

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**DR. LUIS CLAUDIO CERVANTES LIÑÁN**

**MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS**

**TESIS**

**LA APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL  
DESARROLLO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA  
COMPAÑÍA MINERA KOLPA EN EL DISTRITO DE HUACHOCOLPA EN  
HUANCAVELICA**

**PRESENTADO POR: YONY DANDIO LOZADA MIRANDA**

**Para optar el grado académico de MAESTRO EN GERENCIA SOCIAL Y**

**RECURSOS HUMANOS**

**ASESORA: DRA. MARÍA ISABEL VIGIL CORNEJO**

**LIMA – PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIAS**

A Dios por, sobre todo.

A mis abuelos Enrique y Rosa,  
por ser el nieto más querido.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres por sus oraciones.

A mi esposa, por su apoyo.

A mis hijos por darme valor.

A la Dra. María Isabel Vigil por ser mi guía en este trabajo.

# ÍNDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>5</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>9</b>
<b>FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>9</b>
1.1 MARCO HISTÓRICO.....	9
1.2 MARCO TEÓRICO.....	15
1.3. MARCO LEGAL.....	39
1.4 MARCO CONCEPTUAL: .....	43
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>46</b>
<b>EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>46</b>
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	46
2.1.1 <i>Descripción de la Realidad Problemática:</i> .....	46
2.1.2. <i>Antecedentes Teóricos</i> .....	47
2.1.3. <i>Definición del Problema</i> .....	64
2.2. FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	65
2.2.1. <i>Finalidad</i> .....	65
2.2.2. <i>Objetivo General y Específicos</i> .....	65
2.2.3. <i>Delimitación del estudio</i> .....	66
2.2.4. <i>Justificación e importancia del estudio</i> .....	66
2.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	66
2.3.1. <i>Supuestos teóricos</i> .....	66
2.3.2. <i>Hipótesis Principal y Específicas</i> .....	67
2.3.3. <i>Variables e Indicadores</i> .....	68
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>69</b>
<b>MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO .....</b>	<b>69</b>
3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	69
3.2 DISEÑO A UTILIZAR EN EL ESTUDIO.....	69
3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	70
3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS .....	70
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>71</b>
<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>71</b>
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	71
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	90
4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	92
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>97</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>97</b>
5.1 CONCLUSIONES.....	97
5.2 RECOMENDACIONES .....	98
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>103</b>

## RESUMEN

El objetivo general del trabajo de investigación fue determinar la influencia de la aplicación de programas de capacitación en el desarrollo laboral y responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

El tipo de investigación fue aplicado y el nivel explicativo, el método y diseño de investigación fue ex post facto.

La población estuvo compuesta por 900 colaboradores entre trabajadores directos de la Cía. Minera Kolpa, empresas especializadas y empresas conexas. Dentro de las empresas conexas, se cuenta con ocho empresas debidamente constituidas, provenientes de la Comunidad Campesina de Huachocolpa, integrado en su totalidad por un promedio de 200 trabajadores locales. La muestra fue de 132 colaboradores y el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Para medir las variables aplicación de programas de capacitación, desarrollo laboral y responsabilidad social se utilizaron instrumentos elaborados con escalas nominales, los mismos que fueron sometidos a la validación de expertos.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman por tratarse de variables cualitativas utilizando el margen de error de 0.01.

Finalmente, se comprobó que la aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral de los pobladores y en la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

**Palabras claves:** programas de capacitación, desarrollo laboral, responsabilidad social, comunidad, empresa.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to determine the influence of the application of training programs on labor development and social responsibility of the mining company Kolpa in the district of Huachocolpa in Huancavelica.

The type of research was applied and the explanatory level, the method and design of the research was ex post facto.

The population was composed of 900 collaborators among direct workers of the Company. Minera Kolpa, specialized companies and related companies. Within the related companies, there are eight duly constituted companies, from the Huachocolpa Peasant Community, which is fully integrated by an average of 200 local workers. The sample was 132 collaborators and simple random probabilistic sampling.

To measure the variables application of training programs, labor development and social responsibility were used instruments elaborated with nominal scales, which were subjected to the validation of experts.

The non-parametric Rho test of Spearman was used for the hypothesis test because it was qualitative variables using the margin of error of 0.01.

