



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE MINAS**

**TESIS:**

**RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y SOCIAL DE LA EMPRESA MINERA  
NO METÁLICA, BENDICIÓN DE DIOS E.I.R.L. EN MATERIA DE  
RELACIONES LABORALES, HUALGAYOC, 2017**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
INGENIERO DE MINAS**

**Presentada por el Bachiller:**

**CRUZADO ZAFRA, NILSON WILLIAMS**

**Cajamarca – Perú**

**2017**

**A:**

A Dios que ilumina mi camino, siempre y en todo momento me da salud y fuerza para salir adelante.

A Celinda mi madre, mi compañera y Jorge, mi mejor amigo que me apoyaron siempre para realizar este sueño y cumplir uno de mis objetivos, siempre seguiré sus consejos. Los amo.

A mis hermanos que fueron mi apoyo incondicional que siempre estuvieron de mi lado de una u otra manera, en todo momento, gracias por su apoyo, no los defraudaré.

Nilson.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater la Universidad Alas Peruanas y a mis docentes que me formaron.

A todas las personas que me apoyaron a realizar la presente tesis profesional, sin su apoyo no lo hubiera logrado. Gracias.

A mis amigos, y a toda mi familia que me apoyaron moral y espiritualmente para realizar este trabajo profesional.

El autor.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| CARÁTULA                                      | i           |
| DEDICATORIA                                   | ii          |
| AGRADECIMIENTO                                | iii         |
| RESUMEN                                       | ix          |
| ABSTRACT                                      | x           |
| INTRODUCCIÓN                                  | xi          |
| <br>  |             |
| <b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO</b> |             |
| <br>  |             |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática   | 1           |
| 1.2 Delimitaciones de la investigación        | 3           |
| 1.2.1. Delimitación espacial                  | 3           |
| 1.2.2. Delimitación social                    | 3           |
| 1.2.3. Delimitación temporal                  | 3           |
| 1.2.4. Delimitación conceptual                | 3           |
| 1.3 Problemas de investigación                | 4           |
| 1.3.1. Problema principal                     | 4           |
| 1.3.2. Problemas secundarios                  | 4           |
| 1.4 Objetivos de la investigación             | 5           |
| 1.4.1. Objetivo general                       | 5           |
| 1.4.2. Objetivos específicos                  | 5           |
| 1.5 Hipótesis y variables de la investigación | 5           |
| 1.5.1. Hipótesis General                      | 5           |
| 1.5.2. Hipótesis secundarias                  | 6           |
| 1.5.3. Variables de la investigación          | 6           |

|                                       |   |    |
|---------------------------------------|---|----|
| 1.6.                                  | Metodología de la investigación                 | 7  |
| 1.6.1.                                | Tipo y nivel de investigación                   | 7  |
|                                       | a. Tipo de investigación                        | 7  |
|                                       | b. Nivel de investigación                       | 7  |
| 1.6.2.                                | Método y diseño de la investigación             | 8  |
|                                       | a. Método de Investigación                      | 8  |
|                                       | b. Diseño de investigación                      | 8  |
| 1.6.3.                                | Población y muestra de la investigación         | 8  |
|                                       | 1.8.1. Población                                | 8  |
|                                       | 1.8.2. Muestra                                  | 8  |
| 1.6.4.                                | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 9  |
|                                       | a. Técnicas                                     | 9  |
|                                       | b. Instrumentos                                 | 9  |
| 1.6.5.                                | Justificación e importancia de la investigación | 9  |
|                                       | a. Justificación                                | 9  |
|                                       | b. Importancia                                  | 10 |
|                                       | c. Limitaciones                                 | 11 |
| <br><b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> |   |    |
| 2.1                                   | Antecedentes de la investigación                | 12 |
| 2.2.                                  | Bases teóricas                                  | 14 |
| 2.3.                                  | Definición de términos básicos                  | 38 |

## **CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

|      |                               |    |
|------|-------------------------------|----|
| 3.1. | Análisis de tablas y gráficos | 50 |
| -    | Conclusiones                  | 77 |
| -    | Recomendaciones               | 78 |
| -    | Fuentes de información        | 79 |
| -    | Anexos                        | 81 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Tabla 1. Operacionalización de variables                       | 07          |
| Tabla 2. Muestra de la calera Bendición de Dios                | 09          |
| Tabla 3. Datos básicos de la calera Bendición de Dios E.I.R.L. | 16          |
| Tabla 4. Objetivos de la Responsabilidad Empresarial           | 18          |
| Tabla 5. Los nueve principios del Pacto Global                 | 21          |
| Tabla 6. Acciones de responsabilidad social en el Perú         | 28          |
| Tabla 7. Ranking de Empresas peruanas 2017                     | 30          |
| Tabla 8. Grado de instrucción Trabajadores de la calera.       | 45          |
| Tabla 9. Horas de trabajo mensual de trabajadores, 2017.       | 49          |
| Tabla 10. Cursos de capacitación                               | 64          |
| Tabla 11. Frecuencia de cursos de capacitación.                | 65          |
| Tabla 12. Comunicación con los niveles de la empresa           | 66          |
| Tabla 13. Seguro de salud para usted y sus familiares.         | 67          |
| Tabla 14. Esparcimiento a los trabajadores                     | 68          |
| Tabla 15. Integración entre los trabajadores.                  | 69          |
| Tabla 16. Mejorar el nivel educativo de trabajadores           | 70          |
| Tabla 17. Recibe algún premio o estímulo                       | 71          |
| Tabla 18. Recibe ayuda psicológica                             | 71          |
| Tabla 19. Satisfacción de beneficios de la empresa             | 72          |
| Tabla 20. Matriz de Consistencia                               | 82          |
| Tabla 21. RSE que cumplen en el Perú                           | 87          |
| Tabla 22. Empresas peruanas que cumplen RSE - Perú 2021        | 88          |
| Tabla 23. Cuestionario sobre RSE N° 2                          | 94          |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Figura 1. Plano de ubicación calera Bendición de Dios                  | 15          |
| Figura 2. Área de chancado Calera Bendición de Dios E.I.R.L.           | 19          |
| Figura 3. Calera Bendición de Dios E.I.R.L.                            | 22          |
| Figura 4. Pasadizos de la calera Bendición de Dios E.I.R.L.            | 23          |
| Figura 5. Trabajadores sin EPP de la calera Bendición de Dios E.I.R.L. | 24          |
| Figura 6. Responsab. Social de las empresas desastre natural, 2017.    | 29          |
| Figura 7. Banco de la empresa minera Bendición de Dios.                | 34          |
| Figura 8. Etapa de las rocas sometidas a calcinación.                  | 35          |
| Figura 9. Proceso de trituración calera Bendición de Dios.             | 36          |
| Figura 10. Ranking general de Resp. Social de la Empresa Perú 2021.    | 42          |
| Figura 11. Vista exterior Calera Bendición de Dios, 2017.              | 44          |
| Figura 12. Grado de instrucción calera Bendición de Dios 2017          | 47          |
| Figura 13. Antigüedad laboral de trabajadores                          | 48          |
| Figura 14. Cargo laboral de trabajadores                               | 48          |
| Figura 15. Promedio de horas semanales de trabajo                      | 50          |
| Figura 16. Minutos de refrigerio de los trabajadores                   | 51          |
| Figura 17. Derecho a refrigerio de trabajadores                        | 52          |
| Figura 18. Término de contrato del 2012 al 2016.                       | 53          |
| Figura 19. Causales de término de contrato                             | 53          |
| Figura 20. Actitud de los trabajadores                                 | 54          |
| Figura 21. Actitud de los trabajadores                                 | 55          |
| Figura 22. Criterios para aumento de remuneraciones                    | 55          |
| Figura 23. Trabajadoras de la calera Bendición de Dios 2017.           | 57          |
| Figura 24. Remuneraciones de la calera Bendición de Dios 2017.         | 58          |
| Figura 25. Extintores de la Calera Bendición de Dios, 2017.            | 61          |
| Figura 26. Instrumentos de prevención de riesgos de los trabajadores   | 61          |
| Figura 27. Gradería de materiales, sin mallas de protección            | 63          |
| Figura 28. Cursos de capacitación a trabajadores                       | 64          |
| Figura 29. Frecuencia de cursos de capacitación                        | 65          |

|   |    |
|---|----|
| Figura 30. Comunicación con los niveles de la empresa               | 66 |
| Figura 31. Seguro de salud para usted y sus familiares              | 67 |
| Figura 32. Esparcimiento a los trabajadores                         | 68 |
| Figura 33. Integración de los trabajadores                          | 69 |
| Figura 34. Mejora el nivel educativo de trabajadores                | 70 |
| Figura 35. Premio o estímulo a los trabajadores                     | 71 |
| Figura 36. Reciben ayuda psicológica los trabajadores               | 72 |
| Figura 37. Satisfacción de beneficios que reciben de la empresa     | 73 |
| Figura 38. Encuesta N° 1. RSE, 2017.                                | 83 |
| Figura 39. Procedimiento administrativo a la calera-A               | 84 |
| Figura 40. Procedimiento administrativo a la calera-B               | 85 |
| Figura 41. Procedimiento administrativo a la calera-C               | 86 |
| Figura 42. Ranking Detallado de RS de la calera Bendición de Dios.  | 89 |
| Figura 43. Ranking general de RSE 2021                              | 90 |
| Figura 44. Ubicación de la calera Bendición De Dios E.I.R.L         | 91 |
| Figura 45. Acceso en la calera Bendición de Dios E.I.R.L            | 92 |
| Figura 46. Calentamiento del horno de la calera                     | 93 |
| Figura 52. Trabajo laboral femenino en la calera Bendición de Dios  | 95 |
| Figura 53. Calera Bendición de Dios E.R.L – Parte superior Tesista. | 96 |

## RESUMEN

La presente tesis profesional referencia la responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de relaciones laborales, Hualgayoc 2017. Ejecutado desde el 15 de enero al 15 de mayo de 2017. En el cual, se logró verificar el cumplimiento del nivel de Responsabilidad Empresarial y Social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, en cuanto a brindar capacitación, comunicación, contar con seguro de salud, brindar esparcimiento, nivel de integración, nivel educativo y estímulo a los trabajadores cumple en un 41.30% de logro de RSE. El estado de relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios puntualiza que de los 65 trabajadores el 76.92% sí, tienen buenas laborales entre los colaboradores y el 13.85% no tiene buenas laborales entre los colaboradores y el 9.23% tiene una comunicación a veces. Sí, existe integración laboral entre los trabajadores de la calera, en un 50.77%, solo el 43.08% especifica que no integración y el 6.15% menciona que a veces existe integración, en la calera durante el desempeño laboral de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017. El interés por mejorar el nivel educativo de los trabajadores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios, refleja que el 53.85% de trabajadores reciben charlas o videos, el 30.77% de trabajadores no reciben capacitación y el 15.38% parcialmente recibe capacitación.

**Palabras claves:** Responsabilidad Empresarial y Social, nivel educativo, calcinado, trituración, nivel, actitud, beneficio.

## ABSTRACT

This professional thesis refers to the corporate and social responsibility of the nonmetallic mining company, Blessing of God E.I.R.L. In relation to labor relations, Hualgayoc 2017. Executed from January 15 to May 15, 2017. In which, it was verified that the level of Corporate and Social Responsibility of the nonmetallic mining company, Blessing of God EIRL , In terms of providing training, communication, health insurance, providing recreation, level of integration, educational level and stimulating workers complies with a 41.30% achievement of CSR. The state of labor relations of employees of the non-metallic mining company, Blessing God points out that of the 65 workers 76.92% yes, they have good work among the collaborators, 13.85% do not have good work among the employees, and 9.23% has a communication sometimes. Yes, there is a labor integration among the workers of the lime, by 50.77%, only 43.08% specify that no integration and 6.15% mentions that sometimes there is integration, in the lime during the work performance of the nonmetallic mining company, Blessing of God EIRL, Hualgayoc - Cajamarca, 2017. The interest in improving the educational level of workers in the nonmetallic mining company, Blessing of God, reflects that 53.85% of workers receive talks or videos, 30.77% of workers do not receive training and 15.38% are partially trained.

**Keywords:** Corporate and Social Responsibility, educational level, calcined, crushing, level, attitude, benefit.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis profesional titulada responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de relaciones laborales, distrito de Hualgayoc - Cajamarca, 2017

El objetivo general de la presente investigación es determinar el nivel de responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L en materia de relaciones laborales, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.

Para lo cual presenta el siguiente problema principal ¿Cuál es el nivel de responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L en materia de relaciones laborales, Hualgayoc - Cajamarca, 2017?

Esta investigación se justifica porque se manifestó el nivel de responsabilidad social empresarial con un enfoque hacia la responsabilidad en el ámbito interno de la empresa Bendición de Dios E.I.R.L y se verificó el cumplimiento del nivel de Responsabilidad Empresarial y Social en cuanto a brindar capacitación, comunicación, contar con seguro de salud, brindar esparcimiento, nivel de integración, nivel educativo y estímulos a los colaboradores de dicha empresa.

Así mismo consta de tres capítulos: Primer Capítulo; contiene descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, delimitación espacial, delimitación social, delimitación temporal, delimitación conceptual, problema principal, problemas secundarios, objetivo general, objetivos específicos, justificación, importancia, limitaciones. Segundo Capítulo; incluye antecedentes del problema, bases teóricas, definición de términos básicos. Tercer Capítulo; Resultados del trabajo de investigación, Análisis estadístico y Análisis e interpretación de resultados. Conclusiones. Recomendaciones. Referencias bibliográficas. Anexos y Matriz de consistencia.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Las empresas que ejercen responsabilidad empresarial y social consiguen beneficios para los clientes, para sus colaboradores y para los inversionistas, por lo que son competitivas. En España, el 81% de las empresas del IBEX35, un 62% de las cotizadas, y el 49% del total de empresas encuestadas consideran que la RSE repercute en su negocio. Lo que está impulsando a las empresas a ser social y ambientalmente responsables es la necesidad de ser competitivas en un mercado que lo exige cada vez más; de lo contrario perderán participación frente a otras compañías que sí son responsables. La responsabilidad empresarial y social, para ser exitosa, debe involucrar distintos grupos de interés como los trabajadores, los clientes, el trabajando coordinadamente para lograr mejores resultados para la comunidad y para la misma empresa. (Rivadeneira, 2008)

La responsabilidad empresarial y social es la respuesta comercial ante la necesidad de un desarrollo sostenible que proteja el medio ambiente y a las comunidades sin descuidar los temas económicos. Actualmente la dimensión social es la que inclina la balanza al momento de emitir juicio sobre la calidad de una determinada actividad empresarial, es por ese motivo que el tema de la Responsabilidad Social Empresarial es un

recurso estratégico para la sobrevivencia de las organizaciones públicas y privadas, convirtiéndose la práctica de la justicia en una cuestión beneficiosa, siendo la mejor política económica aquella que produce mejores beneficios sociales. (Rivadeneira, 2008)

La empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. ubicada en la carretera Bambamarca Chota a 4km del caserío Maygasbamba, en el distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca, es una empresa que se dedica al explotar piedra caliza, la presente tesis profesional, desarrolló el trabajo de responsabilidad social empresarial y social en el ámbito interno de la empresa Bendición de Dios E.I.R.L. particularmente en lo que se refiere a su rol como empleadora. Debido a los continuos conflictos y paros por pobladores del caserío de Maygasbamba, provincia de Hualgayoc que realizan constantes paros contra la calera “Bendición de Dios” reclamando el cumplimiento de los compromisos pactados con la comunidad, se respete los derechos laborales de un ex trabajador que fue despedido por enfermedad y no fue liquidado de acuerdo a las normas de trabajo. Por lo que la presente investigación utilizó una metodología de investigación en temas laborales específicos de relevancia en la empresa, sus principales consecuencias en el trabajo, análisis de sus estadísticas y su respectiva aplicación al tema de responsabilidad social empresarial. Se aplicará encuestas y se realizó entrevistas a colaboradores con respecto a la responsabilidad social de la empresa para verificar el cumplimiento de la legislación vigente.

En este contexto, la presente tesis profesional, desarrolló el concepto de responsabilidad social empresarial y social como un enfoque hacia la responsabilidad en el ámbito interno de la empresa Bendición de Dios E.I.R.L en cumplimiento de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, además en cumplimiento con el Decreto Supremo que crea el Programa “Perú responsable” Decreto Supremo N° 015-2011-TR y que, el numeral 7.8 del artículo 7° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y

Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que la entidad promueve las normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en material laboral; que, la promoción del Estado de la responsabilidad social empresarial debe contribuir a la formación de valores éticos de compromiso empresariales con los trabajadores y la comunidad.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La presente investigación se desarrolló a 4km del caserío Maygasbamba, en el distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca.

### **1.2.2. Delimitación social**

La presente investigación delimitó por el sur al caserío Maygasbamba, el distrito de Bambamarca, considerando a postas médicas, escuelas y colegios de la zona de entorno.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

El presente trabajo de investigación se realizó desde el 15 de enero al 15 de mayo de 2017.

### **1.2.4. Delimitación conceptual**

El presente trabajo de investigación sobre responsabilidad social empresarial permite distinguir entre el ámbito interno y externo, de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. reconociendo los distintos agentes que se ven impactados por las acciones y políticas de la empresa. El tema de responsabilidad

social empresarial, debe entenderse como una nueva dimensión en la empresa Bendición de Dios E.I.R.L. Los derechos humanos, las condiciones laborales y las condiciones ambientales que forman parte de la responsabilidad social empresarial, no deben considerarse como una moda, sino como temas en que se trabaje día a día para poder construir una sociedad bajo la globalización con condiciones dignas para el total de la humanidad.

### **1.3. Problemas de investigación**

#### **1.3.1. Problema principal**

- ¿Cuál es el nivel de responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L en materia de relaciones laborales, Hualgayoc - Cajamarca, 2017?

#### **1.3.2. Problema secundarios**

- ¿Cuál es el estado de las relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017?
- ¿Cómo determinar si existe integración entre los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017?
- ¿Cómo determinar el interés por mejorar el nivel educativo de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017?

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

- Determinar el nivel de responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L en materia de relaciones laborales, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar el estado de las relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.
- Determinar si existe integración entre los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.
- Determinar el interés por mejorar el nivel educativo de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.

## **1.5. Hipótesis y variables de la investigación**

### **1.5.1. Hipótesis general**

- El nivel de responsabilidad empresarial y social de la minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de las relaciones laborales se cumple en un 30%.

### 1.5.2. Hipótesis secundarias

- El estado de las relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios afecta la productividad de la empresa en un 25%.
- La integración entre los colaboradores de la empresa afecta el rendimiento laboral en la minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.
- El nivel educativo de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios es deficiente.

### 1.5.3. Variables

- **Variable independiente:** Responsabilidad Empresarial y Social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.
- **Variable dependiente:** Relaciones laborales de los colaboradores de la Bendición de Dios E.I.R.

## 1.5.4. Operacionalización de las variables de la investigación

**Tabla 1:** Operacionalización de las variables

| VARIABLE  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DIMENSIONES                                  | INDICADORES           | Técnica      |
|---|--|--|-----------------------|--------------|
| V.I:<br>Responsabilidad Empresarial y Social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R. | Es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno | Grado de Instrucción                         | Certificados          | Cuestionario |
|   |  | Antigüedad laboral                           | Contrato              |              |
|   |  | Cargo laboral                                | Contrato              |              |
|   |  | capacitación                                 | prevención de riesgos |              |
|   |  | Seguro para los trabajadores                 | Asistencia médica     |              |
| V.D:<br>Relaciones laborales de los colaboradores de la Bendición de Dios E.I.R.                        | Es la relación en armonía que se tiene en el trabajo para que el trabajador este en constante comunicación en todo nivel en una empresa.   | Actitud de los trabajadores                  | Comportamiento        | Cuestionario |
|   |  | Criterio para aumento de remuneraciones      | Rendimiento           |              |
|   |  | Trabajo femenino                             | Rendimiento           |              |
|   |  | comunicación en todos los niveles de empresa | Comunicación          |              |
|   |  | Esparcimiento para los trabajadores          | Descanso              |              |
|   |  | Satisfacción de los trabajadores             | Confort               |              |

Fuente: Elaboración propia, 2017.

## 1.6. Metodología de la investigación

### 1.6.1. Tipo y nivel de Investigación

#### a. Tipo de investigación

La investigación que se realizó fue de tipo aplicada, porque analizará las relaciones laborales de los colaboradores de la minera no metálica Bendición de Dios E.I.R, en función a la responsabilidad social aplicada por parte de la empresa.

#### b. Nivel de investigación

El nivel de investigación será de nivel descriptivo y explicativo, porque describió los sucesos y fenómenos que en hecho se ejecuta en la calera, con respecto a las relaciones laborales

con los colaboradores, no interviene ni manipula las variables de investigación en una población definida.

### **1.6.2. Método y diseño de la investigación**

#### **a. Método de la investigación**

El método que se utilizó en la presente tesis profesional es el método hipotético deductivo, porque se parte de la realidad problemática a investigar, proporcionar una explicación adecuada del comportamiento encontrado, para luego ser comprobadas en forma rigurosa por la observación.

#### **b. Diseño de la investigación**

Según el diseño de investigación es de tipo Transversal, porque miden la prevalencia de una exposición y/o resultado de la responsabilidad social que ejerce la empresa en los colaboradores en un punto específico de tiempo.

### **1.6.3. Población y muestra de la investigación**

#### **a. Población**

Se considera como población a los 75 colaboradores que laboran en la minera no metálica Bendición de Dios E.I.R.L durante el año 2017.

## b. Muestra

Se considera muestra de estudio a los 65 colaboradores que laboran en la minera no metálica Bendición de Dios E.I.R.L., durante el periodo de ejecución, se realizó desde el 15 de enero al 15 de mayo de 2017.

**Tabla 2.** Muestra de la calera Bendición de Dios

| Categoría    | 2017       |           |
|--------------|------------|-----------|
|              | Permanente | Eventual  |
| Trabajadores |            |           |
| Funcionarios | 1          | 2         |
| Empleados    | 23         | 31        |
| Obreros      | 8          | 0         |
| Subtotal     | <b>32</b>  | <b>33</b> |
| <b>Total</b> | <b>65</b>  |           |

**Fuente:** Base de datos de calera Bendición de Dios

### 1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### a. Técnicas

Las técnicas empleadas son las investigaciones de datos, Observación Directa, entrevistas. Cuestionario.

#### b. Instrumentos

Los instrumentos a emplearse para la elaboración del presente trabajo de investigación fueron una encuesta y una lista de verificación y validación de juicio de expertos.

## **1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación**

### **a. Justificación**

La importancia de la presente tesis profesional, reside que las empresas no operan en un vacío, lo hacen en el contexto de una comunidad que les compra sus productos, y de un medio ambiente que les suministra bienes y servicio, si una empresa decide aplicar políticas de RSE entonces ¿qué medidas podría asignar para medir su impacto? La gran empresa podría promover la construcción de escuelas, hospitales, carreteras, etc. Así mismo, cooperar en el saneamiento básico de una población aledaña, aliviar la pobreza local, etc.

