p>30. ¿Considera que el clima laboral de la empresa permite desarrollar adecuadamente las actividades de los colaboradores?</p>
<p>D3. Derechos humanos</p> <p>Toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y que éstos deben ser reconocidos y</p>	<p><u>Normativa jurídica:</u></p> <p>Según (Creos Ltda, 2007) trata de una regla o precepto de carácter obligatorio, emanado de una autoridad normativa legitimizada, la cual tiene por objeto regular las</p>	<p>31. ¿Considera que la empresa maneja una normativa legitimizada en base a los derechos humanos?</p> <p>32. ¿La empresa cumple con sus obligaciones de manera puntual con sus grupos de interés?</p>

<p>garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se bailan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones del desarrollo de esa idea de dignidad (Fernández, 1984).</p>	<p>relaciones sociales o la conducta del hombre que vive en sociedad.</p>	<p>33. ¿La empresa cumple con una autoridad normativa que regule las relaciones entre empresa y colaboradores?</p>
	<p><u>Discriminación:</u> Según (Martinez, 1978) la discriminación opera a partir de una generalización o estereotipo negativo, es decir, un prejuicio, ligado a un grupo, que se adjudica a una persona tan sólo por pertenecer a él. De ahí el carácter particularmente odioso de este tipo de discriminaciones.</p>	<p>34. ¿Tiene claro en que consiste la discriminación propiamente dicha o la discriminación laboral?</p> <p>35. ¿Considera que en la empresa no hay estereotipos negativos frente a sus colaboradores?</p> <p>36. ¿Considera que la empresa si toma acción frente a un prejuicio o discriminaciones?</p>

**Anexo: 3 INSTRUMENTO DE RECOPIACION DE DATOS**

Nombre del Instrumento:		Cuestionario						
Autor del Instrumento:		Sánchez Gálvez María Susana						
Edad ( ) años		Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala de Likert				
				1	2	3	4	5
Responsabilidad social empresarial	D1. Económica	I1. Desempeño	1. ¿Considera que el sistema de gestión del desempeño económico de la empresa ayuda a la comunidad?					
			2. ¿Considera que las acciones que se toman para el desarrollo y cumplimiento de objetivos?					
			3. ¿Los comportamientos de los colaboradores son relevantes para la empresa?					
		I2. Desarrollo económico	4. ¿Considera que los salarios son adecuados de acuerdo con la producción de la empresa?					
			5. ¿La empresa ha destinado financiamiento para la mejora de las condiciones de vida de la comunidad?					
			6. ¿Considera que la empresa invierte en un proceso nuevo de producción que cuide el medio ambiente?					
	D2. Social	I1. Formación	7. ¿Considera que los colaboradores cuentan con la formación, habilidades y cualidades adecuadas para el puesto que desarrollan?					
			8. ¿Considera que debe de seguir educándose en diferentes aspectos para ser más eficiente?					
			9. ¿Considera que la superación académica de manera personal repercute su manera de pensamiento e imaginación para dar solución temas laborales?					
		I2. Capacitación	10. ¿Realizan capacitación constante con los grupos de trabajo?					
			11. ¿Las capacitaciones brindadas han permitido a los colaboradores ser más competitivos en sus puestos de trabajo?					
			12. ¿Se ha visto reflejado el mejoramiento de la calidad de los productos posterior a las capacitaciones recibidas?					

	D3. Medio ambiente	I1. Desarrollo sostenible	13. ¿La empresa minera impulsa estudios de efectos ambientales de la alteración de los sistemas naturales de su entorno?						
			14. ¿La empresa minera impulsa la entrega de informes ambientales a sus participantes y la sociedad sobre la transformación de los lugares en los que realizan sus actividades?						
			15. ¿Considera que las acciones de la empresa han perjudicado el ambiente y a comunidades que residen cerca de su zona de actividades?						
		I2. Impacto ambiental	16. ¿La empresa impulsa el trabajo articulado de todos los participantes para un desarrollo sostenible?						
			17. ¿La empresa minera impulsa espacios de diálogo entre los participantes para un desarrollo sostenible?						
			18. ¿La empresa minera cuenta con un programa de desarrollo sostenible para la influencia de las futuras generaciones?						