Finally, it was verified that the application of training programs positively influences the labor development of the settlers and the social responsibility of the mining company Kolpa in the district of Huachocolpa in Huancavelica.

**Key words: training programs, labor development, social responsibility, community, company.**

## INTRODUCCIÓN

La tesis surge como necesidad de conocer los efectos de la capacitación tanto en el desarrollo laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Kolpa como en la Responsabilidad Social con la Comunidad Campesina de Huachocolpa ubicada en Huancavelica.

Según Ibáñez (1996) la capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve.

En lo referente a la Responsabilidad Social Libro Verde UE (2001) sostiene que la RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

La teoría de la pirámide fue desarrollada por Carroll (1991) plantea cuatro clases de responsabilidades sociales de las empresas, vistas como una pirámide. Hay responsabilidades que se encuentran en el fondo de la pirámide y que son, por tanto, la base sobre la que se apoya otro tipo de responsabilidades. Las cuatro clases de responsabilidades son: económicas, legales, éticas y filantrópicas.

Este trabajo de investigación ha sido estructurado de la siguiente manera:

En el Capítulo I se presentan los Fundamentos Teóricos, citando el marco histórico, marco teórico y el marco conceptual.

En el Capítulo II se realiza el planteamiento del problema de investigación, describiendo la realidad problemática, citando los antecedentes teóricos y definiendo el problema general y los problemas específicos relacionados con las variables. Se presentan también los objetivos, las hipótesis y la clasificación así como la definición operacional de variables.

En el Capítulo III se desarrolla la Metodología, tipo, nivel, método y diseño del estudio, se precisan la población, muestra y muestreo; las técnicas de recolección de datos y las técnicas del procesamiento de la información.

En el Capítulo IV se realiza la Presentación y Análisis de Resultados, se cita la información recogida mediante tablas y gráficos; se presenta también la comprobación de hipótesis y la discusión de los resultados.

Finalmente, en el Capítulo V se precisan las Conclusiones y Recomendaciones a las cuales arribó la tesis.

# CAPÍTULO I

## FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Marco histórico

Consultando el ABC de la responsabilidad social empresarial en el Perú y en el Mundo Perú 2021 por Canessa Illich, Giuliana y García Vega, Emilio encontramos que el concepto de responsabilidad social surge en la primera parte del siglo veinte, su estudio moderno tuvo como pionero a Howard R Bowen quien en 1953, sugirió que las empresas deberían tomar en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones. Desde el aporte de Bowen hasta la actualidad, se puede observar que la responsabilidad social como corriente ha pasado por una primera etapa filosófica (década de los sesenta), seguida de una etapa en la que se especificaron las responsabilidades de las empresas y se trasladó el discurso filosófico a la gestión empresarial (década de los setentas), luego se presentó una tercera etapa en la que se integra el discurso socialmente responsable a la dirección estratégica a través de la teoría de los stakeholders (década de los ochentas). A partir de los noventas ya no se considera a la responsabilidad social empresarial como un fenómeno aislado dentro de la empresa sino que atraviesa transversalmente a las diferentes áreas de la organización. Peter Drucker (1996) complementa este punto de vista afirmando que “cada organización debe asumir la plena responsabilidad por el *efecto que tenga en sus empleados, en el entorno, en los clientes y en cualquier persona o cosa que toque. Eso es responsabilidad social*”.

### Enfoques de la RSE

La responsabilidad social es vista desde diversas posturas teóricas en el tiempo que han considerado diversos matices, es así que podemos citar los siguientes:

#### Enfoque liberal

A decir de Milton Friedman ganador del premio Nobel “*Los empresarios tienen una y solo una responsabilidad social, usar los recursos e involucrarse en actividades que incrementen sus beneficios*” Ideas brindadas hace más de 40 años atrás siendo las más representativas del enfoque de los fundamentalistas de mercado.

#### Enfoque Iluminado del Self – Interest

Uno de los modelos teóricos de responsabilidad social en los negocios es el llamado

self- interest. Este modelo sostiene que las acciones socialmente responsables que lleven a cabo los empresarios, recibirán una contraprestación por parte de la sociedad en determinadas circunstancias.