En la presente tesis profesional se logró desarrollar el nivel de responsabilidad social empresarial con un enfoque hacia la responsabilidad en el ámbito interno de la empresa Bendición de Dios E.I.R.L. se refiere a su rol como empleadora. Utilizando metodología de investigación del concepto y de sus lineamientos internacionales, desarrollando temas laborales específicos de relevancia en la actualidad peruana, sus principales consecuencias en el mundo del trabajo, análisis de sus estadísticas y su respectiva aplicación al tema de responsabilidad social empresarial.

Los logros de la presente tesis profesional de investigación beneficiarán directamente a los colaboradores de la empresa Bendición de Dios E.I.R.L. y los aportes del presente trabajo de investigación, servirá de guía para universidades, institutos y proyectos interesados en elaborar proyectos de Responsabilidad Social Empresarial.

## **b. Importancia**

El presente plan de tesis profesional alude como las empresas han empleado con no poca frecuencia el movimiento de RSE como mecanismo de defensa contra las críticas de la sociedad por sus actuaciones irresponsables en materia de relaciones laborales, no comprenden que siendo socialmente responsables no sólo pueden mejorar nuestras sociedades, sino que pueden lograr competitividad. En cumplimiento del Decreto Supremo N° 017-2005-JUS77 al normar sobre los Derechos Laborales en su numeral 3.2.4) literal a,9) indica que se debe promover y premiar buenas prácticas de responsabilidad social empresarial que conlleven a mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo y de vida de los sectores laborales.

## **c. Limitaciones**

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se consideró las siguientes limitaciones:

- Horario concreto de trabajo en la cantera, poco tiempo para las entrevistas.
- Poca información por parte de la calera.
- Los moradores no brindan información del malestar que causa la cantera.
- El acceso a la calera demanda de autorización.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

En Venezuela, en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Dirección de Estudios de Postgrado Maestría en Ciencias Contables Campus La Morita, en la Tesis *“Perspectiva de las empresas metalmecánicas productoras de autopartes del estado Aragua, en cuanto al cumplimiento de la responsabilidad social con la comunidad considerando la relación costo beneficio.”* para optar el título profesional de Economista, se concluye: Las empresas deben estar conscientes de su responsabilidad, por lo que algunas han puesto en marcha planes que involucran a la comunidad, sin embargo en los actuales momentos y en virtud de ser algo novedoso no se mantiene un sistema que visualice de alguna forma los costos en los cuales incurren para llevarlos a cabo, tomando en cuenta que todo desembolso debe ser realizado a través de la planificación, con la finalidad de tener información fiable acerca de donde provienen esos recursos y cuáles serán los beneficios para la institución, su comunidad de empleados y la comunidad en general, por lo que se ha visto que dichos gastos se agregan a partidas que aún no se encuentran debidamente estructuradas para tal fin, lo que conlleva a desvíos de información.(Pérez, 2015)

En España, en la Universidad de Valencia, en la Tesis: “*Responsabilidad social empresarial percibida desde una perspectiva sostenicéntrica, y su influencia en la reputación de la empresa y en el comportamiento del turista*” para optar el título profesional de Ingeniero de Minas, se concluye que el estudio de la RSE y el consumidor es que la fundamentación teórica realizada y la metodología seguida permitieron responder a las llamadas de los investigadores a desarrollar y validar empíricamente una escala para la medición de la RSE percibida por los consumidores (PeRSE), la cual demostró poseer excelentes características psicométricas y una importante capacidad explicativa. La escala PeRSE fue elaborada a partir de la integración de las teorías del Desarrollo Sostenible, Integradora del Contrato Social, Neo-institucional y de los Stakeholders, y consta de tres dimensiones y 22 ítems (7 correspondientes a la dimensión social de la RSE, 7 a la ambiental y 8 a la económica), los cuales surgieron de un listado inicial de 157 ítems provenientes de elaboraciones previas del marketing que fueron depurados y afinados progresivamente mediante cuatro fases metodológicas: una cualitativa, una cuali-cuantitativa y dos cuantitativas. Los esfuerzos de RSE llevados a cabo por las empresas proveedoras de servicios turísticos en España sí, son capaces de otorgar una ventaja competitiva sostenible y diferenciada a la empresa ante sus contendientes en el mercado a través de la potenciación de su reputación y de las recompensas que suponen las actitudes y las intenciones de comportamiento más favorables de sus consumidores. (Alvarado, 2008)

En Chile, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela de Economía y Administración. Tesis, “Responsabilidad social empresarial en materia de relaciones laborales” se concluye que la presente investigación abre un espacio para el debate de diversos aspectos en relación a la responsabilidad social empresarial, siendo su principal objetivo la discusión del cumplimiento de las leyes laborales frente a la voluntariedad de la responsabilidad social empresarial como herramienta de gestión al interior de la firma. La

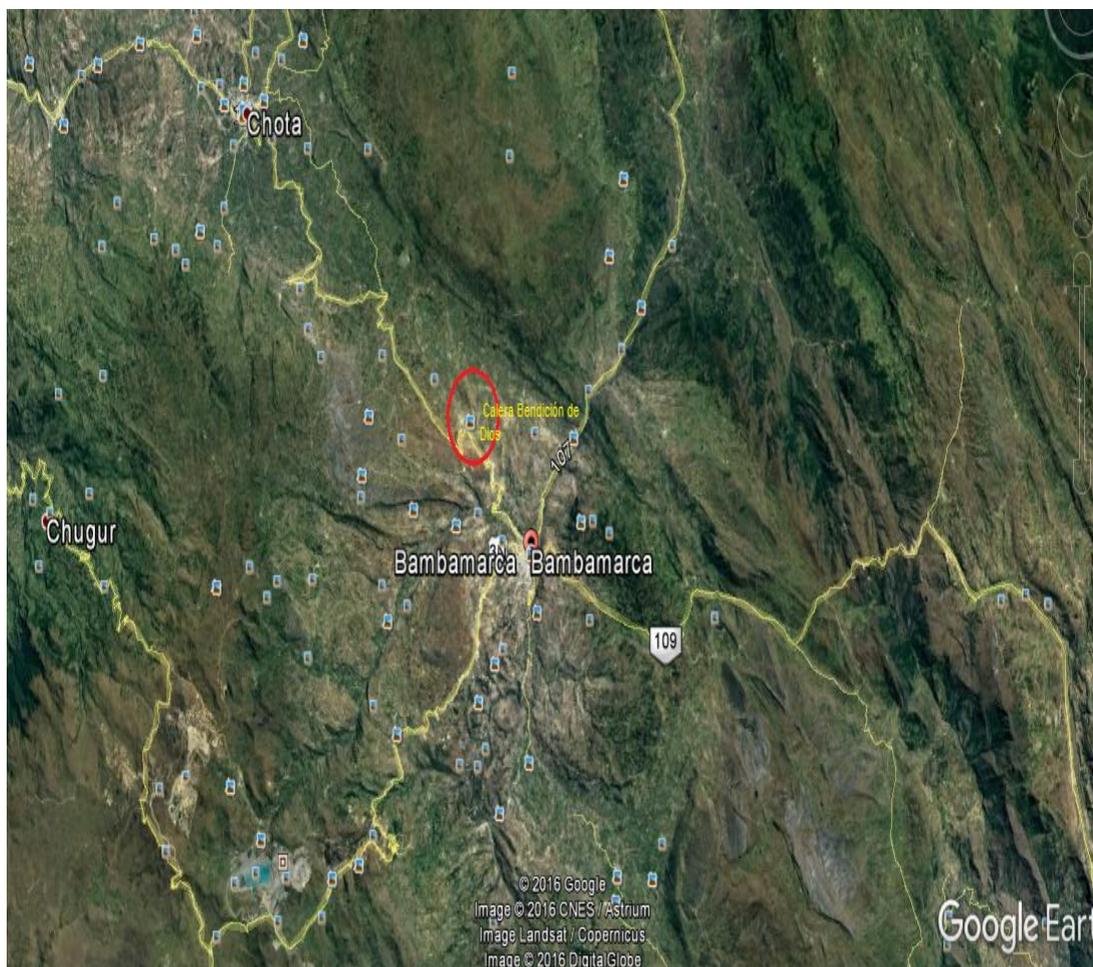
definición de la responsabilidad social empresarial como la realización de acciones, políticas y programas que van más allá de la ley, transforma el carácter meramente voluntario que se le atribuye. Si bien es cierto, la empresa puede llevar a cabo prácticas en beneficio de la sociedad que no son de carácter obligatorio, ésta tiene el deber de ser responsable en su rol como empleadora, cumpliendo a cabalidad las leyes laborales y constitucionales para con sus trabajadores. A raíz del desarrollo de los diversos temas laborales, podemos inferir que una parte importante de la responsabilidad social empresarial ya se incluye en la legislación vigente. Sin embargo, al indagar en la situación chilena y analizar las entrevistas que nos fueron proporcionadas por los distintos expertos en materia laboral, deducimos la carencia de una regulación jurídica detallada con respecto a temas elementales, lo que genera la desprotección del trabajador en aspectos tales como el acoso moral, el asedio sexual, la discriminación, el derecho a la privacidad, los contratos atípicos, entre otros asuntos. A esto se suma la falta de una fiscalización completa y eficaz por parte del Estado y de los organismos correspondientes. (Gómez & Loyola, 2004)

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.1.1. Ubicación de la zona de estudio**

- a. Ubicación:** La empresa Bendición de Dios E.I.R.L. se encuentra ubicada en la carretera Bambamarca Chota a 4km del caserío Maygasbamba, en el distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca.

La empresa Calera Bendición de Dios, adquiere la titularidad de derecho minero los chancas III 5 Hnos.”, con título N° 00033295 de fecha 20 de abril de 2012.



**Figura. 1.** Plano de ubicación calera Bendición de Dios  
**Fuente:** Google eart, 2017.

#### **b. Características de la empresa bendición de Dios:**

La empresa Bendición de Dios E.I.R.L. es una empresa peruana localizada en Cajamarca, Hualgayoc, Bambamarca, inicio sus actividades económicas el 01 de octubre de 2006. Esta empresa fue inscrita el 01 de agosto de 2014 como una Soc. Com. Respons. Ltda. Esta empresa fue dada de baja el 31 de agosto de 2010. Con CIU con 71290 con Ruc 20496115440.

Se dedican como actividad primaria a la venta al alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes tangibles y como a actividad secundaria a la fabricación de cemento, cal y yeso.

**Tabla 3.** Datos básicos de la calera Bendición de Dios E.I.R.L.

| <b>Empresa no metálica Bendición de Dios E.I.R</b> |   |
|--|---|
| <b>Razón Social</b>                                | Calera Bendición de Dios Empresa Individual de Responsabilidad Limitada |
| <b>Representante legal</b>                         | Ortiz Cotrina Guillermo   |
| <b>Ubicación de la Oficina</b>                     | Km 4 Carretera de Bambamarca a Chota                                    |
| <b>Tipo de Actividad</b>                           | Explotación de cal  |
| <b>Número de empleados</b>                         | Actualmente cuenta 65 colaboradores que laboran de lunes a viernes      |
| <b>Horario de trabajo</b>                          | De 7:30 a 15 :30 personal operativo y en la tarde                       |
| <b>Derecho minero</b>                              | Los Chancas III-5 Hnos.   |

Fuente: OTI, 2010.

### 2.1.2. Fines de la empresa Bendición de Dios E.I.R.L.

El logro de la empresa Bendición de Dios E.I.R.L. Se identifica con los objetivos básicos de todo sistema organizativo como se describe en base a:

- **Eficiencia:** Expresa el grado de competitividad, mejorando la relación insumo- producto en la función de producción.
- **Crecimiento:** Desarrollo para lograr seguridad, poder e independencia.
- **Control:** Regulación y dominio del sistema.
- **Supervivencia:** Objetivo primario. Superación permanente de dificultades.

### 2.1.3. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

El Instituto Ethos de Brasil, que promueve la responsabilidad social empresarial y apoya técnicamente a las empresas, a fin de que éstas manejen sus negocios de una forma socialmente

responsable, distingue entre responsabilidad social empresarial (RSE). Hasta el momento no existe una sola definición de responsabilidad social de las empresas (RSE) que haya sido mundialmente aceptada.

Existen varias definiciones propuestas sobre RSE y que han tenido distintos grados de aceptación en la comunidad académica y empresarial. A continuación se presentan las más reconocidas:

“La responsabilidad social empresarial es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida”. (WBCSD, 2010)

“La responsabilidad social empresarial es el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente”. (Montuschi, 2004)

“La responsabilidad social empresarial se define como la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa”. (Montuschi, 2004)

La responsabilidad social empresarial es hacer negocios basados en principios éticos y apegados a la ley. La empresa (no el empresario) tiene un rol ante la sociedad, ante el entorno en el cual opera. La decisión de hacer estos negocios rentables, de forma ética y basada en la legalidad es realmente estratégico, ya que con esto se generará:

La responsabilidad social corporativa es el conjunto de principios, políticas, programas y acciones de respeto al entorno social y

natural dirigidos a incorporar en la estrategia empresarial los valores y expectativas de los diversos públicos internos y externos con el fin de incrementar el valor de marca y la reputación de la empresa. (Montuschi, 2004)

**Tabla 4.** Objetivos de la Responsabilidad Empresarial

| <b>Objetivos de una responsabilidad empresarial ética</b>   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mayor productividad: a través de mejores condiciones para el cliente interno que conduce a mejor retención de talentos y por ende menores índices de rotación.</li> <li>– Lealtad del cliente: satisfaciendo sus necesidades, empezando por proveerle un lugar donde pueda transmitir sus necesidades y quejas. Además de calidad y precio, los clientes empiezan a demandar información de las condiciones de producción, las certificaciones que tiene el producto, entre otras; y</li> <li>– Acceso a mercados: por cumplimiento de estándares y certificaciones exigidas por actores externos, incluyendo consumidores.</li> <li>– Credibilidad: la empresa que es respetuosa de las personas, comunidades, medio ambiente y la sociedad en</li> </ul> |

**Fuente:** Elaboración propia, 2017

Por lo que se puede concluir que la responsabilidad Social Corporativa (RSC), también llamada Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es la contribución activa y voluntaria de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental. Bajo este concepto de administración y de management se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental. La importancia que en la actualidad los diferentes participantes de la sociedad y negocios otorgan a la RSC ha determinado que ésta sea una actividad estratégica en la competencia comercial. La responsabilidad social corporativa es el origen de las diferentes acciones que se realizan para alcanzar un fin, la sostenibilidad.

## Análisis de responsabilidad social empresarial

El tema de Responsabilidad Social como tal ha surgido a nivel de las relaciones internacionales, incrementándose con la globalización. A pesar de que actualmente pareciera que es un tema que recién nace, la historia nos demuestra lo contrario. Este ha sido un tema de preocupación creciente, desde fines del siglo XIX, cuando Bismarck implantaba la primera legislación laboral moderna en el Imperio Alemán (1881).



**Figura. 2.** Área de chancado Calera Bendición de Dios E.I.R.L.  
**Fuente:** Elaboracion propia, 2017.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) busca beneficios al mismo tiempo, que está interesada en el mejoramiento de las comunidades de su entorno y de la sociedad, sus recursos pueden provenir de las ganancias, o del presupuesto general de la empresa, de sus equipos y recursos humanos. (Montuschi, 2010)

Las acciones de RSE implican un beneficio para la empresa tanto en su imagen pública como en el incremento de la productividad y las ganancias. Por último, la RSE comprende la participación de

todos los actores de la empresa, incluso, de los accionistas. (Montuschi, 2010)

La responsabilidad social empresarial tiene que ver con una suerte de incorporación o de preocupación por incorporar a las decisiones de la empresa, las necesidades y demandas de todos los actores que, de alguna forma, participan en el proceso productivo, o lo que también se llama, la cadena productiva y de negocios de la empresa, tales como: accionistas, trabajadores, proveedores, contratistas, consumidores, comunidad y gobierno.

La responsabilidad social, es una nueva forma de conducir los negocios de la empresa, cuya particularidad es la búsqueda permanente de una relación virtuosa entre la empresa y la sociedad. (Montuschi, 2010)

La RSE se puede entender entonces, como un conjunto de prácticas que asumen las empresas con la finalidad de armonizar y lograr un equilibrio entre las dimensiones de rentabilidad económica, derechos humanos, bienestar social y protección ambiental. Las políticas y las prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa, a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas, sociales y ambientales en las comunidades donde opera". (Montuschi, 2010)

Esto constituye un desafío para los líderes empresariales a nivel mundial, tanto para ponerlo en práctica de manera individual como para apoyar políticas públicas que promuevan el cumplimiento de este principio vinculado a los estándares en el trabajo. Los 9 principios son:

**Tabla 5:** Los nueve principios del Pacto Global

| <b>DERECHOS HUMANOS</b> |  |
|-------------------------|--|
| <b>Principio Nº 1</b>   | Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia. |
| <b>Principio Nº 2</b>   | Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.   |
| <b>Trabajo</b>          |  |
| <b>Principio Nº 3</b>   | Se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva              |
| <b>Principio Nº 4</b>   | Que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio  |
| <b>Principio Nº 5</b>   | Que promuevan la abolición efectiva del trabajo infantil   |
| <b>Principio Nº 6</b>   | Que promuevan la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.  |
| <b>Medio Ambiente</b>   |  |
| <b>Principio Nº 7</b>   | Las empresas deben apoyar un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales  |
| <b>Principio Nº 8</b>   | Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental  |
| <b>Principio Nº 9</b>   | Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales  |

**Fuente:** ONU, 2010.

La empresa debe cambiar su criterio de selección de personal y de mantención de los empleados mediante la erradicación de prejuicios hacia aquellos que presentan condiciones que, de una u otra manera, le parezcan adversas ya sea por el deseo de proyectar una imagen o evitar un aumento en sus gastos–, pero que tienen la capacidad de desempeñarse satisfactoriamente en un cargo. La Responsabilidad Social tiene que ver con las emisiones atmosféricas que constituyen riesgo para la salud pública de los habitantes de la zona cerca a las caleras y para los ecosistemas asociados a su área de influencia. (Montuschi, 2010)



**Figura. 3.** Calera Bendicion de Dios E.I.R.L.  
**Fuente:** Elaboracion propia, 2017.

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

La responsabilidad social empresarial tiene una dimensión interna y una dimensión externa. La dimensión interna tiene que ver con sus colaboradores y la dimensión externa, con los agentes del entorno que participan en el proceso productivo, con el medio ambiente, con la comunidad y con la sociedad. Aquellas empresas que aún no han visto estas prácticas como una oportunidad, tienen muy poco tiempo para caer en esa realidad. No debe verse como un departamento filantrópico aislado, sino como una cultura de negocio. (Montuschi, 2010)



**Figura. 4.** Pasadizos de la calera Bendicion de Dios E.I.R.L.  
**Fuente:** Elaboracion propia, 2017.

### **Dimensión interna**

Corresponde al ámbito de las relaciones laborales y de las prácticas gerenciales. En este aspecto, la responsabilidad social apunta a favorecer el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, a posibilitar su acceso a la información y a las decisiones que los involucran directamente, y a mejorar las condiciones de trabajo, tanto físicas como contractuales. (Agüero, 2012)

La empresa socialmente responsable no se limita a cumplir con los derechos laborales internacionales sancionados (convenios de la OIT) o integrados en las normativas laborales nacionales, sino que se esfuerza por ir más allá, como invertir en la profesionalización y perfeccionamiento de sus trabajadores y en condiciones de trabajo seguras e higiénicas. También la RSE se caracteriza por el respeto a la condición de persona de sus

trabajadores y establece una relación ética y responsable con sus intereses e instituciones que los representan. (Agüero, 2012)



**Figura. 5.** Trabajadores si EPP de la calera Bendicion de Dios E.I.R.L.  
**Fuente:** Elaboracion propia, 2017.

En concreto, la empresa socialmente responsable, favorece la organización de sus colaboradores, busca armonizar intereses y establece una relación y comunicación transparente con el sindicato, en torno de objetivos comunes. Así mismo, da oportunidad a sus colaboradores para que compartan los desafíos de la empresa, se involucren en la solución de problemas, en el logro de metas establecidas en conjunto y en el desarrollo personal y profesional. (Agüero, 2012)

### **Dimensión externa**

La dimensión externa de la RSE se ejercería básicamente en la cadena productiva de la empresa y, por lo tanto, los códigos éticos de las empresas se expresarían concretamente en el desarrollo de una relación de respeto hacia el medio ambiente, en el compromiso y las acciones de ayuda al desarrollo económico y social de la comunidad y en el desarrollo de prácticas comerciales

responsables con sus clientes, inversionistas, proveedores, contratistas y distribuidores y, por último, con la sociedad y el Estado. (Agüero, 2012)

La empresa socialmente responsable, externamente, debe estar en condiciones de identificar los impactos ambientales de su actividad, minimizando los negativos y maximizando los positivos. El desarrollo de sus proyectos debe considerar las compensaciones necesarias, por el uso de los recursos naturales y por su impacto ambiental. El cuidado del medio ambiente debe estar presente en todas las áreas de la empresa y en cada producto, proceso o servicio. (Agüero, 2012)

#### **2.1.5. Instituciones promotoras de la Responsabilidad Social Empresarial**

Las instituciones y organizaciones que en el país tienen preocupación por promover la RSE, algunas de ellas corresponden a organismos internacionales, las que destacan por incorporar componentes relacionados con “lo laboral”.

##### ***Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)***

El PNUD ha estado activamente involucrado en el tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde el año 2000. Sus credenciales en este ámbito, se basan en el trabajo sobre desarrollo humano y sus vínculos con el mundo gubernamental, además de su compromiso con el Pacto Mundial o Pacto Global que propicia Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas y que fue lanzado en 1999.

## ***El Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social Empresarial (Global Compact)***

Se puso en marcha oficialmente en la sede de las Naciones Unidas en julio de 2000. Su misión es contribuir a promover una inserción sustentable en los mercados globales con respeto a valores esenciales, es decir fomentar una relación armónica y beneficiosa entre negocios y sociedad, teniendo una particular atención en la población económicamente desposeída.

Promueve la adscripción voluntaria de las empresas a nueve principios en el área de los derechos humanos, derechos del trabajo y medio ambiente. Los que se derivan de documentos consensuados internacionalmente: la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.

En el campo de los derechos del trabajo, el Pacto recoge cuatro principios contenidos en la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en su 86ª Conferencia Internacional (1998):

- Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a negociar colectivamente;
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; Efectiva abolición del trabajo infantil;
- Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Estos principios forman parte de convenios específicos de la OIT, lo cual obliga a los países que les han ratificado, a respetarlos, promoverlos y cumplirlos fielmente

#### **2.1.6. Situación de las Empresas Peruanas**

En la actualidad la idea que los sectores no empresariales tienen sobre las empresas suele ser negativo. Se desconoce la labor o práctica social que realizan las empresas. En la década de los 90 se ha hecho evidente la emergencia de nuevas tendencias universales que afectan la dinámica general de la sociedad y contribuyen a redefinir el rol de sus actores e instituciones. Para producir, la organización depende cada vez más del conocimiento y saber de los colaboradores.