Normativa ISO 26000	D1. Practicas justas de operación	I1.Liderazgo	19. ¿La empresa desarrolla programas de liderazgo que ayuden a la comunidad?						
			20. ¿La empresa impulsa la motivación en grupos de personas?						
			21. ¿La empresa impulsa el cumplimiento de objetivos de la organización y la comunidad?						
		I2. Influencia	22. ¿La empresa coopera con el desarrollo urbano de la comunidad?						
			23. ¿La empresa influye en el comportamiento hacia el medio ambiente?						
			24. ¿La empresa influye en la economía de la comunidad?						
	D2. Practica laborales	I1. Derechos laborales	25. ¿Se respetan los principios y derechos laborales fundamentales en el trabajo?						
			26. ¿Se respeta la libertad de asociación y la libertad sindical en la empresa, puesto que es fundamental para la dignidad humana?						
			27. ¿La empresa apoya en las necesidades básicas en el ámbito laboral tales como: Flexibilidad horaria, Fomentar el trabajo por objetivos, Teletrabajo, desarrollo de cursos formativos, etc?						

		I2. Clima laboral	28. ¿Considera que un buen clima laboral es la clave para que un contexto organizativo empresarial aumente su productividad y tenga trabajadores eficientes, leales y felices?					
			29. ¿La empresa brinda un clima laboral positiva?					
			30. ¿El clima laboral de la empresa permite desarrollar adecuadamente las actividades de los colaboradores?					
	D3. Derechos humanos	I1. Normativa jurídica	31. ¿Considera que la empresa maneja una normativa legitimizada en base a los derechos humanos?					
			32. ¿La empresa cumple con sus obligaciones de manera puntual con sus grupos de interés?					
			33. ¿La empresa cumple con una autoridad normativa que regule las relaciones entre empresa y colaboradores?					
		I2. Discriminación	34. ¿Tiene claro en que consiste la discriminación propiamente dicha o la discriminación laboral?					
			35. ¿Considera que en la empresa no hay estereotipos negativos frente a sus colaboradores?					
			36. ¿Considera que la empresa si toma acción frente a un prejuicio o discriminaciones?					

*Anexo: 4 FOTOS DE ENCUESTA*



**Anexo: 5 INSTRUMENTO DE RECOPIACION DE DATOS (Antes de la investigación)**

**ENTREVISTA**

**Instrumento de diagnóstico pre investigación sobre la normativa ISO 26000**

Buen día, mi nombre es María Susana Sánchez Gálvez alumna de la Universidad Privada del Norte estudiante de la carrera Administración y Negocios Internacionales, en esta oportunidad el entrevistado es el Sr. José Antonio Gálvez Lescano del área de administración de la empresa minera P'HUYU YURQA II EIRL.

**1. ¿Qué opina sobre la responsabilidad social empresarial?**

La responsabilidad social, se da de manera voluntaria y se va fomentado día a día en los colaboradores de esta calera y tiene como finalidad contribuir en el medio ambiente. Así mismo protegemos nuestro entorno realizando diferentes actividades que ayudan a fomentar las buenas prácticas dentro y fuera de la organización.

**2. ¿La empresa minera tiene conocimiento de la normativa ISO 26000? ¿Por qué?**

La ISO 26000, es un estándar de calidad que toda organización debe cumplir, por ello nuestra calera P'HUYU YURQA II EIRL estamos cumpliendo en la estandarización de cada uno de sus criterios con el fin de mejorar nuestro sistema interno y externo.

La ISO 26000 muestra 7 materias fundamentales “gobernanza en la organización, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asunto de consumidores y participación y desarrollo de la comunidad” de acuerdo a ello respuesta las siguientes preguntas.

- 3. ¿La ISO 26000 nos habla de la gobernanza de la organización y esta tiene 10 asuntos “Impulsar estrategias y objetivos, Compromiso y rendición de cuentas, Cultura de RS, Incentivos para conseguir un desempeño positivo, Uso eficiente de los recursos, Mejorar las oportunidades de grupos vulnerables para ocupar puestos de liderazgo, Atender las necesidades de las partes interesadas y de las generaciones futuras, Mejorar la comunicación con las partes interesadas, Participación de miembros de la organización en las actividades de RS y Revisión continua de la gobernanza de la organización” cuál de las materias se aplican en la organización? ¿Por qué?**

La calera aplica los 10 asuntos; hablar de gobernanza es dirigirnos a nuestra política en responsabilidad ya que de ello se aplica el uso adecuado en la mejora de la comunidad y si fallamos en alguna existiría un cambio negativo e insuficiente en la aplicación de la responsabilidad social dentro y nuestro personal administrativo, de planta y otros se verían afectados en sus derechos como trabajadores.