Esta contraprestación se generara por los siguientes factores: Mejora sustancial de la imagen pública de la empresa, que aumentara el número de compradores de los productos o servicios que esta provee; aumentara la probabilidad de que los bancos ofrezcan financiamiento a tasas más bajas; se incrementara la moral de los trabajadores, y obtendrá ventajas en atraer y retener a buenos empleados; se incrementara el número de colaboradores para la búsqueda de negocios lucrativos. En el sentido descrito, la responsabilidad social hacia la comunidad puede ser vista como una estrategia para el éxito empresario o la maximización del beneficio.

En conclusión, el enfoque del self-interest iluminado afirma que las empresas deben ser socialmente más responsables, ya que la ética empresarial demostró ser en los últimos años, una variable de gran importancia en la determinación del beneficio empresario.

### **Enfoque de la Moral Personal**

Uno de los métodos utilizados por los teóricos para la determinación de la responsabilidad social corporativa, consiste en el análisis de la estructura de la “Naturaleza Ontológica” de la corporación en sí misma. Es decir, la posición con relación a la responsabilidad social de la empresa descansa, en gran medida, en lo que uno entienda acerca de la naturaleza básica de la misma y el grado en que puede ser responsable por sus acciones.

French, Peter (1990) Donaldson, Thomas (1990), De George, Richard (1990), Hoffman, Michael y Frederick, Robert (1986) argumentan que las mismas pueden ser responsables morales por las acciones que llevan a cabo. Por ejemplo, De George (1990) supone que las corporaciones definidas como colectividades, actúan implícitamente, de una manera similar a cualquier individuo. Una vez que se asume que las corporaciones son capaces de actuar, y que las acciones que llevan a cabo son comparables a la de cualquier persona natural, se concluye que las corporaciones pueden ser moralmente culpables de una forma similar a las personas naturales.

En oposición a los autores mencionados, Gibson, Roger y Danley, John (1990) rechazan la teoría que define a las corporaciones como personas morales. En primer

lugar, Gibson afirma que no se pueden imponer sanciones morales a las corporaciones como corporaciones; es decir, se puede culpar y castigar a los individuos que trabajan, sean propietarios o quienes administran la empresa, pero no a ésta en sí misma.

En segundo lugar, Gibson afirma que las corporaciones no pueden ser miembros de la comunidad moral, ya que carezcan de la capacidad para responder moralmente. Es decir, las empresas pueden responder moralmente ante los daños sociales, pero en virtud de su estructura y funciones, actúan basadas en el interés propio y no en el comunitario.

En resumen y de acuerdo a este enfoque, si las corporaciones son definidas como “Personas” y “Agentes Morales”, entonces son responsables morales por las acciones que llevan a cabo en el ámbito social, de la misma forma que lo son las personas reales y los agentes morales. Sin embargo, si las corporaciones no son definidas como personas, los reclamos a favor de una responsabilidad social empresarial requerirán de un campo distinto al de la moral personal para su correspondiente justificación.

### **Enfoque de las Instituciones Sociales**

Este enfoque se fundamenta en la investigación acerca de la naturaleza social de los negocios en general y de las empresas en particular, a fin de determinar el carácter y grado de responsabilidad social empresarial. Define a la corporación como una “Institución Social” con responsabilidades sociales; sin embargo el grado exacto de la cual la empresa es “Social”, difiere entre los distintos adherentes a este enfoque.

Algunos pensadores parten de la tradición filosófica de la teoría del contrato social para determinar la naturaleza social de la corporación, tomando a Hobbes, Locke, Rousseau y Kant. Para Anshen, Melvin (1983), el contrato social en los negocios es un acuerdo social implícito que determina, para un tiempo y lugar determinado, los derechos y deberes de los individuos y los grupos dentro de la sociedad.

Para Bowie, Norman (1983), el contrato social es un acuerdo bilateral legítimo con términos explícitos e implícitos, sujeto a renegociaciones sucesivas, necesarias para mantener el buen funcionamiento de la sociedad. La evolución del contrato social en los últimos años, implicó una renegociación a fin de atender los problemas sociales que se generaban en el ámbito empresarial.

En conclusión, para los teóricos del contrato social, con términos implícitos (Anshen) o con términos explícitos (Bowie) así como para los partidarios del enfoque del

desarrollo histórico o ideológico, la empresa es por naturaleza una institución social. Por lo tanto, como institución social, está sujeta a los cambios que se produzcan en la sociedad y como tal, tiene responsabilidades sociales que debe cumplir.