El nuevo conocimiento sólo incrementa la productividad del trabajador si es que éste se articula al conocimiento de otros trabajadores en la empresa en función del objetivo de la misma. Por ello, el nuevo conocimiento no puede permanecer acumulado en los niveles de la dirección de la empresa. Para hacer útil y práctico el nuevo conocimiento individual de los trabajadores y el de quienes dirigen la institución, para transformarlo en un **saber**, se debe contar con una concepción de organización que lo haga factible. La tradicional estructura piramidal mediante la cual el conocimiento nuevo sólo era apropiado por los mandos altos de las empresas debe dar paso a una nueva forma de organización. Al decir de Stewart “ahora la empresa debe aprender a administrar conocimientos”. (Drucker, 2011)

La productividad es no sólo el resultado de un nuevo conocimiento en la dirección y en los colaboradores de una empresa. Los trabajadores son el vínculo más cercano de una

empresa con sus clientes. Desde otro ángulo, ellos son la manifestación de la empresa a los ojos del cliente.

Con el propósito de tener una visión amplia y analítica de la situación de las empresas en el Perú muestra algunas consideraciones del estudio realizado en la actualidad:

**Tabla 6.** Acciones de responsabilidad social en el Perú

| N° | Acciones   | Características   | Empresas que aportaron  |
|----|--|---|---|
| 1  | ¿Qué acciones de responsabilidad social llevaron a cabo las empresas luego de los desastres naturales? | Prestar maquinaria, recolectar fondos entre colaboradores y realizar labores de prevención de enfermedades son algunas de las labores solidarias que han realizado empresas de diversos rubros.                         | <p><b>Los Portales</b><br/>Destinó más de 2 millones de soles en donaciones de víveres, trabajos de prevención, apoyo en salud y compra de materiales de edificación.</p> <p><b>Lima Airport Partners</b><br/>Colocó a disposición del Ministerio de Vivienda 24 purificadores de agua, capaces de filtrar aproximadamente 28,800 litros por día.</p> <p><b>Pacífico Seguros</b><br/>Utilizaron sus oficinas como centro de acopio de víveres y adquirieron 10,000 kits de emergencia con artículos de primera necesidad.</p> <p><b>Cencosud</b><br/>Lograron recolectar 126 Tn de víveres que se destinaron a zonas de Chosica, Chaclacayo e Ica.</p> <p><b>Toyota</b><br/>Recolección de víveres no perecibles, útiles de aseo, carpas, entre otros..</p> |
| 2  | ¿Cómo ayuda la responsabilidad social a las pymes?   | Bruno Carpio, Jefe de Desarrollo y Capacitación de Perú 2021, indica que desarrollar acciones de responsabilidad social brindará a las pymes una ventaja competitiva para el crecimiento de los negocios empresariales. | En las Pymes la implementación de la RS es más común por la mayor relación en el entorno y cercanía con los clientes”.  |
| 3  | ¿Cómo una empresa incorpora la responsabilidad social corporativa?                                     | Embotelladoras de Coca-Cola más grandes en el mundo tiene uno de los mejores programas de RSC   | Donaciones a colegios, a lugares en extrema pobreza.  |

**Fuente:** (Lezama, 1991).

Después de los desastres naturales las acciones de responsabilidad social empresarial en Piura, fueron de recolectar fondos entre colaboradores y realizar labores de prevención de enfermedades son algunas de las labores solidarias que han realizado empresas de diversos rubros.



**Figura 6.** Responsabilidad social de las empresas desastre natural.  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

De una entrevista a 119 empresas se obtuvo que el 40% del total operan en Lima. El resto se distribuía entre otros doce (12) departamentos. No obstante, en el ámbito provincial predominaban Arequipa (18 empresas entrevistadas), San Martín (14 empresas entrevistadas) y La Libertad (13 empresas entrevistadas). La mayor parte de las empresas analizadas se encontraba en el sector Servicios (35%), siguiéndole en orden de importancia Manufactura (26.8%) y Minería (26.8%), Banca y Finanzas (5.8%), Agropecuario (2.5%), Pesca (0.8%) y otros (1.6%). Del universo estudiado, el 51.4% correspondía a empresas que podrían clasificarse como Grandes, el 41.7% como medianas, y sólo el 6.8% como pequeñas.

## Ranking de empresas en el Perú

De las 65 firmas reconocidas, seis correspondieron a pymes, por lo que la asociación destacó el importante rol que juegan ellas mismas en el desarrollo económico del país.

Éstas son las 54 firmas reconocidas por Perú 2021.

**Tabla 7.** Ranking de Empresas peruanas 2017

| Ranking de Empresas peruanas 2017 |   |
|-----------------------------------|---|
| 1.                                | Atento Perú   |
| 2.                                | BCP   |
| 3.                                | BPZ Energy  |
| 4.                                | BRICK Proyectos & Construcción S.A.C.(pyme)               |
| 5.                                | Cálidda   |
| 6.                                | Carsa   |
| 7.                                | Cementos Pacasmayo S.A.A.                                 |
| 8.                                | Cía. de Minas Buenaventura                                |
| 9.                                | Coca-Cola Servicios de Perú                               |
| 10.                               | Compañía Minera Antapaccay S.A.                           |
| 11.                               | Compañía Minera Milpo S.A.A.                              |
| 12.                               | Compañía Minera Poderosa S.A.                             |
| 13.                               | Construcción y Administración S.A. - CASA                 |
| 14.                               | Copeinca  |
| 15.                               | Corporación Lindley S.A.                                  |
| 16.                               | Cosapi S.A.   |
| 17.                               | DP World Callao   |
| 18.                               | Empresa de Generación Eléctrica de Arequipa S. A – EGASA  |
| 19.                               | EXSA S.A.   |
| 20.                               | EY Perú   |
| 21.                               | Fargoline S.A.  |
| 22.                               | Ferreyros S.A.  |
| 23.                               | Gold Fields La Cima S.A.                                  |
| 24.                               | Grupo Graña y Montero                                     |
| 25.                               | Grupo Telefónica en el Perú                               |
| 26.                               | Grupo tgestiona   |
| 27.                               | HAUG S.A. - Ingeniería, Construcción y Montaje            |
| 28.                               | Hochschild Mining   |
| 29.                               | IBM del Perú SAC  |
| 30.                               | ICCGSA – Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A. |
| 31.                               | Impala Terminals Perú SAC                                 |
| 32.                               | Inversiones Centenario S.A.A.                             |
| 33.                               | IPAE Acción Empresarial                                   |
| 34.                               | JJC   |
| 35.                               | Lan Perú  |
| 36.                               | Lee Hecht Harrison   DBM Perú (pyme)                      |
| 37.                               | Lexmark International de Perú SRL (pyme)                  |
| 38.                               | Mega Representaciones                                     |
| 39.                               | Motored S.A.  |
| 40.                               | Odebrecht Perú  |
| 41.                               | Pacific Latam SAC (pyme)                                  |
| 42.                               | Pacífico Seguros  |
| 43.                               | Pesquera Diamante S.A.                                    |
| 44.                               | Petro-Perú  |
| 45.                               | Prima AFP   |
| 46.                               | Profuturo AFP   |
| 47.                               | PwC Perú  |
| 48.                               | Red de Energía del Perú S.A.                              |
| 49.                               | Repsol Perú   |
| 50.                               | Rimac   |
| 51.                               | Scotiabank Perú   |
| 52.                               | Securitas Perú  |
| 53.                               | Security Jobs Perú (pyme)                                 |
| 54.                               | Sociedad Minera El Brocal S.A.A.                          |

**Fuente:** (Lezama, 1991).

### **2.1.7. Norma SA8001**

La norma llamada Social Accountability 8001 (SA 8001) fue desarrollada por la organización Social Accountability International (SAI), institución sin fines de lucro, fundada en Estados Unidos en el año 1997, cuya finalidad es mejorar el ambiente de trabajo y evitar la explotación laboral a través de estándares de trabajo de aplicación voluntaria en las empresas, combinados con verificaciones independientes y reportes públicos. El propósito básico de la norma SA8000 consiste en asegurar el respeto de los derechos humanos elementales por parte de la empresa, desarrollando estándares concernientes a los siguientes aspectos de índole laboral:

Trabajo infantil, Trabajo forzoso, Salud y seguridad en el trabajo, Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, Discriminación, Medidas disciplinarias, Horario de Trabajo, Remuneración, Sistemas de Gestión. (SAI. 2008)

Adicionalmente dentro de la norma se establece que sus requerimientos son de aplicación universal en lo que respecta al emplazamiento geográfico, sector industrial y tamaño de la compañía, teniendo como base el cumplimiento de la legislación nacional, junto a otros derechos aplicables y obligaciones a las que la empresa se someta, los que al momento de tratar una cuestión en común, ésta deberá considerar la regulación más estricta. (SAI. 2008)

### 2.1.8. Ciclo de minado de óxido de calcio

Para ejecutar el ciclo del minado de la cal, se considera las siguientes etapas como se muestra a continuación:

#### Características Técnicas de la caliza

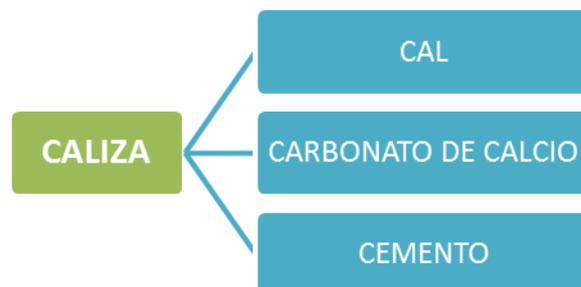
Las calizas son rocas sedimentarias que contienen por lo menos 50% de minerales de calcita ( $\text{CaCO}_3$ ) y dolomita ( $\text{Ca, Mg (CO}_3$ ), predominando la calcita. Cuando prevalece la dolomita se denomina dolomía. La caliza es aglomerante, neutralizante, escorificante y fundente.

#### Principales usos de la caliza

- Construcción
- Fundición
- Productos químicos
- Agroquímicos
- Vidrio
- Procesos metalúrgicos

#### Principales derivados de la caliza

Por su importancia comercial, los principales derivados de las calizas son:



**Figura 7:** Derivado de las Calizas  
**Fuente:** (Valero, 2012).

### a. Definición de Cal

Es el producto que se obtiene calcinando la piedra caliza por debajo de la temperatura de descomposición del óxido de calcio. En ese estado se denomina cal viva (óxido de calcio) y si se apaga sometiéndola al tratamiento de agua, se le llama cal apagada (hidróxido de calcio). (Valero, 2012)

### b. Variedades comerciales

**Cal Viva:** Material obtenido de la calcinación de la caliza que al desprender anhídrido carbónico, se transforma en óxido de calcio. La cal viva debe ser capaz de combinarse con el agua, para transformarse de óxido a hidróxido y una vez apagada (hidratada), se aplique en la construcción, principalmente en la elaboración del mortero de albañilería. (Valero, 2012)

**Cal Hidratada:** Se conoce con el nombre comercial de cal hidratada a la especie química de hidróxido de calcio, la cual es una base fuerte formada por el metal calcio unido a dos grupos hidróxidos. El óxido de calcio al combinarse con el agua se transforma en hidróxido de calcio. (Valero, 2012)

**Cal Hidráulica:** Cal compuesta principalmente de hidróxido de calcio, sílice  $\text{SiO}_2$  y alúmina  $\text{Al}_2\text{O}_3$  o mezclas sintéticas de composición similar. (Valero, 2012)

### c. Proceso de producción: Cadena operativa

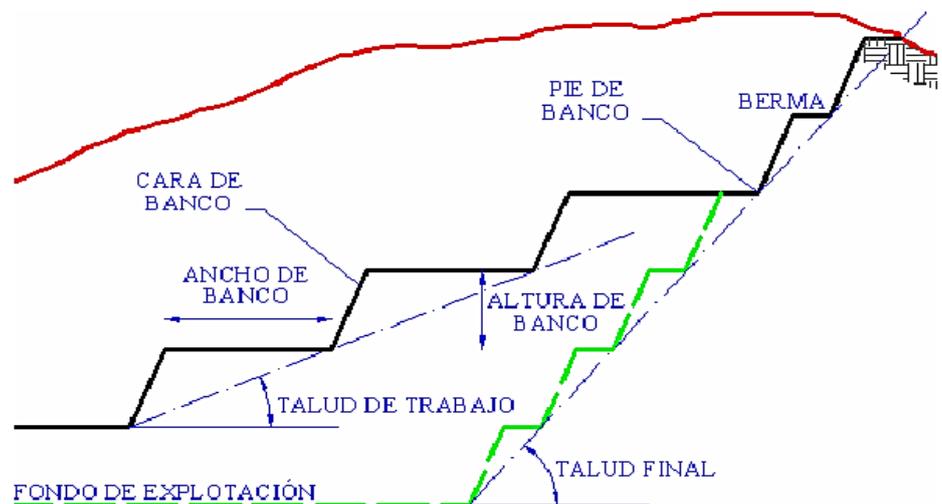
La producción de una hornada dura aproximadamente cuatro a cinco días: para cargar, para hacer la cocción, enfriamiento y por último para descargar el horno.

## Proceso general de la obtención de cal:

**Extracción:** Se desmonta el área a trabajar y se lleva a cabo el descapote, posteriormente se barrena aplicando el plan de minado diseñado, se realiza la carga de explosivos y se procede a la voladura primaria, la cantera cuenta en su formación con capas de 1.5 m hasta 2.5m metros. Debido a que la caliza se encuentra expuesta en la superficie, el método de explotación que se usa corresponde a una explotación de tajo abierto, este método es que de acuerdo a la topografía el método de explotación consiste en realizar cortes en forma de tajadas de arriba hacia abajo, por medio de banqueos.

### Medidas de diseño y parámetros

Altura de banco 2.5 m, un ángulo de  $65^\circ$  con un espaciamiento de 1.50m, burden 1.0m, ángulo de talud final:  $60^\circ$ , diámetro de perforación: 32 a 39mm, malla de perforación: 1.0m x 1.5m, profundidad de perforación/tal: 8 pies, explosivo a utilizar: dinamita y ANFO. Factor de potencia de dinamita: 0.02Kg/tn, factor de carga explosiva: 0,08 kg/tal, factor de carga del ANFO: 0.58kg/tal, Factor de potencia de ANFO: 0.09 kg/tn. Densidad de la roca: 2.3 gr/cm<sup>3</sup>.



**Figura 7.** Banco de la empresa minera Bendición de Dios

**Perforación:** La perforación y voladura se inicia con el diseño de malla de perforación y se realiza con perforadoras manuales de marca Boch con generador de 5000 Watts. Que será utilizada momentáneamente, Perforadoras neumáticas Jackleg. El número de taladros es de acuerdo a la fragmentación aproximadamente 20 días.

**Calculamos altura de banco**

- Burden B: 1.0m
- Espaciamiento S: 1.5m
- Altura de banco = longitud taladro\* disparo.  
1 disparo día \* 2.43 = **2.43m**

**Voladura:** Para la voladura se cargan los taladros previo cálculo de carga 0.58kg/tal de ANFO. Cuando la piedra caliza está en conglomerados, no se necesita explosivo solo se requiere barretas, picos y combos para extraer la piedra caliza de la cantera.

**Cantidad de explosivo en calera Bendición de Dios.**

- 1 Taladro se carga con 0.58 kg. ANFO
- 20 tal/día \* 0.58 kg = **11.6 kg/disparo.**
- 25 días trabajados \* 11.6 kg/día. = **290 kg/mes.**
- 290 kg/mes \* 12 mes = **3 480 kg/año.**

**Producción diaria calera Bendición de Dios.**

**Producción por disparo.**

- Largo \* Ancho \* longitud taladro \* Peso Específico de la Roca
- (6m \* 2.5m \* 2.43m) \* 2.3Tn/m<sup>3</sup> = 83.8 Tn/ disparo.
  - Solo se realiza 1 disp/día. = **83.8 Tn/día**

**Trituración:** En esta etapa es sometida a un proceso de trituración que arrojará como producto trozos de menor tamaño que normalmente son de 4" a 6", que serán calcinados en hornos verticales.

**Calcinación:** La cal es producida por calcinación de la caliza triturada por exposición directa al fuego en los hornos. En esta etapa las rocas sometidas a calcinación pierden bióxido de carbono y se produce el óxido de calcio (cal viva). Es importante que el tamaño de la roca sometida a calcinación sea homogéneo para que la calcinación se realice en forma efectiva y en su totalidad en todos los fragmentos. (Valero, 2012)



**Figura 8.** Etapa de las rocas sometidas a calcinación  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

**Enfriamiento:** Posteriormente se somete a un proceso de enfriamiento para que la cal pueda ser manejada y los gases calientes regresan al horno como aire secundario. (Valero, 2012)

**Inspección:** El proceso siguiente es la inspección cuidadosa de muestras para evitar núcleos o piezas de roca sin calcinar.

**trituration y pulverización:** Este paso se realiza con el objeto de reducir más el tamaño y así obtener cal viva molida y pulverizada, la cual se separa de la que será enviada al proceso de hidratación.



**Figura 9.** Proceso de trituración calera Bendición de Dios  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

**Hidratación:** Consiste en agregar agua a la cal viva para obtener la cal hidratada. A la cal viva dolomítica y alta en calcio se le agrega agua y es sometida a un separador de residuos para obtener cal hidratada normal dolomítica y alta en calcio. Únicamente la cal viva dolomítica pasa por un hidratador a presión y posteriormente a molienda para obtener cal dolomítica hidratada a presión.

**Envase y embarque:** La cal es llevada a una tolva de envase e introducida en sacos y transportada a través de bandas hasta el medio de transporte que la llevará al cliente.

### **2.1.9. Marco Legal**

Las concesiones mineras en el Perú se rigen de las siguientes normas ambientales:

- Ley. N° 27651: Ley de Formalización y Promoción de la Pequeña Minería y la Minería Artesanal.
- Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 27711 – Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, modificada por Ley N° 28385.
- D.S. N° 005-2009-EM: Reglamento de la Ley de Formalización de la Pequeña Minería y la Minería Artesanal.
- D.S. N° 014-92-EM: TUO de la Ley General de Minería.
- D.L. N° 1040: Modifica la Ley de Formalización de la Pequeña Minería y Minería Artesanal.
- O.R. N° 031-2008-GRSM/CR: Aprueba el TUPA DREM-SM - 2008.
- O.R. N° 028-2008-GRSM/CR: Reglamento de Fiscalización de las Actividades de la Pequeña Minería y Minería Artesanal.
- Ley General del Ambiente: Ley N° 28611 (25 de junio del 2005).
- Decreto Legislativo N° 1078 Modificatoria de la Ley del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental.

## 2.2. Definiciones términos básicos

**Banco:** Son los cortes se ven dos caras descubiertas: una cara superior horizontal y una vertical lateral. Estos horizontes es la altura de banco en CMC la altura es de 8m. (Pérez, 2015).

**Berma:** Es la cara superior del banco. Se utiliza para el carguío y para la circulación de los camiones. Es la franja de la cara horizontal de un banco, como un borde, que se deja especialmente para detener los derrames de material. Su ancho varía entre 8 y 12 m. (Pérez, 2015).

**Borde de Seguridad:** Cumple con la misión de prevenir accidentes, deteniéndose en ellas los trozos de roca que se desprenden del talud del banco. (Pérez, 2015).

**Borde de Transporte:** Sirve para disponer en ellos vías de transporte, sus dimensiones varían en dependencia del tipo de transporte rodante y el número de vías. (Pérez, 2015).

**Calera:** Cantera de donde se saca piedra caliza. (Valero, 2012)

**Cal aérea:** Cales cálcicas o dolomíticas suelen denominarse cales aéreas debido a que se endurecen con el dióxido de carbono presente en el aire. (Valero, 2012)

**Cal calcinada:** Sin exceso de temperatura cal de alta reactividad.

**Cal fina:** Una de las tres principales de categorías de la cal, con granulometrías generalmente inferiores a 2 mm. (Valero, 2012)

**Cal granulada:** Una de las tres principales de categorías de la cal, con granulometrías generalmente entre 2 y 12 mm. (Valero, 2012)

**Cal granulada o en grano:** Una de las tres principales de categorías de la cal, con granularidades generalmente superiores a 12 mm. (Valero, 2012)

**Cal hidratada:**  $\text{Ca}(\text{OH})_2$ , hidróxido de calcio. Se obtiene al mezclar o 'ahogar' el calcio con agua. También conocida como cal ahogada. (Valero, 2012)

**Condiciones de salud:** Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico de la población trabajadora. (Solís, 2001)

**Concesión Minera:** Figura jurídica donde el Estado da el derecho a un tercero (empresa o persona) de realizar actividades que permitan el aprovechamiento de los recursos naturales. (Valero, 2012)

**Depósitos de desmonte (DME):** son lugares especialmente destinados para recibir el material estéril de la mina a tajo abierto y los ripios que se obtienen al desarmar las pilas de lixiviación. (Solís, 2001)

**Depósitos de material estéril (DME):** Son áreas destinadas a almacenar grandes cantidades de material que por su valor no son aptos para la explotación pero si para realizar actividades auxiliares la explotación. (Solís, 2001)

**Dilución:** Es la disminución de la Ley de cubicación por la presencia de rocas estéril, mezcla de mineral con estéril producto de la voladura y/o carguío. Tiene consecuencia directa en la menor recuperación de mineral en los procesos de beneficio. (Solís, 2001)

**Empresa Privada:** La propiedad del capital está en manos privadas.  
(Solís, 2001)

**Empresa Pública:** Es el tipo de empresa en la que el capital le pertenece al Estado, que puede ser Nacional, Provincial o Municipal.  
(Zuani, 2003).

**Molienda:** Proceso que consiste en desmenuzar una materia sólida, especialmente granos o frutos, golpeándola con algo o frotándola entre dos piezas duras hasta reducirla a trozos muy pequeños, a polvo o a líquido. (Zuani, 2003).