- 4. ¿La ISO 26000 nos habla de los derechos humanos y esta tiene 8 asuntos “Debida diligencia, situaciones de riesgo para los derechos humanos, evitar la complicidad, Resolución de reclamaciones, Discriminación y grupos vulnerables, Derechos civiles y políticos, Derechos económicos, sociales y culturales y Principios y derechos fundamentales en el trabajo” cuál de las materias se aplican en la organización? ¿Por qué?**

En este caso aplicamos 7 asuntos de los derechos humanos, el cual indico: La debida diligencia, porque tenemos cuidado que las actividades y las decisiones no afecten negativamente a los derechos humanos. En evitar la complicidad, porque no violamos los derechos humanos y solucionamos si hay alguna violación a estos. En la resolución de reclamaciones, porque cumplimos con la disposición de libros de reclamaciones para dar una rápida solución a quejas y reclamos. Discriminación y grupos vulnerables, porque tenemos políticas internas que prohíben realizar estas situaciones. Derechos civiles y políticos, porque damos libertad de opinión, libertad información, entre otros. Derechos económicos, sociales y culturales, porque ofrecemos educación, salud, y un trabajo en condiciones favorables y justas. Y por último Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, porque garantizamos la libertad, igualdad de oportunidades, no discriminamos, evitamos el trabajo forzoso y el trabajo infantil, entre otras.

**5. ¿La ISO 26000 nos habla de prácticas laborales y esta tiene 5 asuntos “Trabajo y relaciones laborales, Condiciones de trabajo y protección social, Diálogo social, Salud y seguridad en el trabajo y Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo” cuál de las materias se aplican en la organización? ¿Por qué?**

La calera aplica en 4 asuntos sobre prácticas laborales en la que damos mayor énfasis es en seguridad y salud en el trabajo ya que estamos comprometidos a que nuestro personal tenga las mejores condiciones laborales; además que esta se une con las demás asuntos como son; las Condiciones de trabajo y protección social, porque es importante brindar al colaborador su remuneración, vacaciones, jornada laboral, protección de

maternidad, etc. Dialogo Social, porque establecemos consensos entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Y por último Desarrollo y formación en el lugar de trabajo, porque impulsamos las capacidades de los trabajadores para mejorar su calidad de vida.

- 6. ¿La ISO 26000 nos habla de medio ambiente y esta tiene 4 asuntos “Prevención de la contaminación, Uso sostenible de los recursos, Mitigación y adaptación al cambio climático y Protección del medio ambiente, biodiversidad y restauración de hábitats naturales” cuál de las materias se aplican en la organización? ¿Por qué?**

Por el momento en la calera solo trabajamos con la prevención de la contaminación, porque nuestro objetivo principal es preservar el buen uso del agua y así evitar la contaminación con residuos y el uso de químicos. para ello contamos con una guía en el buen manejo de los mismos.

- 7. ¿La ISO 26000 nos habla de prácticas justas de operación y esta tiene 5 asuntos “Anticorrupción, participación política responsable, competencia justa, promover la responsabilidad social en la cadena de valor y respeto a los derechos de propiedad” cuál de las materias se aplican en la organización? ¿Por qué?**

En este caso aplicamos 4 de los asuntos mencionados: Anticorrupción, porque tenemos implementado políticas, prácticas y sanciones que eviten este tipo de situaciones, Participación política responsable, porque facilitamos procesos y políticas que mejoran la calidad de vida, Competencia justa, porque no desarrollamos actividades ni conductas de anti competencia desfavorable. Y por último el Respeto a los derechos de propiedad, porque no faltamos a la propiedad intelectual ni física.

- 8. ¿La ISO 26000 nos habla de asuntos de consumidores y esta tiene 7 temas “Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación, Protección de la salud y la seguridad de los consumidores, Consumo sostenible, Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias, Protección y privacidad de los datos de los consumidores, Acceso a servicios esenciales y Educación y toma de conciencia” cuál de las materias se aplican en la organización? ¿Por qué?**

En este caso aplicamos los 7 asuntos anteriormente mencionados, porque es importante fidelizar a nuevos consumidores y mantener a los que ya tenemos por ello llevamos más de 20 años en el mercado y a través del tiempo cada se han fortalecido nuestra calidad de servicio.