### **Enfoque Legal**

Este enfoque estudia la naturaleza social de la corporación con relación a la ley. Se define a la empresa como una creación de la ley, que existe solo en contemplación de ésta. De acuerdo a este enfoque, la corporación es creada por el estado y no existe fuera de él, y como el Estado y la ley son creaciones de la sociedad, por lo tanto, la corporación es una creación de la sociedad.

La corporación es creada por la sociedad para el bienestar general de la misma y existe solamente bajo permiso social. Por lo tanto, los partidarios de esta posición afirman que la sociedad puede demandar legítimamente a las corporaciones la realización de ciertas actividades, aún si la corporación o aquellos que la administran no desean llevarlas a cabo. Más aún, si las actividades que realizan las empresas provocan daños en el bien común, la sociedad puede legítimamente restringirlas, imponer modificaciones o si fuera necesario eliminarlas.

En resumen, esta posición afirma que es el marco legal el que da validez a las empresas como instituciones sociales. Asimismo, afirma que como la ley es creada por el Estado y como el Estado es obra de la sociedad, entonces por relación transitiva la corporación es creada por la sociedad. Y como toda creación se debe someter a su creador, sin el cual no hubiera logrado la existencia, la corporación nunca debe oponerse al bienestar comunitario. En caso de que la creación fuera dañina para la comunidad, ésta la suprimiría y la reemplazaría por otro tipo de institución mucho más acorde a sus necesidades.

### **Enfoque de los Stakeholders** (partes interesadas)

Este enfoque establece que la obligación de la empresa no está limitada a los accionistas, sino que comprende a un grupo más amplio denominado “stakeholders”. Los “stakeholders” están conformados no solo por los proveedores de capital – “shareholders”-, sino por todos aquellos que son afectados por el accionar empresarial, y que forman parte de la corporación de manera indirecta, ya que sin ellos esta no

podría funcionar.

El grupo de “stakeholders” está integrado por los accionistas, los trabajadores, los consumidores, los financistas y la comunidad dentro de la cual la empresa se encuentra inmersa. El concepto de “stakeholders” surgió a medida de que los empresarios comenzaron apreciar la inseparabilidad de las partes que conforman la comunidad, y la necesidad de tener en cuenta las consecuencias de sus acciones sobre la sociedad como un todo.

Vallance, Elizabeth (1995) afirma que el “Propósito de los empresarios es la maximización del owner value de largo plazo”, y por lo tanto; los demás objetivos deben estar subordinados a este propósito. Generalmente, el owner value refiere al valor de la empresa, medido por los beneficios de largo plazo que esta le reporta a los accionistas o “shareholders”.

Sin embargo, Geoffrey Chandler (1996) expresa su desacuerdo con relación al estudio de Vallance. Chandler afirma que el objetivo de maximización del owner value de largo plazo es distinto al fin de maximización de beneficios que postula la doctrina liberal. Para Chandler, el empresario inicialmente desarrolla una idea acerca de un producto o servicio, para el cual existe o puede crear una demanda por parte de la comunidad. Para el desarrollo de este emprendimiento es necesario un financiamiento por parte de los potenciales inversores – ya sean accionistas o deudores – sin el cual la empresa no podría crecer.

Además, el autor señala que el objetivo principal de la corporación es la provisión del bien o servicio para la cual fue creada y la obtención del financiamiento es una condición que está subordinada a este objetivo. Es decir, la exigencia de una tasa de retorno suficiente para que se lleve a cabo la inversión es una condición necesaria para el desarrollo del objetivo principal que es la provisión del bien o servicio que aumenta el bienestar de la comunidad.

De acuerdo a Chandler, en la práctica el éxito o la supervivencia de una compañía requiere de un comportamiento balanceado entre las necesidades de todos los **stakeholders**, sin supremacías de ningún grupo en particular. Chandler concluye señalando que si el capitalismo demuestra ser un sistema dentro del cual sólo un diminuto grupo dentro de la comunidad – los accionistas o shareholders – recibe la mayor parte de los beneficios, será rechazado gradualmente por el resto de la sociedad y llevará dentro de sí mismo las semillas de su propia destrucción.