**Peligro:** Se denomina peligro a todo aquello que tiene potencial de causar daño a las personas, equipos, procesos y ambiente.  
(Walker, 2002)

**Responsabilidad social:** Es un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación, de los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. (Rivadeneira, 2008)

**Riesgo:** Es la combinación de probabilidad y severidad reflejados en la posibilidad de que use pérdida o daño a las personas, a los equipos, a los procesos y/o al ambiente de trabajo. (Rivadeneira, 2008)

**Salud.** Estado en que un ser u organismo vivo no tiene ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad y ejerce con normalidad todas sus funciones. (Walker, 2002)

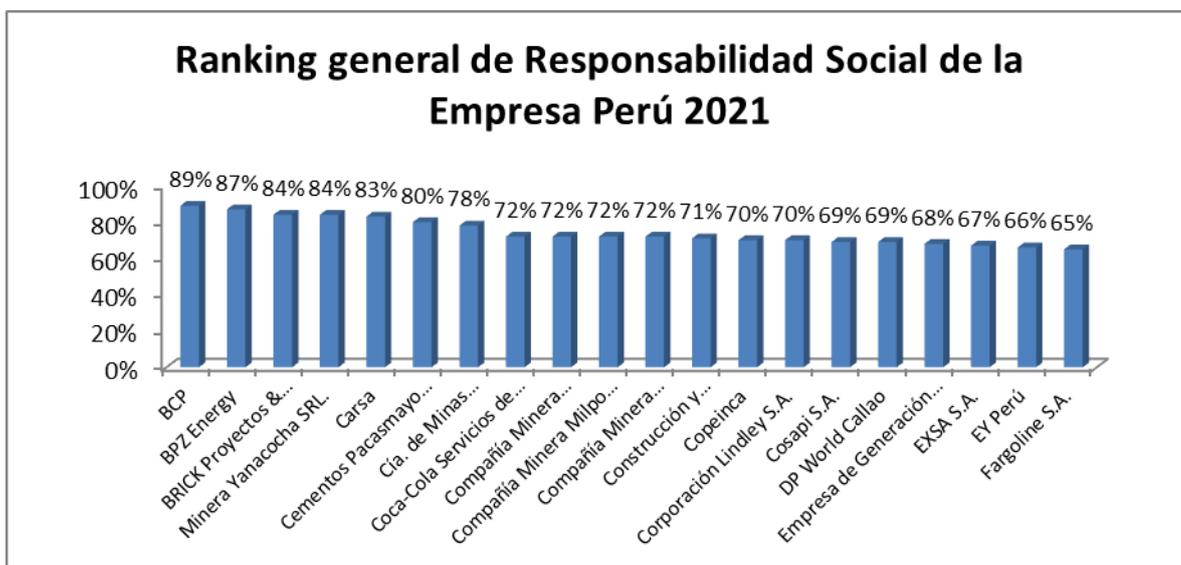
## **CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### **3.1. Política social de las empresas peruanas**

A continuación se procesan los resultados obtenidos en la encuesta sobre Responsabilidad Empresarial y Social de la Empresa Minera No Metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de relaciones laborales, Hualgayoc, 2017, realizada en la empresa ubicada a 4km del caserío Maygasbamba en el distrito de Bambamarca, provincia de Cajamarca, que comprende una población de 65 colaboradores que laboran en la calera. La ejecución de la presente tesis se realizó desde el 15 de enero al 15 de mayo de 2017.

Para el desarrollo de la presente tesis profesional se visitó el interior de la calera, donde después de haber observado las áreas de trabajo de la empresa y las condiciones de trabajo de los colaboradores y ver el nivel de responsabilidad social que tiene la empresa frente a los colaboradores, se aplicó una encuesta para el procesamiento de datos, para lo cual empezaremos por describir el ranking general de responsabilidad social de las empresas en el Perú, como se detalla a continuación:

En Perú, las empresas presentan diferentes políticas como la inquietud social está vinculada a una disposición de las empresas para atender solicitudes, demandas, o reclamos no se define claramente cuál será el patrón de acción, que según la conveniencia de la empresa utilizará alguna maniobra, a esto se le conoce como **política pasiva**. En cambio, la comprensión y práctica de responsabilidad social (elaboración explícita y consciente) está asociada al interés de la institución de transformar en el mediano o largo plazo una situación interna y externa a la empresa, a esto le llamamos **política activa**. A mismo se puede dar una **situación transicional**, la velocidad de cambio de una institución puede requerir etapas o momentos no todo se puede cambiar de una vez, de la noche a la mañana. Así, una empresa puede considerar que es necesario actuar pasivamente en algunos casos o situaciones y más activamente en otras. Se puede dar una situación transicional.



**Figura 10.** Ranking general de Responsabilidad Social de la Empresa Perú 2021.  
**Fuente:** (Lezama, 1991).

En la Figura 10, de ranking general de Responsabilidad Social de la Empresa Perú 2021, se aprecia que el Banco de crédito del Perú, presenta el 89% de responsabilidad social seguido por BPZ Energy con 87%, Minera Yanacocha que es una empresa ubicada en Cajamarca

presenta el 84% de RSE de las 65 empresas evaluadas de las cuales solo se evaluó hasta un ranking de 60%.

Las empresas son el ente principal para tener una mejor calidad de vida en la sociedad, gran parte de las personas no hubieran cambiado su calidad de vida si las empresas no hubieran desarrollado sus capacidades organizativas y de investigación para poner al alcance de los consumidores los bienes y servicios que en la actualidad hacen la vida más agradable.

En la actualidad las empresas no han sido un modelo de organización que se preocupen por satisfacer con un sentido justo y humano las necesidades de sus colaboradores, y menos aún las correspondientes a las poblaciones de su entorno, tampoco de preservar los recursos naturales y el medio ambiente. Por lo que, en el presente trabajo de investigación se indagó la responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de relaciones laborales, del distrito de Hualgayoc, desde el 15 de enero al 15 de mayo de 2017.

### **3.2. Estadísticas en relación a la Jornada de Trabajo en la calera Bendición de Dios**

Después de haber leído el Informe Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 44- 2014. GR.CA.CAJ/DREM-CECR, del 17 de noviembre de 2014 y el Informe Técnico Legal N° 17-2015-GR.CAJ/DREM/AL-JNBC, de fecha 06 de mayo de 2015 expediente N° 07-2014 DREM/PAS, surge el interés por verificar el cumplimiento de Responsabilidad Social a la fecha de la calera Bendición de Dios. La presente tesis profesional puntualiza datos realizados y procesados a los colaboradores de la calera.

Como se menciona en la muestra de estudio, el número de colaboradores fue de 65, de los cuales 10 son trabajadoras y 55 son colaboradores, se

visitó la zona de estudio, desde el 15 de enero al 15 de mayo de 2017, durante los 5 meses de estudio, se realizó una encuesta, al platicar con cada uno de los colaboradores para darles confianza para que mencionen su realidad, satisfacción e insatisfacción en el trabajo que desempeñan.



**Figura 11.** Vista exterior Calera Bendición de Dios, 2017.  
**Fuente:** Elaboración Propia, 2017.

En la presente tabla de grado de instrucción de los colaboradores de la calera Bendición de Dios 2017 se puntualiza que se realizó una encuesta a los 65 trabajadores (Ver Anexo 8), donde se preguntó su grado de instrucción (primaria, secundario y superior), antigüedad laboral el cargo que desempeña durante los 5 meses de estudio en la calera Bendición de Dios, como se detalla a continuación (Ver Tabla 8):

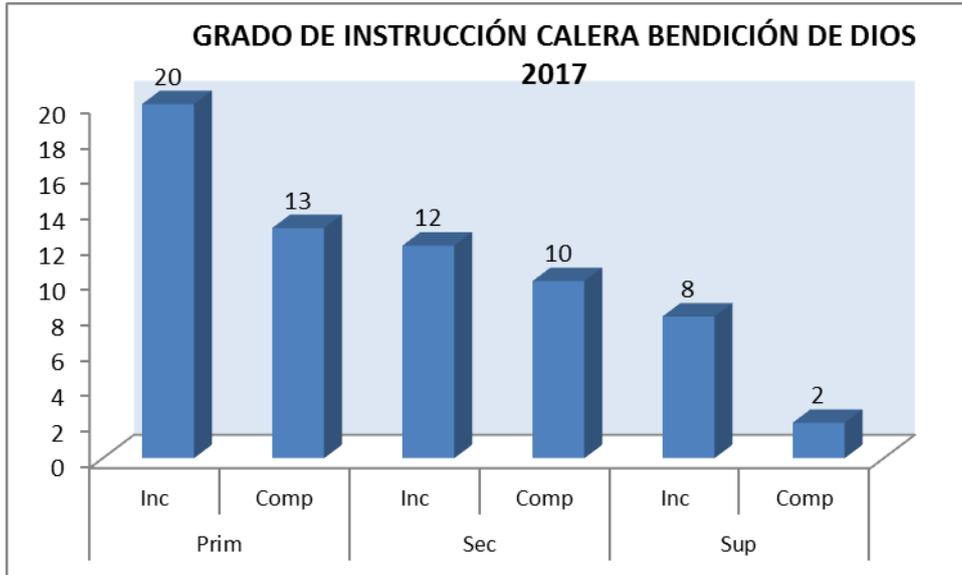
**Tabla 8.** Grado de instrucción Trabajadores calera Bendición de Dios 2017.

| N° | Trabajadores calera Bendición de Dios | GRADO DE INSTRUCCIÓN |      |     |      |     |      | Antigüedad |        |         | Cargo |      |      |
|----|---------------------------------------|----------------------|------|-----|------|-----|------|------------|--------|---------|-------|------|------|
|    |                                       | Prim                 |      | Sec |      | Sup |      | 1 a 5      | 6 a 10 | 11 a 15 | Obr   | empl | func |
|    |                                       | Inc                  | Comp | Inc | Comp | Inc | Comp |            |        |         |       |      |      |
| 1  | Abanto Cáceres Danilo                 | 0                    | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 2  | Acuña Chávez Virgilio                 | 0                    | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 3  | Aguirre Faichín, Edwin Einer          | 0                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 1    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 1    |
| 4  | Álvarez Vásquez, María                | 0                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 5  | Aquino Reyes, José                    | 0                    | 0    | 0   | 1    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 6  | Arribasplata Vásquez, Walter          | 0                    | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 7  | Bazán Sánchez Erick                   | 1                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 8  | Benítez Gonzales Julia                | 0                    | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 1     | 0    | 0    |
| 9  | Blanco Cruzado Segundo                | 0                    | 0    | 1   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 10 | Boñón Julcamoro, Francisco            | 0                    | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 11 | Boñón Valera José                     | 0                    | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 12 | Bustamante Sánchez Ander              | 0                    | 0    | 0   | 1    | 1   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 13 | Caseres Chávez, José                  | 1                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 1       | 0     | 1    | 0    |
| 14 | Castinaldo Dávila Irigoien            | 1                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 15 | Chávez Ocas Juan                      | 1                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 16 | Chávez Cotrina Josué                  | 0                    | 0    | 0   | 1    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 17 | Chávez Jacinto, Isaías                | 0                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 18 | Chávez Valera Jonathan                | 0                    | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 19 | Chávez Vásquez María                  | 0                    | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 20 | Cieza Samán Juan                      | 0                    | 0    | 1   | 0    | 1   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 21 | Cotrina Mendoza Juan                  | 0                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 0    | 0    |
| 22 | Cruzado Gálvez Nelson                 | 0                    | 0    | 1   | 0    | 1   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 0    | 0    |
| 23 | Cruzado Tejada Javier                 | 0                    | 1    | 1   | 0    | 1   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 0    | 0    |
| 24 | Dávila Bueno Melquiades               | 1                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 25 | De la cruz, Cueva Jesús               | 1                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 26 | Días Bausauri, Antonio                | 0                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 27 | Días Cerna Edwin Marcial              | 0                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 28 | Fernández Chávez, Henry Noé           | 1                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 29 | Figueroa Mendoza, Diego               | 0                    | 0    | 0   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 0    | 1    |
| 30 | Gamboa Chávez, David José             | 1                    | 0    | 1   | 0    | 1   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 0    | 0    |
| 31 | Julcamoro Cieza, Juan                 | 0                    | 1    | 0   | 0    | 0   | 0    | 0          | 1      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 32 | Malaver Julcamoro, José               | 1                    | 0    | 0   | 1    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 33 | Martínez Escalante, Henry Antonio     | 0                    | 0    | 1   | 0    | 1   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 0    | 0    |
| 34 | Medina Cubas Javier                   | 0                    | 1    | 1   | 0    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 35 | Medina Gonzáles, Miguel ángel         | 0                    | 0    | 0   | 1    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 36 | Mejía Cruzado Segundo                 | 0                    | 1    | 0   | 1    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |
| 37 | Mendoza Zamora José                   | 0                    | 0    | 0   | 1    | 0   | 0    | 1          | 0      | 0       | 0     | 1    | 0    |

|    |                             |    |    |    |    |   |   |    |    |    |   |    |   |
|----|-----------------------------|----|----|----|----|---|---|----|----|----|---|----|---|
| 38 | Mercedes Tucto Juan         | 1  | 0  | 0  | 0  | 0 | 1 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 1 |
| 39 | Mosqueira Cerquin, Carlos   | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 1 | 1  | 0 |
| 40 | Ortiz Tejada Carlos         | 1  | 0  | 0  | 1  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 1 | 1  | 0 |
| 41 | Ortiz Tejada Carlos         | 0  | 0  | 0  | 1  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 1 | 1  | 0 |
| 42 | Paico Sánchez Carlos Jesús  | 0  | 0  | 1  | 0  | 1 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 0  | 0 |
| 43 | Quispe Terrones Juan Carlos | 0  | 0  | 1  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 44 | Rabanal Aliaga Nery         | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 45 | Ramírez Tucto, Carlos       | 1  | 0  | 1  | 0  | 1 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 0  | 0 |
| 46 | Rojas Alcántara Juan        | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 47 | Rojas Chávez Segundo        | 1  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 48 | Rojas Díaz Jesús            | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 49 | Rojas Lescano María         | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 50 | Samán Quiroz, Elvis         | 1  | 1  | 0  | 0  | 0 | 0 | 0  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 51 | Sánchez Mendoza Raúl        | 0  | 0  | 0  | 1  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 52 | Sánchez Quispe Segundo      | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 53 | Santa Cruz Guevara, Juana   | 1  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 54 | Saucedo Aguilar Cesar       | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 55 | Saucedo Chávez, Rocío       | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 56 | Valera Gaona José           | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 57 | Vásquez Acuña Néstor        | 1  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 58 | Vásquez Salazar Carlos      | 0  |    | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 59 | Vásquez Burga Alfonso       | 1  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 1 | 1  | 0 |
| 60 | Vásquez Mejía Segundo       | 1  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 0  | 1  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 61 | Vásquez Rojas Carmen        | 0  | 0  | 1  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 1 | 0  | 0 |
| 62 | Vásquez Zamora José         | 0  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 1  | 0 |
| 63 | Vásquez Zamora Flor         | 1  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 1 | 1  | 0 |
| 64 | Vásquez Zamora Víctor       | 1  | 0  | 0  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 0 | 0  | 0 |
| 65 | Zambrano Mejía Nelson       | 0  | 0  | 1  | 0  | 0 | 0 | 1  | 0  | 0  | 1 | 1  | 0 |
|    | <b>Total</b>                | 20 | 13 | 12 | 10 | 8 | 2 | 52 | 13 | 0  | 8 | 54 | 3 |
|    |                             |    |    |    | 65 |   |   |    |    | 65 |   | 65 |   |

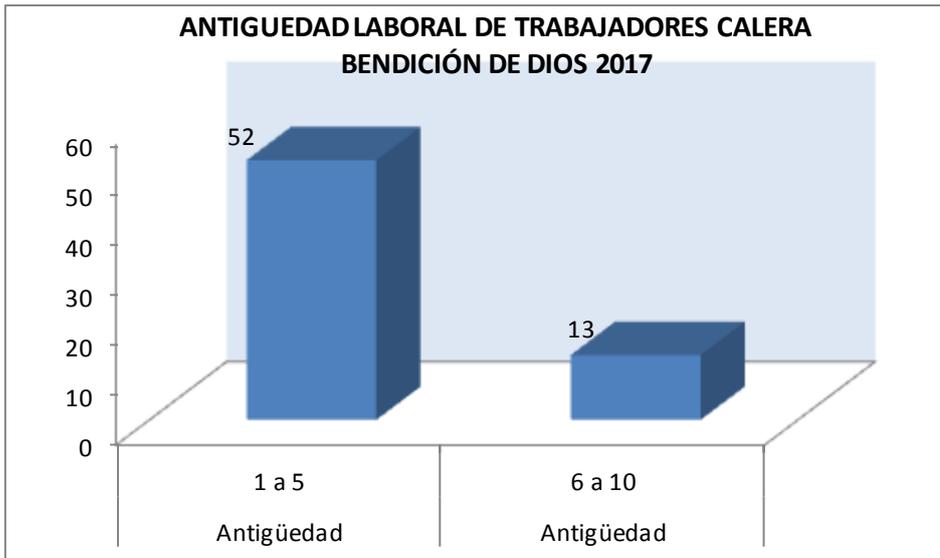
**Fuente:** Elaboración Propia, 2017

En la presente tabla 8 de grado de instrucción de los colaboradores de la calera Bendición de Dios 2017, se procesa cada uno de los resultados observados en los colaboradores de todas las áreas de la calera, tomando como referencia la muestra en estudio de 65 colaboradores como se especifica en la tabla antes mencionada, A continuación se detallan los siguientes resultados:



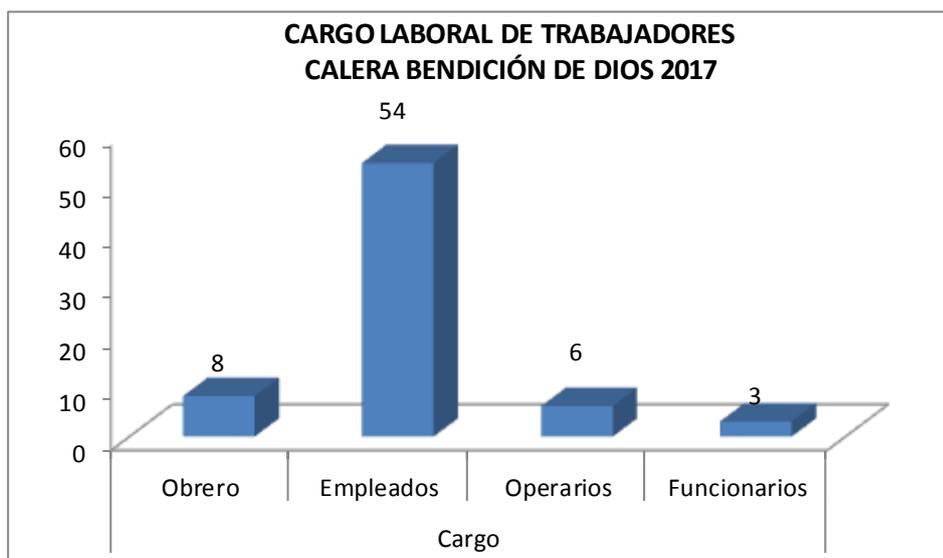
**Figura 12.** Grado de instrucción calera Bendición de Dios 2017  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 12, de grado de instrucción de los colaboradores de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que de los 65 trabajadores el mayor porcentaje se encuentra en el nivel primario con 20 colaboradores que cuentan con primaria incompleta, 12 colaboradores cuentan con secundaria incompleta y 8 colaboradores con estudios superiores incompletos, solo 13 colaboradores cuentan con estudios primarios completos, 10 colaboradores con secundaria completa y solo 2 colaboradores con estudios superiores concluidos.



**Figura 13.** Antigüedad laboral de trabajadores  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 13, de antigüedad laboral de los colaboradores de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que de los 65 colaboradores el mayor porcentaje de antigüedad laboral presentan 52 colaboradores con una antigüedad de 1 a 5 años, en una totalidad de 80% y 13 colaboradores laboran con una antigüedad de 6 a 10 años en una totalidad de 20%. Como es de conocimiento la calera inicia sus actividades en el año 2006.



**Figura 14.** Cargo laboral de colaboradores  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 14, de cargo laboral de los colaboradores de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que de los 65 colaboradores el mayor porcentaje de colaboradores es de empleados con 54 colaboradores, 8 obreros, 6 operadores y solo 3 funcionarios.

**Horas de trabajo mensual de trabajadores de la calera bendición de dios 2017**

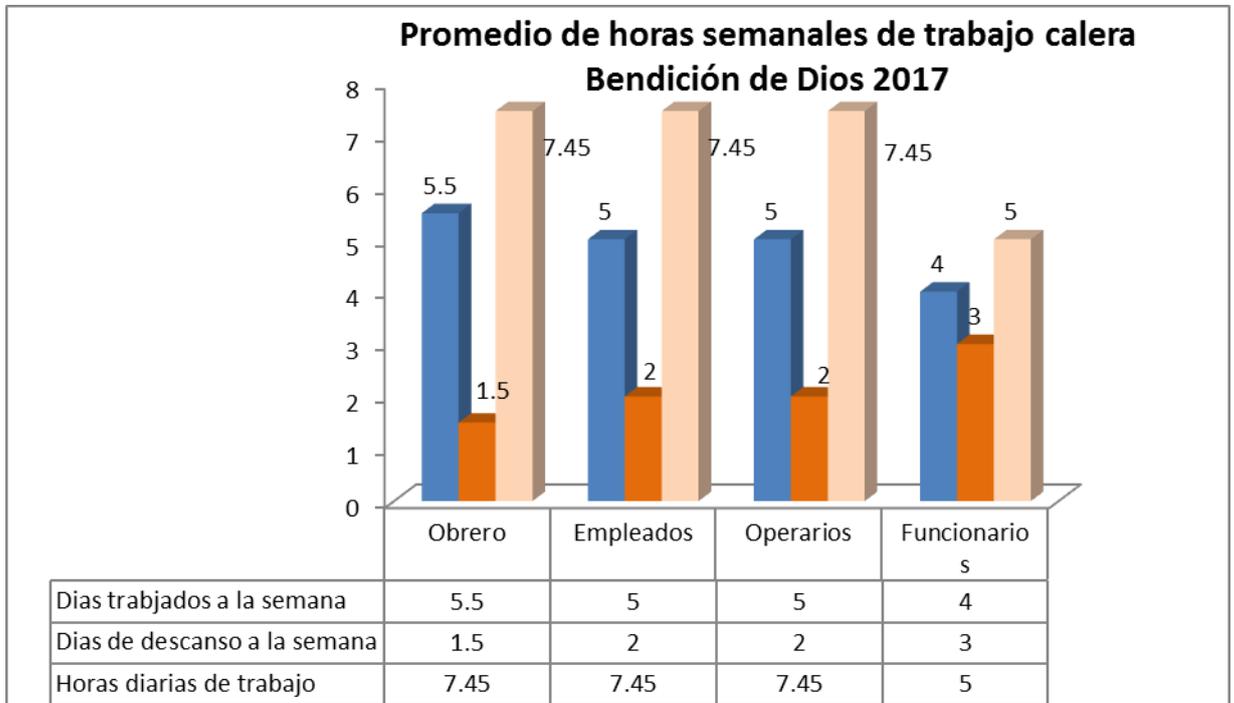
**Tabla 9.** Horas de trabajo mensual de colaboradores, 2017.

| <b>HORAS DE TRABAJO MENSUAL DE TRABAJADORES DE LA CALERA BENDICIÓN DE DIOS 2017</b> |                 |                       |              |                         |                 |                  |
|---|-----------------|-----------------------|--------------|-------------------------|-----------------|------------------|
| <b>Apellidos y nombres</b>  | <b>CARGO</b>    | <b>entrada/salida</b> | <b>horas</b> | <b>semana/<br/>días</b> | <b>mes/días</b> | <b>horas/mes</b> |
| Acuña Chávez Virgilio   | Obrero          | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5.5                     | 24              | 178.8            |
| Acuña Mejía Segundo   | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Blanco cruzado Segundo  | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Castinaldo Dávila Irigoien  | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Chávez Vásquez María  | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Cruzado Salazar Nelson  | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Ortiz Huanabal José   | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Riojas Bustamante Ander   | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Vásquez Acuña Néstor  | Obrero          | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5.5                     | 24              | 178.8            |
| Vásquez Chávez , Juan   | Operario        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Vásquez Burga Alfonso   | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Vásquez Mejía Segundo   | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Vásquez Rojas Aladino   | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Vásquez Zamora José   | Obrero          | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5.5                     | 24              | 178.8            |
| Vásquez Zamora Flor   | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Vásquez Zamora Víctor   | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
| Zambrano Mejía Nelson   | Empleado        | 7 am- 2. 45 pm        | 7.45         | 5                       | 20              | 149              |
|   | <b>PROMEDIO</b> |                       | <b>7.5</b>   | <b>5.1</b>              | <b>20.8</b>     | <b>154.6</b>     |

**Fuente:** Elaboración propia, 2017

En la Tabla 9, de horas de trabajo mensual de colaboradores, se aprecia que de los 65 trabajadores tienen diferente hora de entrada los obreros trabajan 7.45 horas y 5.5 semanas/ días y al mes trabajan 178.8 horas; los empleados trabajan 7.45 horas

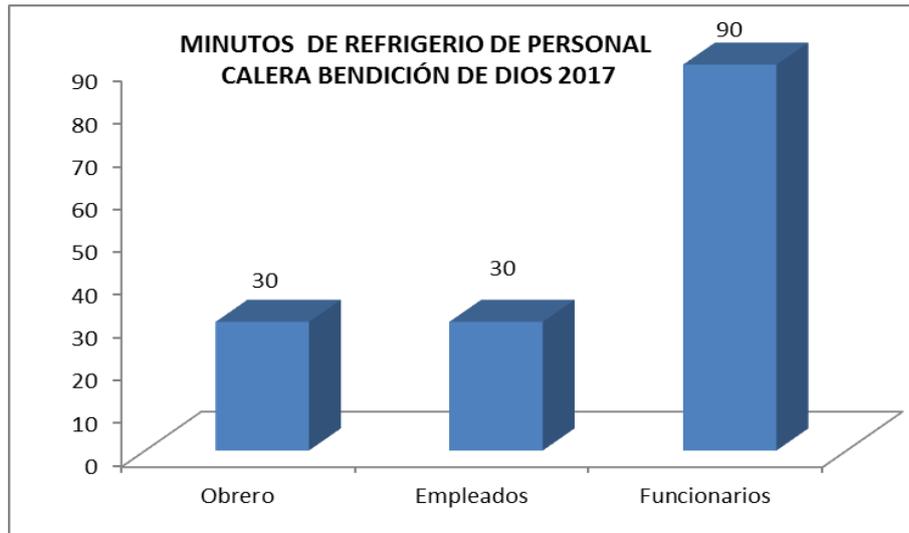
y 5 semanas/días y al mes trabajan 149 horas, igual que un operario mientras los funcionarios trabajan 4 días a la semanas como se especifican en la siguiente figura (Ver figura 15):



**Figura 15.** Promedio de horas semanales de trabajo  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 15, de Promedio de horas semanales de trabajo de la calera Bendición de Dios, se aprecia el promedio de horas semanales de trabajo de la calera, donde el mayor número de días trabajados recae el personal obrero con 5.5 semanas, y el menor número de semanas trabajos recae en los funcionarios con solo 4 semanas.