- 9. ¿La ISO 26000 nos habla de participación y desarrollo de la comunidad y esta tiene 7 asuntos “Participación activa en la comunidad, Educación y cultura, Creación de empleo y desarrollo de habilidades, Desarrollo y acceso a tecnología, Generación de riqueza e ingresos, Salud, Inversión social” cuál de las materias se aplican en la organización? ¿Por qué?**

En este caso aplicamos los 7 de los asuntos anteriormente mencionados porque no todos estos aspectos los trabajamos individualmente, es por ello que presentamos anualmente un proyecto con iniciativa a Yanacocha para que sea parte de nuestra mejora continua con la comunidad y trabajar en conjunto.

**10. ¿Cuál de estas 7 materias considera más importante? ¿Por qué?**

Todas estas materias son de vital importancia, porque si faltara la existencia de alguna de ellas no podríamos ser una organización completa y menos lograríamos llegar a cumplir nuestra de visión de ser una empresa nacional e internacional y satisfacer correctamente las necesidades de nuestro entorno.

*Anexo: 6 FOTO DE ENTREVISTA VIRTUAL (Antes de la investigación)*



**Anexo: 7 INSTRUMENTO DE RECOPIACION DE DATOS**

**ENTREVISTA**

**Instrumento de diagnóstico sobre la normativa ISO 26000 según sus dimensiones  
(Prácticas justas de operación, prácticas laborales y derechos humanos) y la  
Responsabilidad social empresarial**

Buen día, mi nombre es María Susana Sánchez Gálvez alumna de la Universidad Privada del Norte estudiante de la carrera Administración y Negocios Internacionales, en esta oportunidad el entrevistado el Sr. José Antonio Gálvez Lescano del área de administración de la empresa minera P'HUYU YURQA II EIRL.

**1. ¿Cree que la gestión del desempeño económico de la empresa ayuda a la comunidad? ¿Cómo?**

Por supuesto, ya que si nosotros no llevamos una gestión económica adecuada o que en algún momento se vuelva defectuosa, se tendría que forzosamente disminuir el empleo que nosotros brindamos, afectando la vida de toda la comunidad.

**2. ¿La empresa minera ha destinado financiamiento para el desarrollo económico de la comunidad? ¿Cómo?**

Venimos trabajando arduamente en conjunto con otras caleras y con los altos mandos de Cumbe Mayo para la implementación de una adecuada carretera, la cual beneficiará a las empresas y a la comunidad en el aspecto logístico y de transporte.

**3. ¿La empresa minera brinda capacitaciones, en diversos temas, a la comunidad? ¿Cuáles?**

Si, anualmente se realizan de 2 a 3 capacitaciones que pueden variar como en el mejor desenvolvimiento técnico en sus puestos de trabajo, salud y coaching.

**4. ¿La empresa minera impulsa el desarrollo sostenible de la comunidad? ¿Cómo?**

Sí, porque uno de nuestros principales objetivos es generar más puestos de trabajo, además de generar conciencia en temas de nutrición, covid y el medio ambiente.

**5. ¿La empresa minera evalúa el impacto ambiental y entrega informes a la comunidad?**

Si, hacemos 2 entregas anuales de informes, la primera para la aprobación de la gestión de la empresa en temas medio ambientales, económicos y ayuda social; y la segunda es el reporte de si se cumplieron o no los objetivos establecidos en el primer informe.

**6. ¿La empresa desarrolla programas de liderazgo que ayuden a la comunidad?**

Tenemos la idea de que el liderazgo no solo se enseña mediante capacitaciones, sino que también se muestra mediante el paso a paso para poder llegar a cada uno de nuestros objetivos.

**7. ¿La empresa respeta la libertad sindical y los derechos laborales de los colaboradores?**

Si, contamos con la organización sindical de los trabajadores y su pronta implementación de oficina propia, en el caso de los derechos laborales contamos con políticas y reglamentos estrictos que todo colaborador debe cumplir al pie de la letra.

**8. ¿La empresa brinda un buen clima laboral, teniendo como resultado el aumento de la productividad y teniendo trabajadores eficientes, leales y felices?**

Hemos aprendido que el covid 19 ha traído muchos efectos negativos en la comunidad, es por ello que venimos implementado las capacitaciones de un couch para crear resiliencia en cada colaborador y poder mejorar su bienestar en su entorno.

**9. ¿Considera que en la empresa no hay estereotipos negativos frente a un perjuicio o discriminación hacia la comunidad?**

Hemos arrancado esos prejuicios desde la raíz, primeramente no siendo tolerantes con personas con ese tipo de actitud, además de la reciente actualización de normas que no atenten con la salud mental de ninguno de nuestros colaboradores.