En cuanto a los días de descanso a la semana se aprecia que el mayor número de descanso tienen los funcionarios con 3 días a la semana, seguido de los operarios y empleados con 2 días a la semana mientras los obreros solo tienen 1.5 días a la semana. Mas en las horas diarias de trabajo se aprecia que los obreros, empleados trabajan 7.45 horas diarios solo los funcionarios trabajan 5 horas al día.



**Figura 16.** Minutos de refrigerio de los trabajadores  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 16, de minutos de refrigerio de personal de la calera Bendición de Dios 2017, se considera que la cantidad de los obreros y empleados tienen 30 minutos diarios para su refrigerio pero este tiempo no se hace efectivo porque los colaboradores lo realizan en menos tiempo, como se observó cuando se realizó la visita el día lunes 01 de mayo del presente.

Sin embargo se observó que los funcionarios tienen 90 minutos a más, por ende se observa que los obreros y los empleados tienen menos tiempo que un funcionario para su refrigerio, cuando debería de ser al contrario, debido a que trabajan 7.45 horas y los funcionarios solo 5 horas diarias.

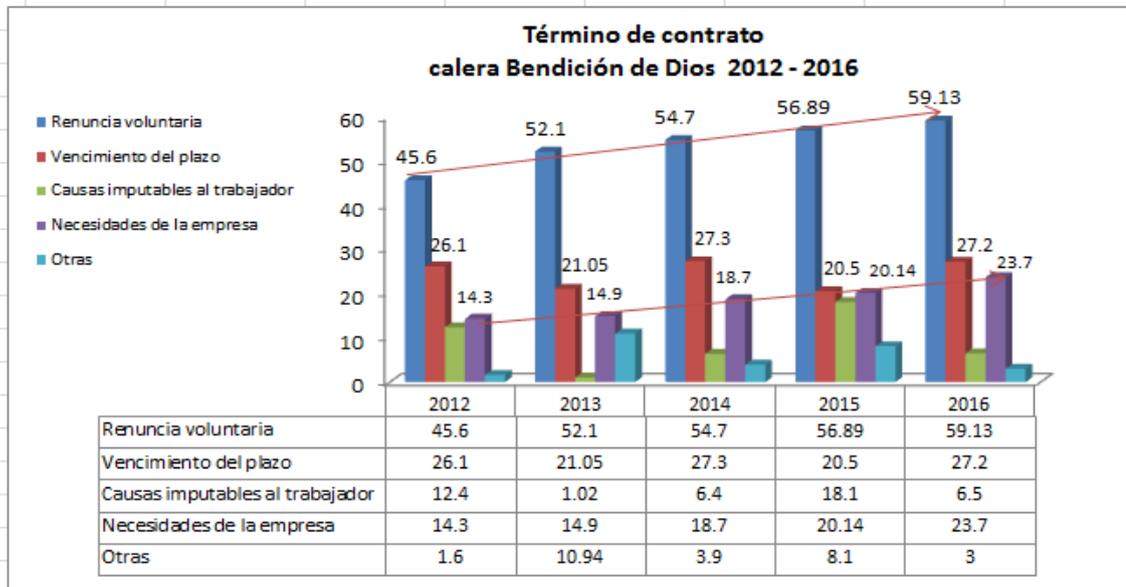
En la Figura 17, se observó que en la hora del refrigerio los colaboradores consumen sus alimentos en algún lugar de su selección y se agrupan para consumir sus sagrados alimentos por amistad y solo atinan a lavarse las manos, solo con agua sin ningún detergente o jabón, como se puede apreciar en la figura:



**Figura 17.** Derecho a refrigerio de trabajadores  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

### **Causales término de contrato calera Bendición de Dios**

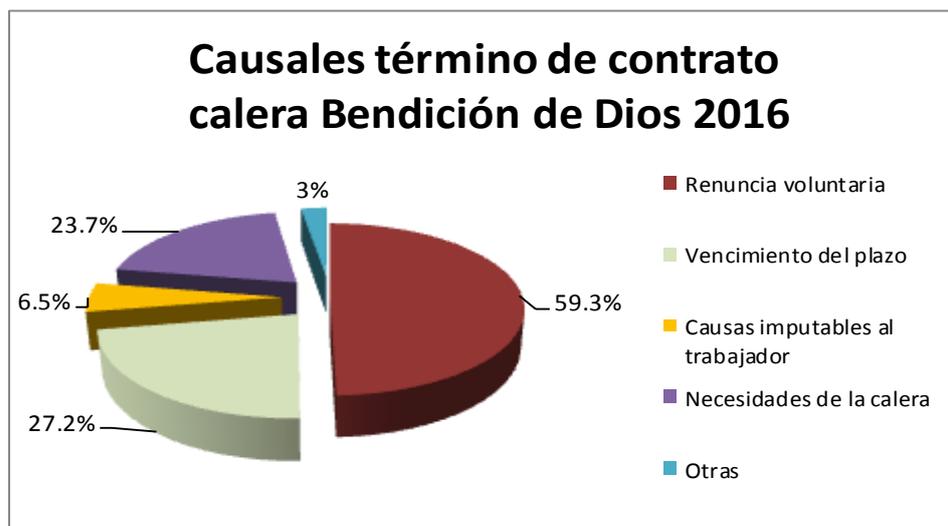
Los causales de término de contrato de la calera Bendición de Dios, es el vencimiento del plazo, seguido de la renuncia voluntaria y las necesidades de la empresa siendo la causal más importante la renuncia voluntaria. Es importante que el gerente actúe responsablemente con ética y elija el tipo de contrato que sea, de la actividad que realiza los contratos deben de ser por obra o faena, porque en este sector se realizan tareas por un tiempo establecido.



**Figura 18.** Término de contrato del 2012 al 2016.

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

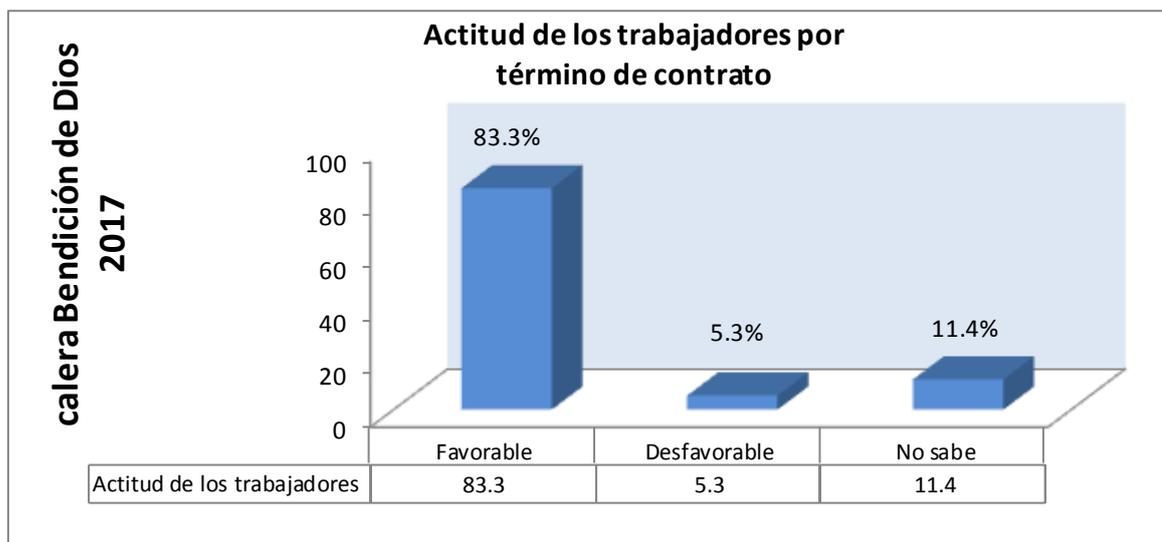
En la Figura 18, de término de contrato de los colaboradores de la calera Bendición de Dios, se aprecia que la renuncia voluntaria presenta un aumento sostenido desde el año 2012 al 2016, notándose que el año 2016 logra el mayor incremento con un 59.13% colaboradores, así como también se aprecia que la causal de necesidades de la empresa, ha registrado un sostenido aumento desde 2012 al 2016, obteniendo en el año 2016, un promedio de 23.7%.



**Figura 19.** Causales de término de contrato

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 19, de causales término de contrato de los colaboradores de la calera Bendición de Dios, se deduce que un 59.3% de colaboradores renuncian por la causal de forma voluntaria, el 27.2% por vencimiento del plazo, el 23.7 % de colaboradores necesidades de la calera de despido de personal, en este punto la empresa tomo diferentes criterios con respecto a los colaboradores y 6.5% lo hacen por causas imputables al trabajador. Por ende se analizó la actitud de los colaboradores de la calera Bendición de Dios del porqué fue su renuncia voluntaria en mayor porcentaje, lo que se explica a continuación:

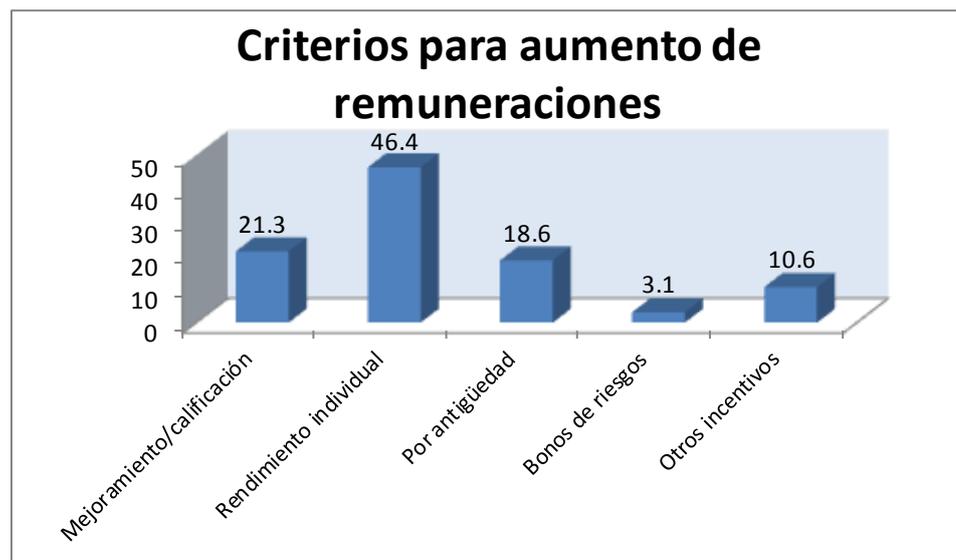


**Figura 20.** Actitud de los trabajadores  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 20, de Actitud de los colaboradores de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que de los 65 colaboradores el 83.3% tienen actitud favorable en renunciar por la causal renuncia voluntaria sobre todo si sus remuneraciones no llegan a tiempo o en cantidad menor de su sueldo mínimo, el 5.3% su actitud es desfavorable y el 11.4 no sabe no opina ni a favor ni en contra.



**Figura 21.** Actitud de los colaboradores  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.



**Figura 22.** Criterios para aumento de remuneraciones  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 22, de criterios para aumento de remuneraciones de los colaboradores de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que el mayor causal es de rendimiento individual con 46.4%, seguido de mejoramiento y/o calificación por colaboradores con 21.3% y por antigüedad de 18.6%, estos serán los criterios para aumento de remuneraciones en los

colaboradores de la empresa de la calera en estudio. Lo que establece una señal de mejorar el trabajo que realizan para obtener un pago en forma variable, de acuerdo a su rendimiento individual. Esta estrategia lo realizan los empleadores para motivar un aumento en el rendimiento de su fuerza de trabajo y estará favoreciendo a la satisfacción de los colaboradores mediante el pago de incentivos, mejoramiento/calificación y la antigüedad dentro de la empresa.

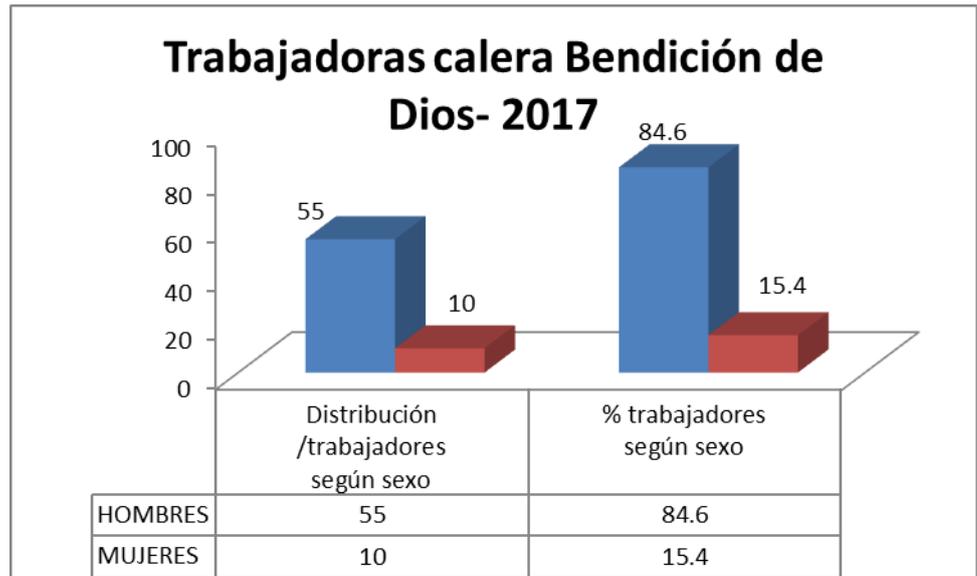
### **Trabajo Femenino**

El Código Laboral, establece los derechos de la mujer concernientes a la protección a la maternidad, los que tienen carácter de irrenunciables. Los principales derechos en esta materia son los siguientes:

**Descanso por Maternidad:** Consiste en un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después del parto, dispuesto a cambios según sean las condiciones de salud que presente cada mujer en particular, acreditadas por certificado médico. (MTPE, 2014)

**Subsidio:** Corresponde al pago, por parte del Estado, durante el período de licencia por maternidad. (MTPE, 2014)

**Fuero Maternal:** El fuero maternal se refiere a que toda mujer trabajadora, desde el momento en que queda embarazada y hasta un año después de que termine el post natal, o el período post natal suplementario en su caso, tiene derecho a no ser despedida por su empleador. La empresa calera Bendición de Dios cuenta con trabajadoras como se especifica a continuación:

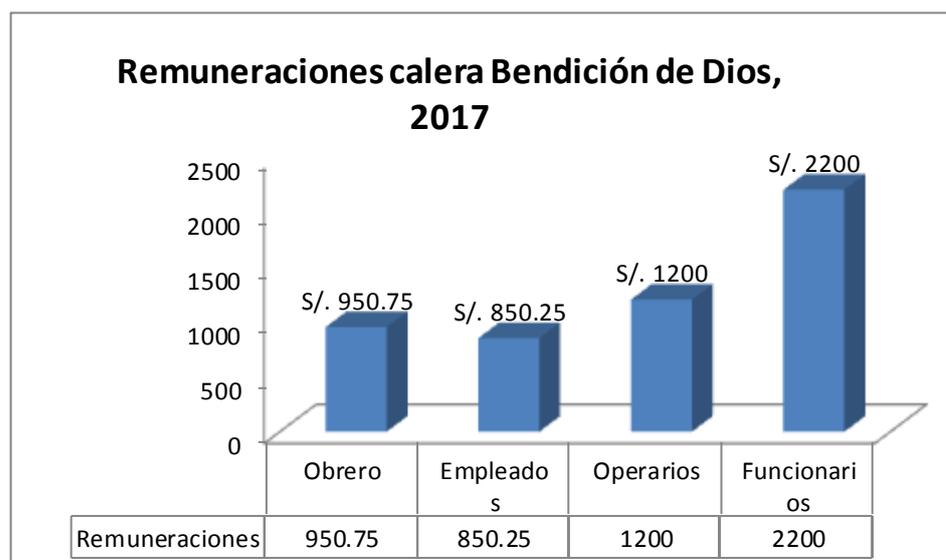


**Figura 23.** Trabajadoras de la calera Bendición de Dios 2017.  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 23, de trabajadoras de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que de los 65 colaboradores 10 son mujeres es decir el 15.4% y 55 son hombres entre empleados, obreros y funcionarios con un 84.6%.

### **Responsabilidad Social Empresarial en materia de trabajo femenino**

Es importante que el empleador tenga claro que la mujer tiene derechos específicos que debe respetar establecidos en la ley 5291. La responsabilidad social empresarial, en este sentido, no debe enmarcarse a cumplir con la ley de protección a la maternidad, sino en todos los aspectos que afecten a la mujer durante su vida laboral. Como la responsabilidad de aceptarla dentro la empresa respetando sus derechos, en especial el que se relaciona a la no discriminación, sea por su estado civil, por encontrarse embarazada o en edad fértil. En este sentido, es esencial la preocupación del empleador por cambiar actitudes machistas que puedan existir dentro de la empresa, fomentando el trato igualitario entre las personas.



**Figura 24.** Remuneraciones de la calera Bendición de Dios 2017.  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

### Remuneraciones de la calera Bendición de Dios

En la Figura 24, de remuneraciones de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que un colaborador obrero tiene una remuneración de S/. 950.75, un empleado de S/. 850.25, un operario de S/. 1 200 y un funcionario S/. 2 200 al mes.

La responsabilidad social de la calera Bendición de Dios en cuanto al pago de remuneraciones consiste básicamente en cumplir con los aspectos legales referentes a la remuneración, tales como:

- Cumplir con el salario mínimo, etc.
- Cumplir con la remuneración según lo establecido en el contrato de trabajo.
- Acceder a los colaboradores a una remuneración acorde al trabajo desempeñado.
- La calera garantizará que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias.

## **Capacitación**

Según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley de Capacitación y Empleo, en el Trabajo. La capacitación se define como el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los colaboradores. Mediante la capacitación el trabajador podrá acceder a mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo, pudiendo actualizarse en cuanto al conocimiento del manejo de procesos tecnológico.

Las empresas deben de constituir un comité bipartito de capacitación, lo cual es obligatorio para aquellas empresas con más de 15 colaboradores. El comité bipartito cumple la función de acordar y evaluar los programas de capacitación ocupacional, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación y está constituido por tres representantes del empleador y tres de los colaboradores.

La empresa calera Bendición de Dios, durante el periodo de estudios no realizó ninguna capacitación a sus colaboradores, lo cual confirma que no levanta las observaciones escritas en el Informe Técnico Legal N° 17-2015-GR.CAJ/DREM/AL-JNBC, de fecha 06 de mayo de 2015 expediente N° 07-2014 DREM/PAS.

## **Responsabilidad Social Empresarial en materia de capacitación**

La calera no cumple en atender las necesidades de capacitación de sus colaboradores, por lo que no se cumple el Código del Trabajo establece en su Artículo 182 la prohibición

de adoptar medidas que limiten, entraben o perturben este derecho de los colaboradores por parte del empleador.

La norma SA8000 establece que la empresa no debe falsificar programas de aprendizaje con el fin de evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social. El empleador es responsable de brindar capacitación a los colaboradores especialmente cuando se trata de tareas que impliquen el manejo de herramientas complejas, cuyo mal uso pudiera afectar la salud e integridad del trabajador y del medio ambiente.

## **Análisis de las condiciones de higiene y seguridad**

### **Instrumentos de prevención de riesgos**

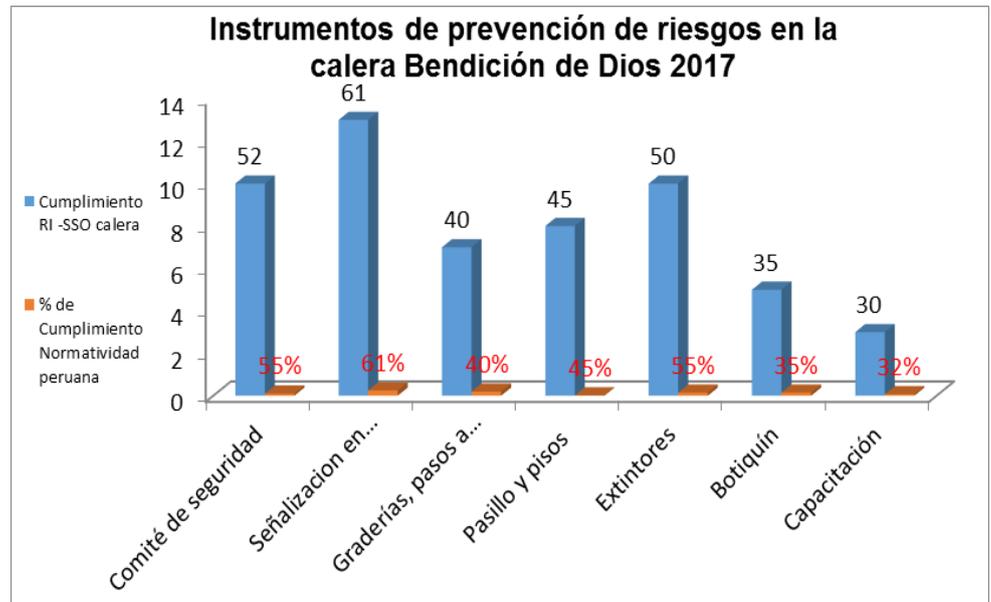
En cuanto a niveles de incumplimiento de los distintos instrumentos de prevención de riesgos, la calera no cuenta con un área de prevención de riesgos, presenta algunos extintores que a simple vista se aprecia que si están operables (Ver Figura 30).

La empresa Bendición de Dios tiene la obligación de cumplir con esta normatividad, por lo que se aprecia incumplimiento de reglamento interno de higiene y seguridad y del comité paritario por lo que no cumple con algunas obligaciones. No cumple con ciertas Normas Técnicas Peruanas elaboradas por el comité técnico permanente de seguridad contra incendios NTP 350.043-2:1998 Extintores portátiles.



**Figura 25.** Extintores de la Calera Bendición de Dios, 2017.  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

Nivel de cumplimiento del procedimiento administrativo sancionador de fecha 17 de noviembre de 2014, con respecto al informe técnico de seguridad y salud en el trabajo N° 44-2014.GR.CAJ/DREM-CER, se detalla:



**Figura 26.** Instrumentos de prevención de riesgos de los trabajadores  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 26, de instrumentos de prevención de riesgos, la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que no cumplió con levantar algunas de las infracciones imputadas y sanciones previstas mencionadas cumpliendo con el 52% con respecto al **comité de seguridad** se analizó las causas y estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales en la cantera durante de estudios, en cuanto a **señalización en talleres**, almacenes se cumplió en un 61%, verificándose que las labores mineras a tajo abierto en talleres, almacenes y demás instalaciones están señalizadas de acuerdo a código de señales y colores según la normatividad, en lo concerniente a **graderías, pasos a nivel y caminos peatonales elevados**, solo se cumplió el 40%, se verificó todas las graderías, y los caminos peatonales elevados que tengan mas de cuatro pasos, muchos no están protegidas con barandas en todo lado abierto como se demuestra en la siguiente figura (Ver Figura 9). Si nos referimos a **pasillos y pisos se cumplió el 45%** están obstaculizando el paso, no facilita el desplazamiento seguro de los colaboradores en sus tareas normales. En relación a los **extintores** se cumplió el 50% existen 05 extintores de los cuales solo 03 están disponibles, el que está cerca de la compresora y chancado (Ver Figura 25), en mención al **Botiquín** se cumplió el 35%, cuenta con dos botiquines para la atención de emergencias médicas como es el caso de la oficina, sala de esperas, sala de procesos, mantenimiento y transporte; en **capacitación** se cumplió el 30% se hizo pocas charlas de 5 minutos durante el periodo de investigación de la presente tesis profesional, verificándose que no han desarrollado programas de capacitación permanente, teórica y práctica para los colaboradores de la calera.

Por lo que, la calera no cumplió con parte del Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional de la calera, tampoco con el porcentaje de cumplimiento con la normatividad peruana comprobando que no levantó algunas de las infracciones se encuentran tipificadas en el Decreto supremo Decreto Supremo N° 024-2016-EM en cumplimiento a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



**Figura 27.** Gradería de materiales, sin mallas de protección  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

### 3.3. Encuesta realizada a los colaboradores de la calera Bendición de Dios

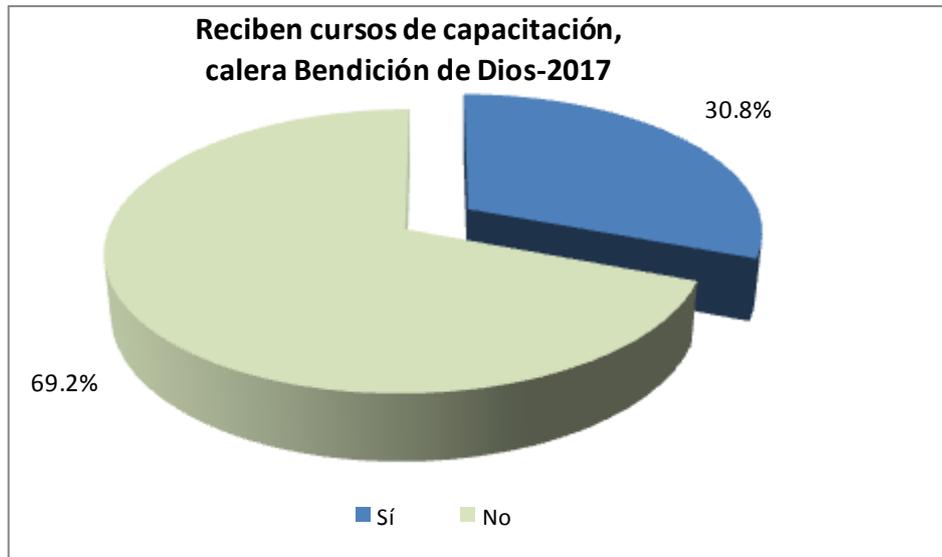
Después de haber realizado el análisis para verificar el cumplimiento de Responsabilidad Social Empresarial en la calera Bendición de Dios, se precedió a aplicar la encuesta a los 65 colaboradores en el mes mayo del presente, para lo cual se muestra el resultado de las preguntas realizadas en base al siguiente cuestionario:

## 1. ¿Recibe usted cursos de capacitación?

**Tabla 10.** Cursos de capacitación

| Respuesta | N° de Encuestados | %  |
|-----------|-------------------|----|
| Sí        | 20                | 31 |
| No        | 45                | 69 |

Fuente: Elaboración propia, 2017.



**Figura 28.** Cursos de capacitación a trabajadores

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

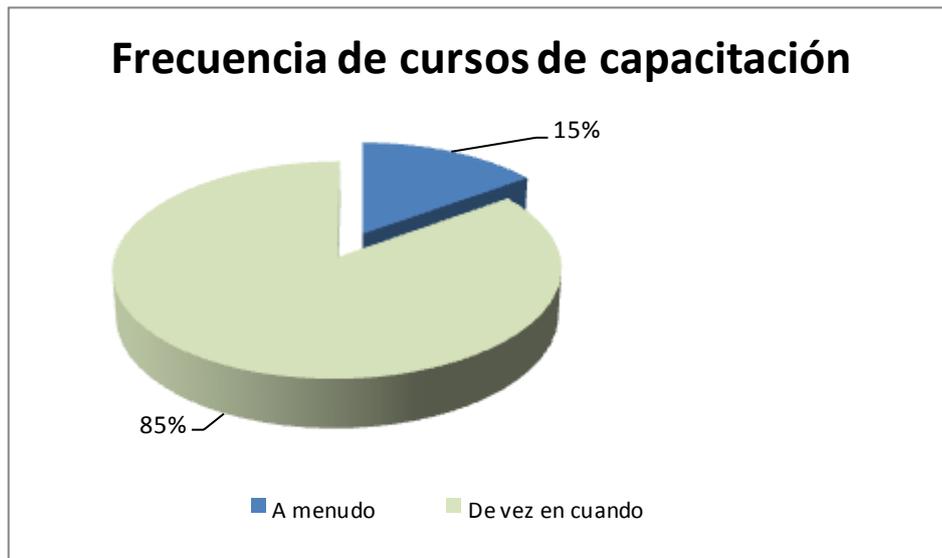
En la Figura 28, con respecto a la pregunta de Cursos de capacitación a colaboradores de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que de los 65 trabajadores de la empresa solo 31% de empleados recibieron curso de capacitación durante el 15 de enero al 15 de mayo de 2017 y el 69.2% de colaboradores no recibieron capacitación.

## 2. ¿Con qué frecuencia los recibe?

**Tabla 11.** Frecuencia de cursos de capacitación

| Respuesta        | N° de Encuestados | %    |
|------------------|-------------------|------|
| A menudo         | 3                 | 15.5 |
| De vez en cuando | 17                | 85   |

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.



**Figura 29.** Frecuencia de cursos de capacitación

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

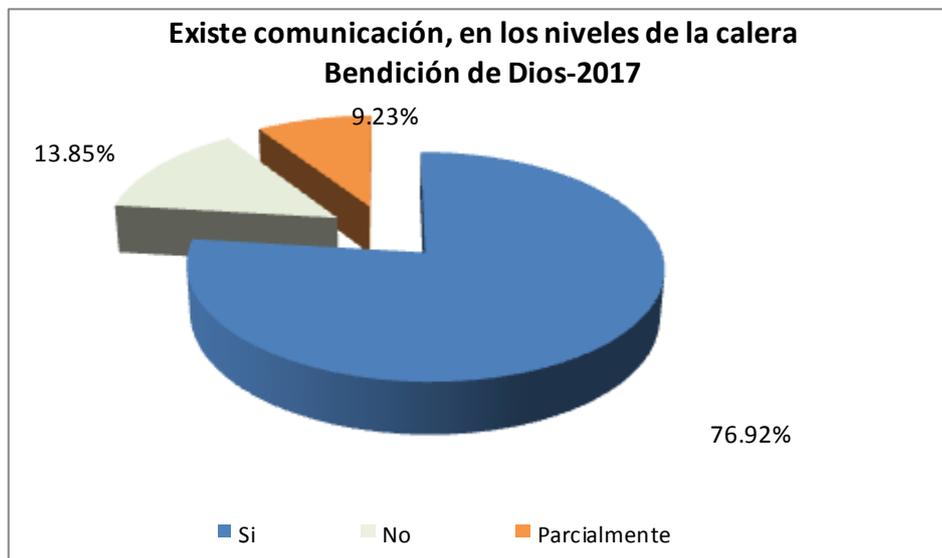
En la Figura 29, con respecto a la pregunta de Frecuencia de cursos de capacitación de los colaboradores de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que solo los 20 trabajadores que reciben capacitación el 85% recibe cursos de capacitación a menudo y el 15% recibe cursos de vez en cuando.

### 3. ¿Existe comunicación en todos los niveles de la empresa?

**Tabla 12.** Comunicación con los niveles de la empresa

| Respuesta    | N° de Encuestados | %     |
|--------------|-------------------|-------|
| Sí           | 50                | 76.92 |
| No           | 9                 | 13.85 |
| Parcialmente | 6                 | 9.23  |
| Total        | 65                | 100   |

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.



**Figura 30.** Comunicación con los niveles de la empresa

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

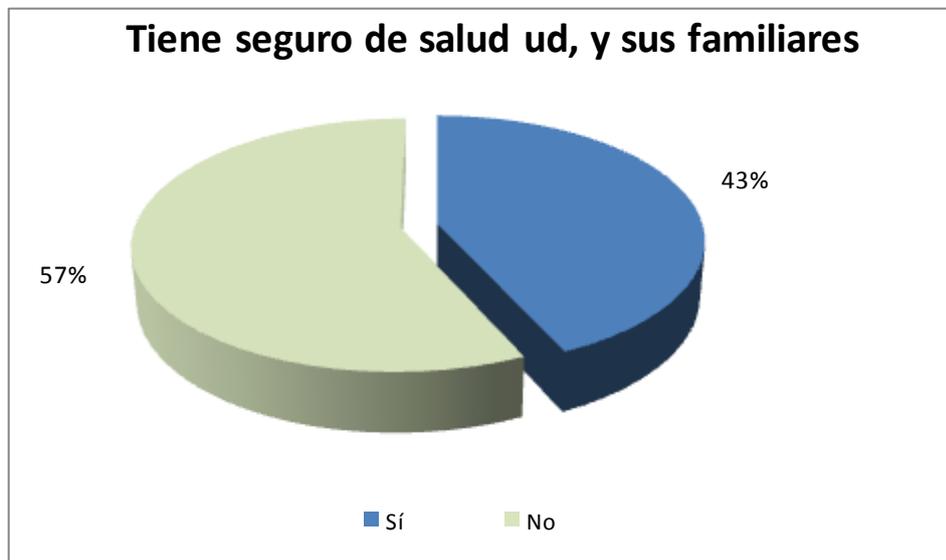
En la Figura 30, con respecto a la pregunta de Comunicación con los niveles de la calera Bendición de Dios 2017, se aprecia que de los 65 colaboradores el 76.92% mantienen comunicación en todos los niveles de la empresa y el 13.85%, no tienen comunicación, más el 9.23% mantiene parcialmente un algún tipo de comunicación o sea de vez en cuando.

#### 4. ¿Tiene algún seguro de salud para usted y sus familiares?

**Tabla 13.** Seguro de salud para usted y sus familiares

| Respuesta | N° de Encuestados | %     |
|-----------|-------------------|-------|
| Sí        | 28                | 43.08 |
| No        | 37                | 56.92 |
| Total     | 65                |       |

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.



**Figura 31.** Seguro de salud para usted y sus familiares  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 31, con respecto a la pregunta de Seguro de salud para usted y sus familiares, afirman que solo el 43.08% sí cuentan con seguro para él y sus familiares. Pero el 57% no cuenta con seguro para él y sus familiares, lo que infiere que estos colaboradores de la calera Bendición de Dios, son contratados eventualmente menos de 3 meses.

## 5. Se les da a los trabajadores algún esparcimiento?;

Tabla 14. Esparcimiento a los colaboradores

| Respuesta | N° de Encuestados | %     |
|-----------|-------------------|-------|
| Sí        | 8                 | 12.31 |
| No        | 57                | 87.69 |
| Total     | 65                | 100   |

Fuente: Elaboración propia, 2017.

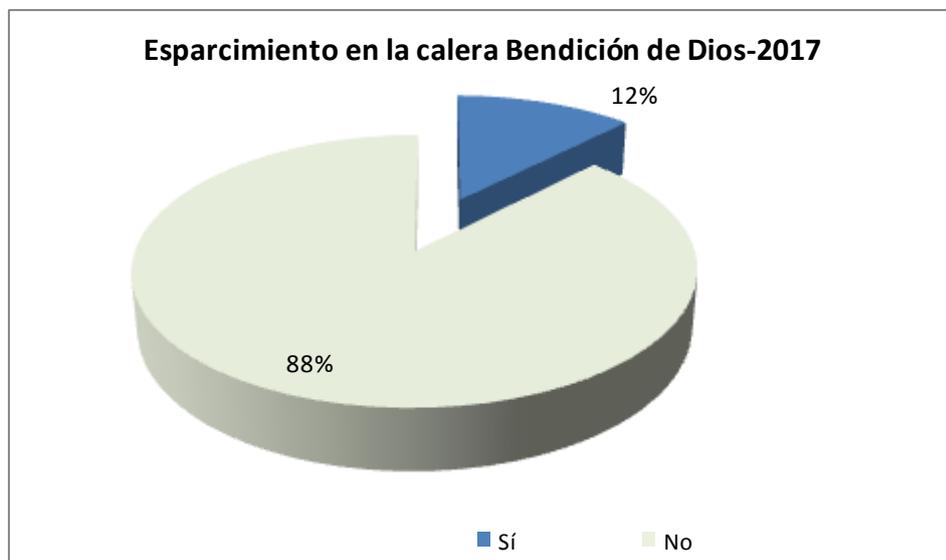


Figura 32. Esparcimiento a los colaboradores  
Fuente: Elaboración propia, 2017.

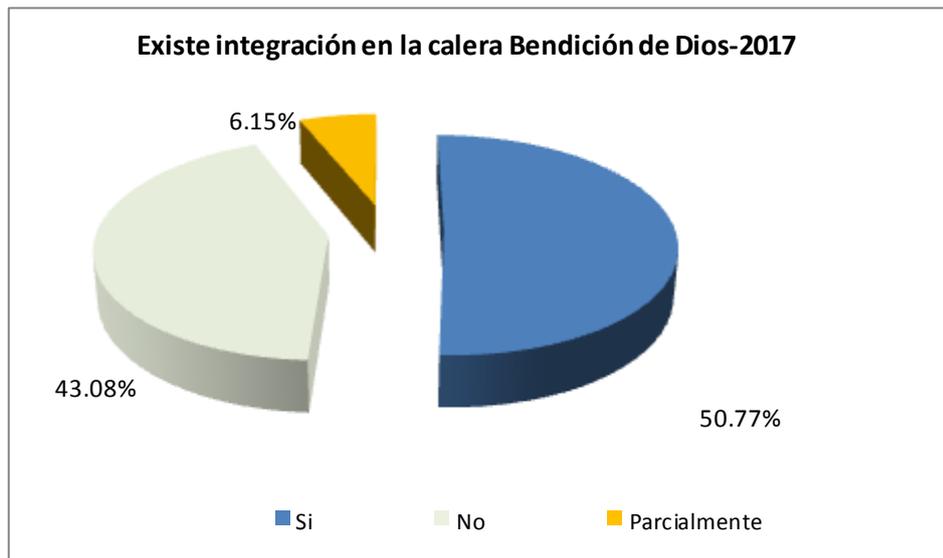
En la Figura 32, con respecto a la pregunta de Esparcimiento a los colaboradores de la calera Bendición de Dios, se aprecia que al 12.31% de colaboradores sí, cuentan con algún esparcimiento y el 87.69% no cuentan con ningún tipo de esparcimiento en la calera, durante el periodo de estudios de la presente tesis profesional.

**6. ¿Existe integración entre todos los miembros de la empresa?  
(comprende a trabajadores y Gerente)**

**Tabla 15.** Integración entre los colaboradores

| Respuesta    | N° de Encuestados | %          |
|--------------|-------------------|------------|
| Si           | 33                | 50.77      |
| No           | 28                | 43.08      |
| Parcialmente | 4                 | 6.15       |
| <b>Total</b> | <b>65</b>         | <b>100</b> |

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.



**Figura 33.** Integración de los colaboradores

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 33, con respecto a la pregunta en caso de integración de los colaboradores de la calera Bendición de Dios, se aprecia que de los 65 colaboradores 33 colaboradores declaran que sí existe integración que abarca un 50.77% y el 43.083% responde a que no existe integración en la calera durante el desempeño laboral. Sin embargo 4 declaran que parcialmente hay integración. Por lo que se infiere que sí, trabajan en equipo.

7. ¿Preocupación por mejorar el nivel educativo de los colaboradores? (Por ejemplo películas, charlas, bibliotecas, etc.)

Tabla 16. Mejorar el nivel educativo de colaboradores

| Respuesta    | N° de Encuestados | %     |
|--------------|-------------------|-------|
| Si           | 35                | 53.85 |
| No           | 20                | 30.77 |
| Parcialmente | 10                | 15.38 |
| Total        | 65                | 100   |

Fuente: Elaboración propia, 2017.

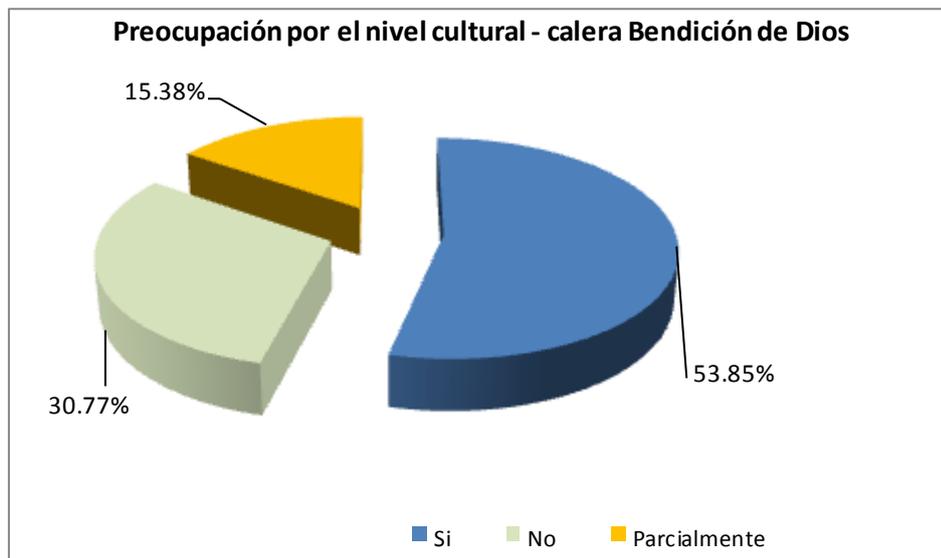


Figura 34. Mejora el nivel educativo de colaboradores

Fuente: Elaboración propia, 2017.

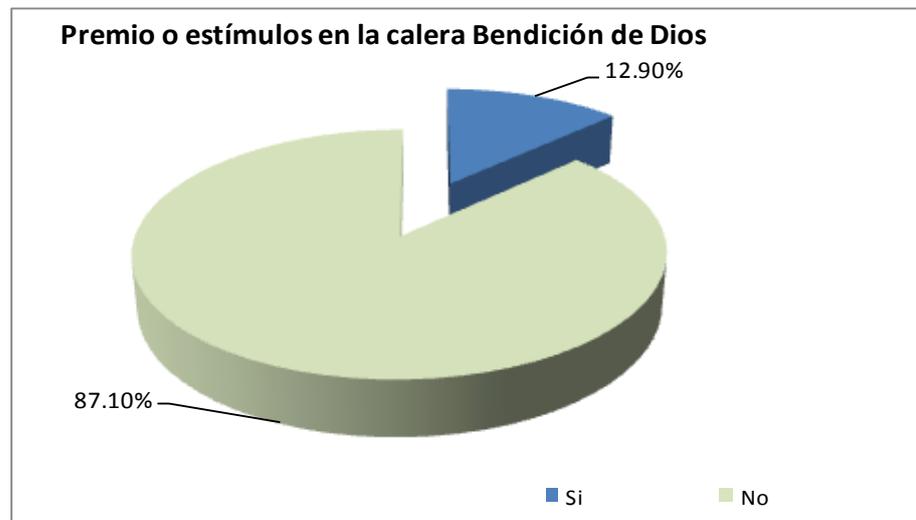
En la Figura 34, con respecto a la pregunta de Preocupación por mejorar el nivel educativo de los colaboradores, manifiesta que el 53.85% de colaboradores reciben charlas o videos, el 15.38% de colaboradores se les instruye parcialmente, y a un 30% no se los instruye con ningún tipo de educación por parte de la empresa por mejorar el nivel educativo.

## 8. ¿Recibe algún premio o estímulo por parte de la empresa?

**Tabla 17.** Recibe algún premio o estímulo

| Respuesta | N° de Encuestados | %      |
|-----------|-------------------|--------|
| Si        | 8                 | 12.90  |
| No        | 54                | 87.10  |
| Total     | 65                | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia, 2017.



**Figura 35.** Premio o estímulo a los colaboradores

Fuente: Elaboración propia, 2017.