**Anexo: 8 FICHAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA**

- I.1. **Experto:** M.Cs. Ronal Salcedo Campos
- I.2. **Especialidad:** Licenciado en Administración
- I.3. **Cargo actual:** Docente en Universidad Nacional de Cajamarca
- I.4. **Grado académico:** Maestro en Ciencias
- I.5. **Institución:** Universidad Nacional de Cajamarca
- I.6. **Tipo de instrumento:** Cuestionario y entrevista
- I.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca, 13 de mayo del 2021

**II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS**

°	EVIDENCIAS	VALORACION					
	Pertinencia de indicadores						
	Formulado con lenguaje apropiado						
	Adecuado para los sujetos en estudio						
	Facilita la prueba de hipótesis						
	Suficiencia para medir la variable						
	Facilita la interpretación del instrumento						
	Acorde al avance de la ciencia y tecnología						
	Expresado en hechos perceptibles						
	Tiene secuencia lógica						
0	Basado en aspectos teóricos						
	<b>Total</b>						

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 95\%$

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**



M.C.s. Ronal Salcedo Campos  
CORLAD: 21890

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto: Luis Gómez Vargas
- 1.2. Especialidad: Filosofía y Ciencias Sociales
- 1.3. Cargo actual: Docente a tiempo completo
- 1.4. Grado académico: Maestría en Ciencias, planificación para el desarrollo.
- 1.5. Institución: UPNC
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario y entrevista
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 10 de mayo 2021.

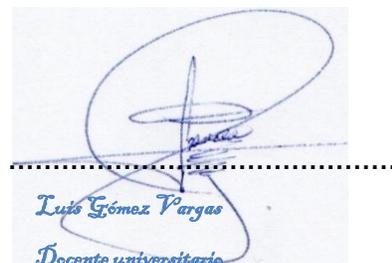
**II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS**

°	EVIDENCIAS	VALORACION				
	Pertinencia de indicadores					
	Formulado con lenguaje apropiado					
	Adecuado para los sujetos en estudio					
	Facilita la prueba de hipótesis					
	Suficiencia para medir la variable					
	Facilita la interpretación del instrumento					
	Acorde al avance de la ciencia y tecnología					
	Expresado en hechos perceptibles					
	Tiene secuencia lógica					
0	Basado en aspectos teóricos					
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>			

Coeficiente de valoración porcentual: c = .....90..

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

Los ítems 6, 7, 8, 13 y 17 debe adecuarse a la escala y deben tener mayor precisión en la redacción.



Luis Gómez Vargas  
Docente universitario

Anexo: 9 CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	03	PÁGINA	Página 1 de 1
---------------------	---------------------	----------------	----	--------	---------------

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER Y TÍTULO PROFESIONAL**



Yo .....Carmelita de la Asunción Vásquez Cabrera.....  
*(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)*

identificado con DNI 40263804, en mi calidad de .....Administradora General.....  
*(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)*

..... del área de .....Administración.....  
*(Nombre del área de la empresa)*

..... de la empresa/institución .....Minera Phuyu Yuraq II EIRL.....  
*(Nombre de la empresa)*

con R.U.C N° .....20224983043....., ubicada en la ciudad de .....Cajamarca.....

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor.....Sánchez Gálvez María Susana.....  
*(Nombre completo del Egresado/Bachiller)*

identificado con DNI N° 73460618, egresado/bachiller de la carrera de Administración y Negocios Internacionales... para que utilice la siguiente información de la empresa:  
*(Nombre de la carrera profesional).*

Acceso a información sobre Responsabilidad Social Empresarial, acceso a los colaboradores para el desarrollo de la entrevista, información sobre el ISO 26000 y los datos de sus administrativos.  
*(Detallar la información a entregar)*

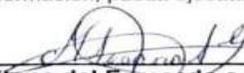
con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación para optar el grado de bachiller ( ) o Tesis ( ) o Trabajo de Suficiencia Profesional ( ) para optar al grado de Bachiller ( ) o el Título Profesional ( ).