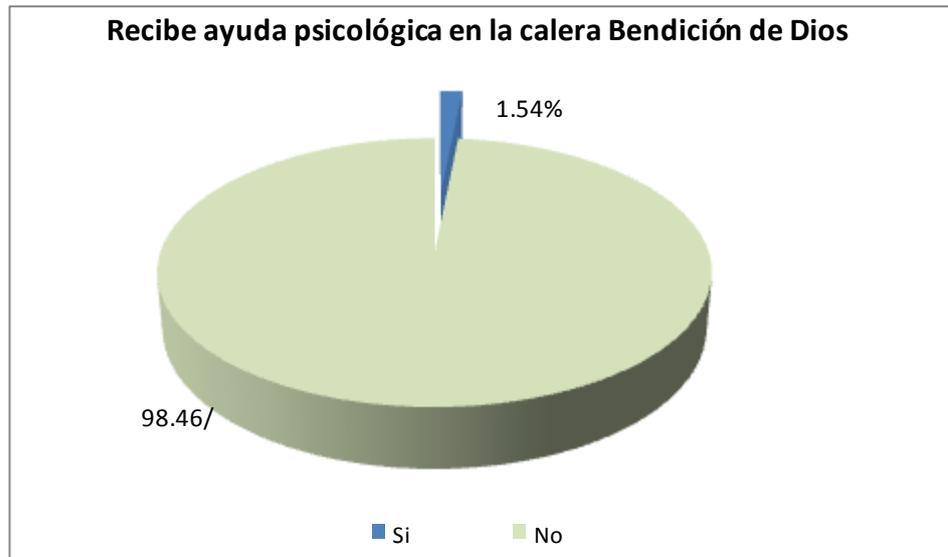
En la Figura 35, con respecto a la pregunta de premio o estímulo de los colaboradores, se aprecia que de 65 colaboradores 87.10% no reciben ningún premio solo el 12.90% recibe algún premio o estímulo.

## 10. ¿Recibe ayuda psicológica quien la requiere?

**Tabla 18.** Recibe ayuda psicológica

| Respuesta | N° de Encuestados | %      |
|-----------|-------------------|--------|
| Si        | 1                 | 1.54   |
| No        | 64                | 98.46  |
| Total     | 65                | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia, 2017



**Figura 36.** Reciben ayuda psicológica los colaboradores  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

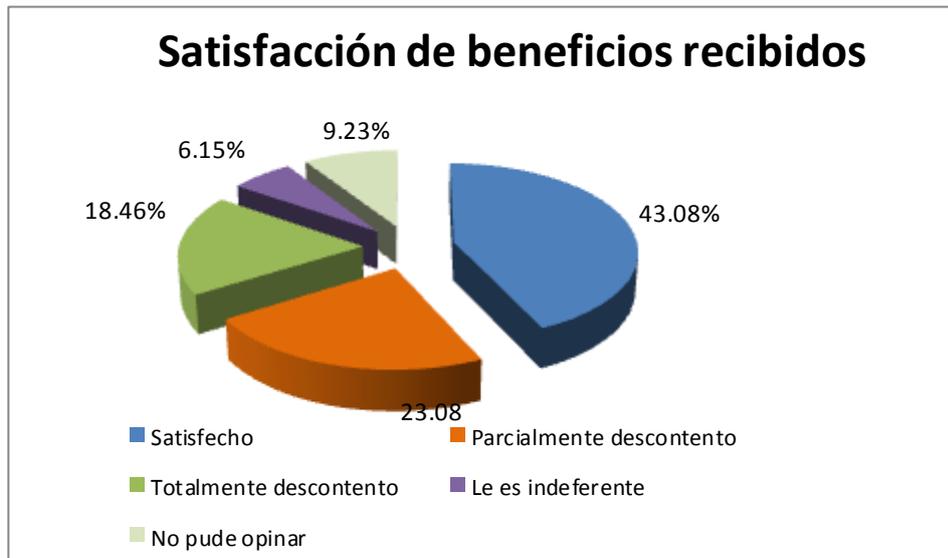
En la Figura 36, con respecto a la pregunta recibe ayuda psicológica los colaboradores de la calera Bendición de Dios, se aprecia que de los 65 colaboradores el 98.46% no reciben ningún tipo de ayuda psicológica, solo el 1.54% recibe algún tipo de ayuda psicológica.

## 11. Frente a los beneficios que recibe de parte de su empresa ¿Cómo se siente?

**Tabla 19.** Satisfacción de beneficios que reciben de la empresa

| Respuesta                | N° de Encuestados | %        |
|--------------------------|-------------------|----------|
| Satisfecho               | 28                | 43.08    |
| Parcialmente descontento | 15                | 23.08    |
| Totalmente descontento   | 12                | 18.46    |
| Le es indiferente        | 4                 | 6.153846 |
| No pude opinar           | 6                 | 9.230769 |
| Total                    | 65.00             | 100.00   |

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.



**Figura 37.** Satisfacción de beneficios que reciben de la empresa  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

En la Figura 37, con respecto a la pregunta de Satisfacción de beneficios que recibe de la empresa de los colaboradores de la calera Bendición de Dios, se aprecia que de los 65 colaboradores, solo el 43.08% está satisfecho con los beneficios que les da la empresa, el 23.08% están parcialmente descontento con los beneficios recibidos, 18.46% están totalmente descontentos con los beneficios que otorga la empresa y el 6.15% que le es indiferente los beneficios que otorga la empresa, más el 9.2% no puede opinar.

## **CAPITULO IV: PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS**

### **4.1. Prueba de hipótesis general**

En el presente trabajo de investigación se elaboró la siguiente hipótesis:  
*H: El nivel de responsabilidad empresarial y social de la minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de las relaciones laborales se cumple en un 30%.*

Por lo que, se acepta la hipótesis general, después de haber realizado el análisis en la calera sobre el nivel de Responsabilidad Empresarial y Social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L en materia de relaciones laborales, se brinda capacitación, comunicación, contar con seguro de salud, brindar esparcimiento, nivel de integración, nivel educativo y estímulo a los colaboradores cumple en un 47.30% de logro de RSE.

### **4.2. Prueba de hipótesis Específicos**

#### **Hipótesis Secundarias**

*HE<sub>1</sub>: El estado de las relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios afecta la productividad de la empresa en un 25%.*

No, se acepta la primera hipótesis Específica, porque el estado de relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no

metálica, Bendición de Dios puntualiza que de los 65 colaboradores el 76.92% sí, tienen comunicación existiendo integración entre los miembros de la empresa, y solo el 13.85% sostiene de que no tienen comunicación. Por lo que sí existe buena comunicación entre los colaboradores de la empresa.

***HE<sub>2</sub>***: *La integración entre los colaboradores de la empresa afecta el rendimiento laboral en la minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.*

No, se acepta la segunda hipótesis específica, porque después de analizar las encuestas relacionadas con la integración de los colaboradores se aprecia que sí, existe integración en un 50.77% y solo 28 encuestados declara que No, existe integración en la calera durante el desempeño laboral de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017. Por lo que se comprueba que no afecta el rendimiento laboral de la empresa, pues la integración de los equipos de trabajo es esencial para el buen funcionamiento de toda la organización. Un grupo de trabajo bien integrado funciona como una unidad en pro de la meta en común, por lo que es tarea impostergable de la empresa realizar actividades, jornadas y prácticas que fomenten el trabajo grupal, la coparticipación y la solidaridad entre los distintos sectores y miembros de la organización.

***HE<sub>3</sub>***: *El nivel educativo de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios es deficiente.*

Se acepta la tercera hipótesis específica, porque después de aplicar la encuesta el procesamiento de datos proyecta que el interés por mejorar el nivel educativo de los trabajadores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios, refleja que solo el 53.85% de trabajadores reciben charlas o videos, el 30.77% de trabajadores no reciben capacitación y al 15.38 se les instruye parcialmente.

## CONCLUSIONES

El nivel de Responsabilidad Empresarial y Social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, en cuanto a brindar capacitación, comunicación, contar con seguro de salud, brindar esparcimiento, nivel de integración, nivel educativo y estímulo a los colaboradores cumple en un 47.30% de logro de RSE. La empresa va trabajando en pos de la mejora continua, en Seguridad Ocupacional, cuidado ambiental para mejorar sus índices de RSE y en cumplimiento con la normatividad peruana.

El estado de relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios puntualiza que de los 65 colaboradores el 76.92% sí, tienen buenas relaciones laborales entre los colaboradores y el 13.85% no tiene buenas laborales entre los colaboradores y el 9.23% tiene una comunicación a veces.

Existe integración laboral entre los colaboradores de la calera, en un 50.77%, solo el 43.08% especifica que no integración y el 6.15% menciona que a veces existe integración, en la calera durante el desempeño laboral de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.

El interés por mejorar el nivel educativo de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios, refleja que el 53.85% de trabajadores reciben charlas o videos, el 30.77% de colaboradores no reciben capacitación y el 15.38% parcialmente recibe capacitación.

## RECOMENDACIONES

El tema de Responsabilidad Empresarial y Social debe tener mucha importancia en la empresa, porque si cumple a cabalidad mejora las relaciones laborales de los colaboradores y por ende incrementa el nivel de producción y mejor aceptación por parte de la población.

Crear en la empresa una cultura socialmente responsable, muy importante para que los colaboradores entiendan la importancia que tiene para la empresa y como se refleja en la conducta de cada uno de ellos, además que sepan cuáles son las prácticas y hábitos de un colaborador socialmente responsable.

Difundir programas de responsabilidad social dentro y fuera de la empresa, para que los colaboradores y los grupos sociales estén informados sobre la aplicación de programas de sostenibilidad (económica, social y ambiental). La RSE, minimiza riesgos y debe de incorporarse a la estrategia de cualquier organización moderna y mejora la efectividad organizacional.

Es necesario la realizar con los colaboradores seminarios, foros, cursos, conferencias y concursos que les permita tener conocimiento de la Responsabilidad Empresarial Social y conocer las funciones de las Organizaciones como OIT, CONFIEP, COMEXPERÚ, SASE, PERU 2021, con la colaboración de las Universidades Públicas y privadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amado, A. (2009). Universidad de la Salle Bogotá. *Responsabilidad Social Empresarial con el medioambiente en las empresas de servicios públicos domiciliarios en Bogotá*. 113 p.

Agüero, F. A. (2012). La Responsabilidad Social Empresarial en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú”. Informe para la Fundación Ford. .166 p.

Alvarado H, A. (2008). Tesis. *Responsabilidad social empresarial percibida desde una perspectiva sostenicéntrica, y su influencia en la reputación de la empresa y en el comportamiento del turista*. España. 457 p.

Gómez J, C. & Loyola, A. N. (2004). Universidad de Chile Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela de Economía y Administración. Tesis, *“Responsabilidad social empresarial en materia de relaciones laborales”*. Chile, 189. P.

Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (MTPE). 2014. Informe anual. La mujer en el mercado laboral peruano. 74 p.

Montuschi, L. (2004). Responsabilidad Social de Empresas. En Línea. Ética y Negocios. Fecha de consulta: C/22/03/2017. Encontrado en: [www.cema.edu.ar/~lm/Curso\\_EN\\_5\\_La\\_responsabilidad\\_social\\_de\\_las\\_empresas.ppt](http://www.cema.edu.ar/~lm/Curso_EN_5_La_responsabilidad_social_de_las_empresas.ppt). 190 p.

Montuschi, L. (2010). Responsabilidad Social de Empresas. 3 ed. En Línea. Desafío de líderes empresariales. Fecha de consulta: C/22/03/2017. Encontrado pág. web. en: [www.edu.m/Curso\\_responsabilidad\\_social\\_de\\_empresas..](http://www.edu.m/Curso_responsabilidad_social_de_empresas..) 190 p.

Pérez, B. (2015). Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Tesis. Perspectiva de las empresas metalmecánicas productoras de autopartes del estado Aragua, en cuanto al cumplimiento de la responsabilidad social con la comunidad considerando la relación costo beneficio. Venezuela. 110 p.

Prince of Wales Business Leadership Forum (PWBLF), (2011). Inglaterra, Suiza. Fecha de consulta. C/18/04/2017. En línea encontrado en <http://www.fao.org/docrep/007/ad818s.htm>. 111 p.

Rivadeneira, P. (2008). REVIST@ e – Mercatoria Volumen 7, Número 1 Responsabilidad Social Empresarial.

Social accoquntability international. SAI. 2008. Responsabilidad Social. SA8001. Norma Internacional. 120 p.

Solís G, M. (2001). Organización Internacional del Trabajo, Proyecto para mujeres trabajadoras del sector de la maquila. Guatemala. 159 p.

Valero, T. P. (2012). Proceso de calcinación. Fecha de consulta. C/18/03/2017. En línea encontrado en <http://www.fao.org/docrep/007/ad818s.htm>. 115 p.

Walker E. F. (2002). Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Año 2002.

World Business Council for Sustainable Development - WBCSD, (2010). Suiza). Fecha de consulta. C/18/04/2017. En línea encontrado en <http://www.fao.org/docrep/007/ad818s.htm>. 85 p.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

**Tabla 20.** Responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de relaciones laborales, distrito de Hualgayoc - Cajamarca, 2017.

| PROBLEMA(S) DE INVESTIGACIÓN  | OBJETIVO(S) DE LA INVESTIGACION   | HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN  | VARIABLES E INDICADORES  | MÉTODO DE ANÁLISIS | INSTRUMENTOS   | METODOLOGÍA   |
|---|---|--|--|--------------------|--|---|
| <p><b>Problema principal:</b></p> <p>- ¿Cuál es el nivel de responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de relaciones laborales, Hualgayoc - Cajamarca, 2017?</p>  | <p><b>Objetivo general:</b></p> <p>-Determinar el nivel de responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de relaciones laborales, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.</p>   | <p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>-El nivel de responsabilidad empresarial y social de la minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de las relaciones laborales se cumple en un 30%.</p>   | <p><b>V.I.</b><br/>Responsabilidad Empresarial y Social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.</p> <p><b>V.D.</b><br/>Relaciones laborales de los colaboradores de la Bendición de Dios E.I.R.</p> | <p>Deductivo</p>   | <p>Lista de verificación y registro, entrevistas.<br/><br/>Encuestas a los colaboradores</p> | <p><u><b>Tipo de investigación</b></u></p> <p><b>Aplicativa:</b> Porque analizará las relaciones laborales de los colaboradores de la minera no metálica Bendición de Dios E.I.R., en función a la responsabilidad social aplicada por parte de la empresa.</p>   |
| <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>-¿Cuál es el estado de las relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017?</p> <p>-¿Cómo determinar si existe integración entre los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017?</p> <p>-¿Cómo determinar el interés por mejorar el nivel educativo de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017?</p> | <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>-Determinar el estado de las relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.</p> <p>-Determinar si existe integración entre los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.</p> <p>-Determinar el interés por mejorar el nivel educativo de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017.</p> | <p><b>Hipótesis secundarias:</b></p> <p>- El estado de las relaciones laborales de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017. Se da en un 25%.</p> <p>- La integración entre los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, Hualgayoc - Cajamarca, 2017. Se da en un 30%.</p> <p>- El nivel educativo de los colaboradores de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios es deficiente.</p> |  |                    |  | <p><u><b>Nivel de investigación</b></u></p> <p><b>Descriptiva y explicativo,</b> porque describió los sucesos y fenómenos que en hecho se ejecuta en la calera, con respecto a las relaciones laborales con los colaboradores, no interviene ni manipula las variables de investigación en una población definida.</p> <p><u><b>Diseño de investigación</b></u></p> <p>Transversal</p> <p><u><b>Población</b></u><br/>Se considera como población a todos los 75 colaboradores que laboran en la minera no metálica Bendición de Dios E.I.R.L durante el año 2017.</p> <p><u><b>Muestra</b></u><br/>Se considera muestra de estudio a 65 colaboradores que laboran en la minera no metálica Bendición de Dios E.I.R.L. ,durante el periodo de ejecución, se realizará desde el 15 de enero al 15 de mayo de 2017..</p> <p><u><b>Técnicas de recolección de datos</b></u><br/>Entrevistas, encuesta.</p> |

Fuente: Elaboración propia, 2017.

## Anexo 2: Encuesta N° 1. RSE

### RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA MINERA NO METÁLICA, BENDICIÓN DE DIOS E.I.R.L

| Introducción:   |  |
|---|--|
| la Responsabilidad Social Interna de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, específicamente en lo que se refiere al papel que adopta como empleadora, para finalmente realizar un debate con respecto a su responsabilidad laboral en el cumplimiento de la legislación vigente. |  |
| Elaborado por el Bachiller:   | Cruzado Zafra, Nilson Williams   |
| Título de la tesis:   | Responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de relaciones laborales, distrito de Hualgayoc- Cajamarca, 2017 |
| Universidad de procedencia:   | Universidad Alas Peruanas - Filial Cajamarca   |

#### Considera y responde:

| N° | Preguntas   |
|----|---|
| 1  | A juicio suyo, ¿en qué consiste la responsabilidad social de la empresa como Empleadora?  |
| 2  | ¿Considera que el cumplimiento de las leyes laborales es una responsabilidad ineludible para la empresa?  |
| 3  | ¿Considera que hay conciencia en los empresarios sobre la trascendencia del cumplimiento de la legislación?   |
| 4  | ¿Piensa que se cumple o no la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la empresa?<br>¿A qué nivel?  |
| 5  | A su juicio, cuáles son los principales aspectos de la RSE en cuanto a:<br>i) Los derechos fundamentales, específicos e inespecíficos.<br>ii) Condiciones del trabajo: jornada de trabajo, remuneración, pago de cotizaciones previsionales.<br>iii) Seguridad en el Trabajo.<br>iv) El trabajo femenino. |

**Figura 38.** Encuesta N° 1. RSE, 2017.

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

## Anexo 3. Procedimiento administrativo a la calera-A

|   |   |   |
|---|---|---|
|    | <p>GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA<br/>DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS</p> <hr/> <p>"Año de la diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"</p> |  |
| <b>Resolución Directoral Regional N° 058 -2015-GR-CAJ-DREM</b>  |   |   |
| <p><b>Expediente Administrativo :</b> N° 07-2014-DREM/PAS<br/><b>Administrado :</b> Guillermo Ortiz Cotrina representante legal de la empresa Calera Bendición de Dios E.I.R.L.<br/><b>Derecho Minero :</b> "Los Chancas III-5 Hnos"<br/><b>Ubicación :</b> Caserío de Maygasbamba, Distrito de Bambamarca</p>  |   |   |
| <p><b>SUMILLA:</b> Inicio de Procedimiento Administrativo Sancionador.</p>  |   |   |
| <p>Cajamarca, <b>11 MAY 2015</b></p>  |   |   |
| <p><b>VISTO:</b></p> <p>El Informe Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 44-2014 GR.CAJ/DREM-CECR, del 17 de Noviembre de 2014 y el Informe Técnico Medioambiental N° 091-2014-GR.CAJ/DREM-JHFA, de 10 de Noviembre de 2015, Informe Legal N° 17-2015-GR.CAJ/DREM/AL-JNBC, de fecha 06 de Mayo de 2015.</p>   |   |   |
| <p><b>I. ANTECEDENTES</b></p>   |   |   |
| <p><b>1. Competencia</b></p> <p>1.1 Que, en uso de las facultades conferidas respecto a competencia, en materia de energía y minas lo establece la Resolución Ministerial N° 046-2008-MEM/DM publicada el 02 de febrero del 2008, declara que el Gobierno Regional de Cajamarca; entre otros, han concluido el proceso de transferencia de funciones sectoriales en materia de energía y minas.</p> <p>1.2 De acuerdo a la normativa antes señalada y al amparo de lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, en los artículos 2340° al 237°, se procede a analizar los resultados de la inspección desarrollada el día 06 de Noviembre de 2014, en las instalaciones del derecho minero "Los Chancas III-5 Hnos" de titularidad de la empresa Calera Bendición de Dios E.I.R.L.</p> |   |   |
| <p><b>2. Ubicación de la Concesión Minera</b></p> <p>2.1. La concesión minera "Los Chancas III 5 Hnos", se encuentra ubicada en el Caserío Maygasbamba, Distrito de Bambamarca, Provincia de Hualgayoc y Departamento de Cajamarca.</p> <p>2.2 La Empresa Calera Bendición de Dios E.I.R.L, adquiere la titularidad del derecho minero "Los Chancas III 5 Hnos", con título N° 00033295 de fecha 20 de abril de 2012, en merito a un contrato de transferencia inscrita en la PE 11125925 de la Zona Registral N° V-Sede Trujillo.</p>  |   |   |
|    | <p>Jr. La Justicia H17, Urbanización la Alameda      Telefax 076-599068      rcajamarca@minem.gob.pe</p>  |   |

**Figura 39.** Procedimiento administrativo a la calera-A  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

## Anexo 4. Procedimiento administrativo a la calera-B



**GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS**

"Año de la diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"



2.3. La empresa Calera Bendición de Dios EIRL, ostenta Certificado de Operación Minera N° 371-2014-C de fecha 11 de setiembre de 2014; además acredita calificación de Productor Minero Artesanal N° 021-2014 de fecha 03 de agosto de 2014, vigente en la actualidad.

2.4. Cabe indicar que la referida unidad minera cuenta con los siguientes instrumentos de gestión ambiental aprobados:

- Declaración de Impacto Ambiental, aprobado mediante Resolución Directoral Regional N° 093-2010-GR-CAJ/DREM, de fecha 11 de junio de 2010.
- Plan de Minado, mediante Resolución Directoral Regional N° 118-2010-GR-CAJ/DREM, de fecha 13 de julio de 2010.

**3. Desarrollo de la Inspección**

3.1 La Dirección Regional de Energía y Minas, programó supervisión referente a Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, el día 06 de noviembre de 2014 a la Empresa Calera Bendición de Dios EIRL, ubicada en el caserío de Maygasbamba, distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc y departamento de Cajamarca, a fin de verificar el cumplimiento de la normatividad ambiental, los compromisos asumidos en el instrumento de gestión ambiental aprobado.

3.2 Como consecuencia de la Supervisión Regular 2014 se emitieron dos informes, Informe Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional N° 044-2014 GR.CAJ/DREM-CECR del Ingeniero Carlos Centurión Rodríguez e Informe Técnico Medioambiental N° 091-2014-GR.CAJ/DREM-JHFA del Ingeniero Jorge Humberto Figueroa Alcántara, documentos emitidos por la Dirección Regional de Energía y Minas que contienen el detalle de los presuntos incumplimientos a la normatividad legal vigente.

**II. INCUMPLIMIENTOS A LA NORMATIVIDAD EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DETECTADOS EN LA SUPERVISIÓN. DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL DECRETO SUPREMO N° 055-2010-EM REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

**HECHOS DETECTADOS Y BASE LEGAL:**

1. **El comité de seguridad no cumplió con analizar mensualmente las causas y las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, emitiendo las recomendaciones pertinentes.**

*Base Legal: Artículo 63 inciso i) del D.S. N° 055 2010-EM.*



Jr. La Justicia H17, Urbanización la Alameda      Telefax 076-599068      rcajamarca@minem.gob.pe

**Figura 40.** Procedimiento administrativo a la calera-B  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

## Anexo 5: Procedimiento administrativo a la calera-C



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS

"Año de la diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"



2. Las labores mineras a tajo abierto, en talleres, en almacenes y demás instalaciones, no están señalizadas de acuerdo al Código de Señales y Colores que se indica en el ANEXO N° 11.

*Base Legal: Artículo 118° del D.S. N° 055-2010-EM.*

3. Todas las graderías, pasos a nivel y caminos peatonales elevados que tengan más de cuatro (04) pasos, no están protegidas con barandas en todo lado abierto.