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:  
( ) Ficha RUC (Para Tesis o investigación para grado de bachiller)  
( ) Vigencia de Poder (Para Informes de Suficiencia profesional)  
( ) Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, investigación para grado de bachiller e Informe de Suficiencia Profesional)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.  
( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
MINERA PHUYU YURAQ II E.I.R.L.  
Carmelita de la A. Vásquez Cabrera  
**Firma y sello de la Administradora General**  
DNI: 40263804

El Egresado o Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
**Firma del Egresado o Bachiller**  
DNI: 73460618

Anexo: 10 PANTALLAZO DE RESPUESTAS EN SPSS

NORMAS Y RS - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO Programador INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas

BA16

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV
1	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	EDAD	D. PR	D. PI	D. D	TOTA	D. E	D. S	D. M	TOTAL	RESP	
2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	37	27	24	27	81	24	25	27	84		
3	2	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82		
4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84			
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	27	30	30	77	25	25	28	83		
6	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82		
7	6	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84		
8	7	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82			
9	8	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84			
10	9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	27	30	30	77	25	25	28	83			
11	10	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82		
12	11	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84			
13	12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	27	30	30	77	25	25	28	83			
14	13	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82		
15	14	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84			
16	15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82		
17	16	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84		
18	17	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84		
19	18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	27	30	30	77	25	25	28	83			
20	19	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82			
21	20	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84			
22	21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	27	30	30	77	25	25	28	83			
23	22	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82			
24	23	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84			
25	24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	27	30	30	77	25	25	28	83			
26	25	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82				
27	26	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84				
28	27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	25	28	83			
29	28	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	29	27	29	28	78	25	27	26	82				
30	29	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	29	29	30	81	27	27	27	84				

Hoja1

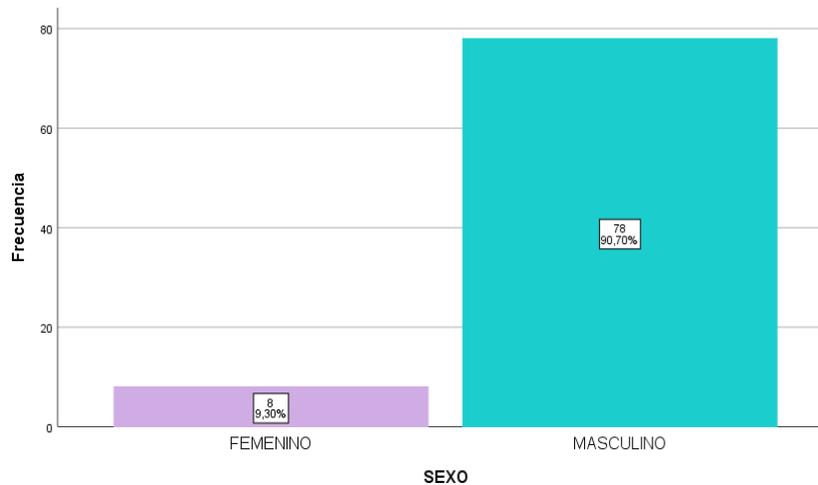
**Anexo: 11 TABLAS Y GRAFICOS DE FRECUENCIAS**

*Frecuencias de los encuestados según sexo*

		Frec	Por	Porcen	Porcen
		uencia	centaje	taje válido	taje acumulado
Válido	FEMEN	8	9,3	9,3	9,3
	MASCU	78	90,7	90,7	100,0
	LINO				
Total		86	100,0	100,0	

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo.

*Frecuencias y porcentaje según el sexo*



En la tabla y figura, se presenta la frecuencia y porcentaje de los participantes de la encuesta del distrito de Cumbe Mayo, según sexo, en donde se determina que el 90.70% (78 habitantes) fueron de sexo masculino, y el 9.30% (8 habitantes) fueron del sexo femenino.

*Frecuencias de la variable Responsabilidad Social Empresarial*

	Respuestas	
	N	Porcentaje
A veces	110	7,1%
Casi siempre	736	45,3%
Siempre	702	47,5%
<b>Total</b>	<b>1548</b>	<b>100,0%</b>

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo.

En la tabla, se presenta la frecuencia y porcentaje de los participantes de la encuesta del distrito de Cumbe Mayo, con respecto a la variable de Responsabilidad social empresarial, en

donde se determina que las opciones más marcadas fueron A veces (7.1%), Casi siempre (45.3%) y Siempre con un (47.5%).

*Frecuencias de la variable Normativa ISO 26000*

	Respuestas	
	N	Porcentaje
A veces	24	1,6%
Casi siempre	318	20,5%
Siempre	1206	77,9%
<b>Total</b>	<b>1548</b>	<b>100,0%</b>

Nota: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los pobladores del distrito de Cumbe Mayo

En la tabla, se presenta la frecuencia y porcentaje de los participantes de la encuesta del distrito de Cumbe Mayo, con respecto a la variable de Responsabilidad social empresarial, en donde se determina que las opciones más marcadas fueron A veces (1.6%), Casi siempre (20.5%) y Siempre con un (77.9%)