*Base Legal: Artículos 233° inciso g) y el 370° inciso f) del D.S. N° 055-2010-EM.*

4. Algunos accesos, pasillos y pisos están obstaculizados, lo cual no facilita el desplazamiento seguro de los trabajadores en sus tareas normales.

*Base Legal: Artículo 333° inciso c) del D.S. N° 055-2010-EM.*

5. No están disponibles en todas las instalaciones, equipos y materiales adecuados para combatir rápidamente cualquier amago de incendio, tales como extintores, arena, agua, mangueras y otros.

*Base Legal: Artículo 305° inciso k) del D.S. N° 055-2010-EM.*

6. No se ha cumplido con instalar y mantener un sostenimiento de acuerdo al diseño establecido en el plan de minado, por cuanto los trabajos mineros pueden poner en peligro la estabilidad de las labores.

*Base Legal: Artículo 221° del D.S. N° 055-2010-EM.*

7. No cuentan con un botiquín cada sección para la atención de emergencias médicas (oficinas, sala de procesos, mantenimiento, transporte, etc.).

*Base Legal: Artículo 148° del D.S. N° 055-2010-EM.*

8. No han desarrollar programas de capacitación permanente, teórica y práctica, para todos los trabajadores.

*Base Legal: Artículo 69° del D.S. N° 055-2010-EM.*

9. Lo constado en la Supervisión Regular 2014 se sustenta en la fotografías N° 3, N°4, N° 7, N° 8 del Informe N° 044-2014-GR.CAJ/DREM-JHFA.



**Figura 41.** Procedimiento administrativo a la calera-C  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

## Anexo 6: Empresas que cumplen con Responsabilidad Social en el Perú

**Tabla 21.** Responsabilidad social de Empresas (RSE) que cumplen en el Perú

| N° | Acciones   | Características   | Empresas que aportaron  |
|----|--|---|---|
| 1  | ¿Qué acciones de responsabilidad social llevaron a cabo las empresas luego de los desastres naturales? | Prestar maquinaria, recolectar fondos entre colaboradores y realizar labores de prevención de enfermedades son algunas de las labores solidarias que han realizado empresas de diversos rubros.                         | <p><b><u>Los Portales</u></b><br/>Destinó más de 2 millones de soles en donaciones de víveres, trabajos de prevención, apoyo en salud y compra de materiales de edificación.</p> <p><b><u>Lima Airport Partners</u></b><br/>Colocó a disposición del Ministerio de Vivienda 24 purificadores de agua, capaces de filtrar aproximadamente 28,800 litros por día.</p> <p><b><u>Pacífico Seguros</u></b><br/>Utilizaron sus oficinas como centro de acopio de víveres y adquirieron 10,000 kits de emergencia con artículos de primera necesidad.</p> <p><b><u>Cencosud</u></b><br/>Lograron recolectar 126 Tn de víveres que se destinaron a zonas de Chosica, Chaclacayo e Ica.</p> <p><b><u>Toyota</u></b><br/>Recolección de víveres no perecibles, útiles de aseo, carpas, entre otros.</p> |
| 2  | ¿Cómo ayuda la responsabilidad social a las pymes?   | Bruno Carpio, Jefe de Desarrollo y Capacitación de Perú 2021, indica que desarrollar acciones de responsabilidad social brindará a las pymes una ventaja competitiva para el crecimiento de los negocios empresariales. | En las Pymes la implementación de la RS es más común por la mayor relación en el entorno y cercanía con los clientes”.  |
| 3  | ¿Cómo una empresa incorpora la responsabilidad social corporativa?                                     | Embotelladoras de Coca-Cola más grandes en el mundo tiene uno de los mejores programas de RSC   | Donaciones a colegios, a lugares en extrema pobreza.  |

**Fuente:** (Lezama, 1991).

## Anexo7: Ranking general de Responsabilidad Social Perú 2021

**Tabla 22.** Empresas peruanas que cumplen con RSE - Perú 2021

| Ranquink de Empresas peruanas 2017 |   |
|------------------------------------|---|
| 1.                                 | Atento Perú   |
| 2.                                 | BCP   |
| 3.                                 | BPZ Energy  |
| 4.                                 | BRICK Proyectos & Construcción S.A.C.(pyme)               |
| 5.                                 | Cálidda   |
| 6.                                 | Carsa   |
| 7.                                 | Cementos Pacasmayo S.A.A.                                 |
| 8.                                 | Cía. de Minas Buenaventura                                |
| 9.                                 | Coca-Cola Servicios de Perú                               |
| 10.                                | Compañía Minera Antapaccay S.A.                           |
| 11.                                | Compañía Minera Milpo S.A.A.                              |
| 12.                                | Compañía Minera Poderosa S.A.                             |
| 13.                                | Construcción y Administración S.A. - CASA                 |
| 14.                                | Copeinca  |
| 15.                                | Corporación Lindley S.A.                                  |
| 16.                                | Cosapi S.A.   |
| 17.                                | DP World Callao   |
| 18.                                | Empresa de Generación Eléctrica de Arequipa S. A – EGASA  |
| 19.                                | EXSA S.A.   |
| 20.                                | EY Perú   |
| 21.                                | Fargoline S.A.  |
| 22.                                | Ferreyros S.A.  |
| 23.                                | Gold Fields La Cima S.A.                                  |
| 24.                                | Grupo Graña y Montero                                     |
| 25.                                | Grupo Telefónica en el Perú                               |
| 26.                                | Grupo tgestiona   |
| 27.                                | HAUG S.A. - Ingeniería, Construcción y Montaje            |
| 28.                                | Hochschild Mining   |
| 29.                                | IBM del Perú SAC  |
| 30.                                | ICCGSA – Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A. |
| 31.                                | Impala Terminals Perú SAC                                 |
| 32.                                | Inversiones Centenario S.A.A.                             |
| 33.                                | IPAE Acción Empresarial                                   |
| 34.                                | JJC   |
| 35.                                | Lan Perú  |
| 36.                                | Lee Hecht Harrison   DBM Perú (pyme)                      |
| 37.                                | Lexmark International de Perú SRL (pyme)                  |
| 38.                                | Mega Representaciones                                     |
| 39.                                | Motored S.A.  |
| 40.                                | Odebrecht Perú  |
| 41.                                | Pacific Latam SAC (pyme)                                  |
| 42.                                | Pacífico Seguros  |
| 43.                                | Pesquera Diamante S.A.                                    |
| 44.                                | Petro-Perú  |
| 45.                                | Prima AFP   |
| 46.                                | Profuturo AFP   |
| 47.                                | PwC Perú  |
| 48.                                | Red de Energía del Perú S.A.                              |
| 49.                                | Repsol Perú   |
| 50.                                | Rimac   |
| 51.                                | Scotiabank Perú   |
| 52.                                | Securitas Perú  |
| 54.                                | Sociedad Minera El Brocal S.A.A.                          |
| 55.                                | Sodexo Perú S.A.C.  |
| 56.                                | Sodimac Perú  |
| 57.                                | SURA Perú   |
| 58.                                | TASA  |
| 59.                                | Torres y Torres Lara - Abogados (pyme)                    |
| 60.                                | Unacem  |

**Fuente:** (Rivadeneira, 2008).

## Anexo 8: Ranking Detallado de Responsabilidad Social de la calera Bendición de Dios

| N° | Trabajadores calera Bendición de Dios | GRADO DE INSTRUCCIÓN |           |           |           |          |          | Antigüedad |           |           | Cargo    |           |          |
|----|---------------------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
|    |                                       | Prim                 |           | Sec       |           | Sup      |          | 1 a 5      | 6 a 10    | 11 a 15   | Obr      | empl      | func     |
|    |                                       | Inc                  | Comp      | Inc       | Comp      | Inc      | Comp     |            |           |           |          |           |          |
| 1  | Abanto Caceres Danilo                 | 0                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 2  | Acuña Chávez Virgilio                 | 0                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 3  | Aguirre Faichin, Edwin Einer          | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 1        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 1        |
| 4  | Álvarez Vásquez, María                | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 5  | Aquino Reyes, Jose                    | 0                    | 0         | 0         | 1         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 6  | Arribasplata Vásquez, Walter          | 0                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 7  | Bazan Sanchez Erick                   | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 8  | Benites Gonzalez Juallia              | 0                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 1        | 0         | 0        |
| 9  | Blanco Cruzado Segundo                | 0                    | 0         | 1         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 10 | Boñon Julcamoro, Francisco            | 0                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 11 | Boñon Valera Jose                     | 0                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 12 | Bustamante Sanchez Ander              | 0                    | 0         | 0         | 1         | 1        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 13 | Caseres Chavez, Jose                  | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 1         | 0        | 1         | 0        |
| 14 | Castinaldo Dávila Irigoín             | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 15 | Chávez Ocas Juan                      | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 16 | Chavez Cotrina Josue                  | 0                    | 0         | 0         | 1         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 17 | Chávez Jacinto, Isaias                | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 18 | Chávez Valera Jonatahan               | 0                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 19 | Chávez Vasquez María                  | 0                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 20 | Cieza Saman Juan                      | 0                    | 0         | 1         | 0         | 1        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 21 | Cotrina Mendoza Juan                  | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 0         | 0        |
| 22 | Cruzado Galvez Nelson                 | 0                    | 0         | 1         | 0         | 1        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 0         | 0        |
| 23 | Cruzado Tejada Javier                 | 0                    | 1         | 1         | 0         | 1        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 0         | 0        |
| 24 | Dávila Bueno Melquiades               | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 25 | De la cruz, Cueva Jesús               | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 26 | Dias Bausauri, Antonio                | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 27 | Dias Cerna Edwin Marcial              | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 28 | Fernández Chávez, Henry moisés        | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 29 | Figueroa Mendoza, Diego Giancarlo     | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 0         | 1        |
| 30 | Gamboa Chávez, David José             | 1                    | 0         | 1         | 0         | 1        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 0         | 0        |
| 31 | Julcamoro Cieza, Juan                 | 0                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 32 | Malaver Julcamoro, José               | 1                    | 0         | 0         | 1         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 33 | Martinez Escalante, Henry Antonio     | 0                    | 0         | 1         | 0         | 1        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 0         | 0        |
| 34 | Medina Cubas Javier                   | 0                    | 1         | 1         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 35 | Medina Gonzáles, Miguel ángel         | 0                    | 0         | 0         | 1         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 36 | Mejía Cruzado Segundo                 | 0                    | 1         | 0         | 1         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 37 | Mendoza Zamora José                   | 0                    | 0         | 0         | 1         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 38 | Mercedes Tuco Juan                    | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 1        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 1        |
| 39 | Mosquera Cerquin, Carlos              | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 1        | 1         | 0        |
| 40 | Ortiz Tejada Carlos                   | 1                    | 0         | 0         | 1         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 1        | 1         | 0        |
| 41 | Ortiz Tejada Carlos                   | 0                    | 0         | 0         | 1         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 1        | 1         | 0        |
| 42 | Paico Sanchez Carlos Jesus            | 0                    | 0         | 1         | 0         | 1        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 0         | 0        |
| 43 | Quispe Terrones Juan carlos           | 0                    | 0         | 1         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 44 | Rabanal Aliaga Nery                   | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 45 | Ramirez Tuco, Carlos                  | 1                    | 0         | 1         | 0         | 1        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 0         | 0        |
| 46 | Rojas Alcantara Juan                  | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 47 | Rojas Chavez Segundo                  | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 48 | Rojas Diaz Jesus                      | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 49 | Rojas Lescano Maria                   | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 50 | Samán Quiroz, Elvis                   | 1                    | 1         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 51 | Sanchez Mendoza Raul                  | 0                    | 0         | 0         | 1         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 52 | Sanchez Quispe Segundo                | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 53 | Santa Cruz Guevara, Juana             | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 54 | Saucedo Aguilar Cesar                 | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 55 | Saucedo Chávez, Juana del Rocío       | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 56 | Valera Gaona Jose                     | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 57 | Vásquez Acuña Néstor                  | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 58 | Vásquez Salazar Carlos                | 0                    |           | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 59 | Vásquez Burga Alfonso                 | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 1        | 1         | 0        |
| 60 | Vásquez Mejía Segundo                 | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0          | 1         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 61 | Vásquez Rojas Carmen                  | 0                    | 0         | 1         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 1        | 0         | 0        |
| 62 | Vásquez Zamora Jose                   | 0                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 1         | 0        |
| 63 | Vásquez Zamora Flor                   | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 1        | 1         | 0        |
| 64 | Vásquez Zamora Victor                 | 1                    | 0         | 0         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 0        | 0         | 0        |
| 65 | Zambrano Mejía Nelson                 | 0                    | 0         | 1         | 0         | 0        | 0        | 1          | 0         | 0         | 1        | 1         | 0        |
|    | <b>Total</b>                          | <b>20</b>            | <b>13</b> | <b>12</b> | <b>10</b> | <b>8</b> | <b>2</b> | <b>52</b>  | <b>13</b> | <b>0</b>  | <b>8</b> | <b>54</b> | <b>3</b> |
|    |                                       |                      |           |           | <b>65</b> |          |          |            |           | <b>65</b> |          | <b>65</b> |          |

**Figura 42.** Ranking Detallado de Responsabilidad Social de la calera Bendición de Dios.

Fuente: Elaboración propia, 2017.

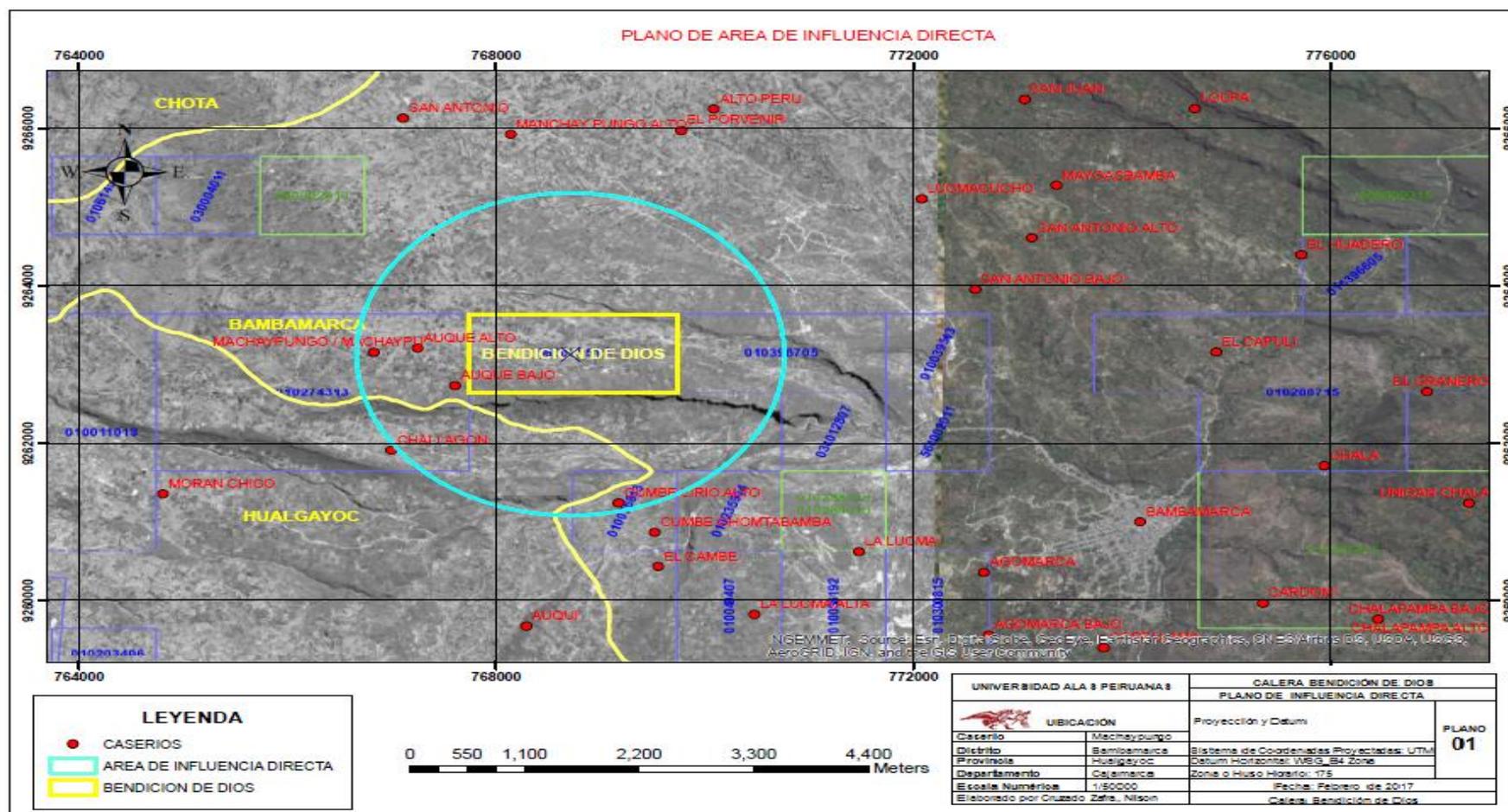
## Anexo 9: Ranking general de Responsabilidad Social de la Empresa Perú 2021

| Orden | Empresa                        | Ranking | Ubicación  | Sector                | Tamaño         | Tipo de Capital      | Ranking / 500 Mayor |
|-------|--------------------------------|---------|------------|-----------------------|----------------|----------------------|---------------------|
| 1     | Corporación Backus             | 89%     | Lima       | Manufactura           | Grande         | Más de 50% peruano   | -----               |
| 2     | BHP Tintaya SA                 | 87%     | Cusco      | Minería/Hidrocarburos | Grande         | 100% peruano         | -----               |
| 3     | Barrick Misquichiles SA        | 84%     | Ancash     | Minería/Hidrocarburos | Grande         | 100% peruano         | -----               |
| 4     | Minera Yanacocha SRL           | 84%     | Provincias | Minería/Hidrocarburos | Grande         | Menos de 50% peruano | 251                 |
| 5     | Compañía Minera Antamina SA    | 83%     | Ancash     | Minería/Hidrocarburos | Grande         | 100% peruano         | 375                 |
| 6     | Cia. Minera Buenaventura SA    | 80%     | Provincias | Minería/Hidrocarburos | Grande         | Más de 50% peruano   | -----               |
| 7     | Alicorp                        | 78%     | Lima       | Manufactura           | Grande         | 100% peruano         | 383                 |
| 8     | Repsol YPF                     | 72%     | Lima       | Minería/Hidrocarburos | Grande         | Menos de 50% peruano | -----               |
| 9     | Proctor & Gamble               | 72%     | Lima       | Manufactura           | Grande         | 100% peruano         | -----               |
| 10    | Amanco                         | 72%     | Lima       | Manufactura           | Mediana grande | Menos de 50% peruano | -----               |
| 11    | Damper Trujillo SAC            | 72%     | Trujillo   | Agropecuaria          | Mediana chica  | Menos de 50% peruano | -----               |
| 12    | Compañía Cervecería del Sur SA | 71%     | Cusco      | Manufactura           | Grande         | 100% peruano         | -----               |
| 13    | Haug SA                        | 71%     | Callao     | Manufactura           | Mediana chica  | 100% peruano         | -----               |
| 14    | Inca Tops SA                   | 69%     | Provincias | Manufactura           | Mediana grande | 100% peruano         | -----               |
| 15    | Panificadora Bimbo             | 67%     | Callao     | Manufactura           | Mediana chica  | Menos de 50% peruano | -----               |
| 16    | Hochschild & Cia. Ltda. SA     | 65%     | Arequipa   | Minería/Hidrocarburos | Grande         | Menos de 50% peruano | -----               |
| 17    | Embutidos Razzeto              | 65%     | Trujillo   | Manufactura           | Mediana chica  | 100% peruano         | -----               |
| 18    | Interbank                      | 64%     | Lima       | Banca y Finanzas      | Grande         | Más de 50% peruano   | -----               |
| 19    | Citibank                       | 63%     | Lima       | Banca y Finanzas      | Grande         | 100% peruano         | -----               |
| 20    | Agrokasa                       | 63%     | Ica        | Agropecuaria          | Mediana grande | Más de 50% peruano   | -----               |
| 21    | Sandoval                       | 62%     | Callao     | Servicios             | Mediana grande | Más de 50% peruano   | -----               |

**Figura 43.** Ranking general de RSE 2021

**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

## Anexo 10: Ubicación de la calera Bendición de Dios E.R.L



**Figura 44.** Ubicación de la calera Bendición de Dios E.R.L  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

## Anexo 11: Acceso en la calera Bendición de Dios E.R.L



**Figura 45.** Acceso en la calera Bendición de Dios E.R.L  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

## Anexo 12: Calentamiento del horno calera Bendición de Dios E.R.L



**Figura 46.** Calentamiento del horno calera  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

## Anexo 13: Cuestionario sobre RSE N° 2

### CUESTIONARIO N. 2 RSE

#### RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA MINERA NO METÁLICA, BENDICIÓN DE DIOS E.I.R.L

Tabla 23. Cuestionario sobre RSE N° 2

| Introducción:   |   |
|---|---|
| La Responsabilidad Social Interna de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L, específicamente en lo que se refiere al papel que adopta como empleadora, para finalmente realizar un debate con respecto a su responsabilidad laboral en el cumplimiento de la legislación vigente. |   |
| <b>Elaborado por el Bachiller:</b>  | Cruzado Zafra, Nilson Williams  |
| <b>Título de la tesis:</b>  | Responsabilidad empresarial y social de la empresa minera no metálica, Bendición de Dios E.I.R.L. en materia de relaciones laborales, distrito de Hualgayoc - Cajamarca, 2017 |
| <b>Universidad de procedencia:</b>  | Universidad Alas Peruanas - Filial Cajamarca  |

#### Considera y responde:

| N° | Preguntas  |
|----|--|
| 1  | ¿Recibe usted cursos de capacitación?  |
| 2  | ¿Con qué frecuencia los recibe?  |
| 3  | Existe una comunicación en todos los niveles de la empresa?  |
| 4  | ¿Tiene algún seguro de salud para usted y sus familiares, de la empresa?   |
| 5  | Se les da a los trabajadores algún esparcimiento? ¿Por ejemplo;iv) El trabajo femenino.                                |
| 6  | ¿Siente usted que hay integración entre todos los miembros de la empresa? (Se comprende aquí a trabajadores y Gerente) |
| 7  | ¿Existe alguna preocupación por mejorar el nivel educativo de los trabajadores?  |
| 8  | ¿Recibe algún premio o estímulo por una acción suya en beneficio de la empresa?  |
| 9  | ¿Recibe ayuda psicológica quien la requiere?   |
| 10 | Frente a los beneficios que recibe de parte de su empresa ¿Cómo se siente?   |
| 11 | Que beneficios que recibe de parte de su empresa   |

Fuente: Elaboración propia, 2017.

## Anexo 14: Trabajo laboral femenino en la calera Bendición de Dios



**Figura 47.** Trabajo laboral femenino en la calera Bendición de Dios  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.

**Anexo 15:** Responsabilidad social empresarial en la calera Bendición de Dios E.R.L



**Figura 48.** Calera Bendición de Dios E.R.L – Parte superior Tesista.  
**Fuente:** Elaboración propia, 2017.