## **Historia de la RSE**

El concepto responsabilidad social según el Portal de responsabilidad social empieza a utilizarse a comienzos de la década del 70, aunque organizaciones y gobiernos ya realizaban acciones en algunos de los aspectos considerados como responsabilidad social desde tiempos antiguos, a finales del siglo XIX, y, en algunos casos, incluso antes.

La atención prestada a la responsabilidad social en el pasado se había centrado principalmente en las empresas. El término “Responsabilidad Social Corporativa” es todavía más familiar para la mayoría de las personas que “Responsabilidad Social”.

La visión de que la responsabilidad social es aplicable a todas las organizaciones ha surgido en la medida en que diferentes tipos de organizaciones, no sólo aquellas del mundo de los negocios, han reconocido que ellas también tienen responsabilidades en la contribución al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.

Los elementos de la responsabilidad social reflejan las expectativas de la sociedad en un momento particular del tiempo y son, por tanto, cambiantes. A medida que cambian las preocupaciones de la sociedad, sus expectativas en relación a las organizaciones también varían para reflejar esas preocupaciones.

Una primera noción de la responsabilidad social se centraba en las actividades filantrópicas, como hacer obras de caridad. Materias tales como las prácticas laborales y las prácticas justas de operación surgieron hace un siglo o más. Otras materias, tales como los derechos humanos, el medioambiente y la protección de los consumidores, se han ido sumado con el tiempo, a medida que estos temas han recibido mayor atención.

Las materias fundamentales y temas identificados en esta Norma Internacional reflejan una visión actual de las buenas prácticas. Sin lugar a dudas, éstas cambiarán en el futuro y asuntos adicionales puede que se vean como elementos importantes de responsabilidad social.

## 1.2 Marco Teórico

### Definiciones de responsabilidad social

Existen varias definiciones de diversos autores sobre la responsabilidad social entre ellos podemos mencionar a Drucker (1988) quien señala ocho áreas en las que la empresa debe fijarse objetivos de realización y de obtención de resultados: situación del mercado, innovación, productividad, recursos físicos y financieros, beneficio, desempeño y desarrollo gerencial, desempeño y actitud obrera y responsabilidad pública. Otro autor que ha estudiado la RSE ha sido Carrol (1998), el cual propone una definición en la que expresa cuatro dimensiones principales que caracterizan la responsabilidad que la empresa debe asumir ante la sociedad, y son:

- ✓ Económica. Es la responsabilidad de la empresa que se deriva del cumplimiento de su función tradicional, es decir, de la producción de bienes y servicios con el fin de obtener un beneficio determinado.
- ✓ Legal. Las actividades que las empresas desarrollan están sometidas a una serie de regulaciones que deben ser respetadas.
- ✓ Ética. Se refiere al conjunto de actividades y prácticas de las empresas que son juzgadas como correctas o incorrectas por la sociedad, aún sin estar escritas en la ley.
- ✓ Discrecional. Actividades que no son una exigencia de la sociedad pero que son satisfactorias, como son contribuir con recursos financieros a obras de caridad, apoyar programas educacionales, etc.

Consultando información sobre responsabilidad social encontramos en la página [www.peru2012.org](http://www.peru2012.org) en el Portal de Responsabilidad social del Perú que es definida como la forma ética de gestión que implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos de interés (Accionistas/Inversionistas, Colaboradores y sus familias, Comunidad, Clientes, Proveedores, Medio Ambiente y Gobierno) alrededor de la empresa, para lograr el desarrollo sostenible.

La RS ayudará a la empresa a tomar conciencia de su rol en el desarrollo de nuestro país, reconociéndose como agente de cambio para mejorar la calidad de vida y la competitividad de su entorno.

En este mismo documento citan la responsabilidad social empresarial conocida con las siglas **RSE** según la norma ISO 26000 (2010) como la Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas.
- Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.
- Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

La RSE aparece en el Libro Verde dividida en dos grandes apartados: la primera la dimensión interna, referida a las prácticas responsables de las empresas que afectan a los trabajadores, donde se tienen en cuenta cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. La segunda de las dimensiones, la externa, está referida al entorno local (ya sea a nivel europeo o mundial), a los socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos (sobre todo en lo que respecta a las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundiales, lucha contra la corrupción, códigos de conducta) y a los problemas ecológicos mundiales.

La forma en que las empresas deberían llevar a cabo una gestión integrada de la responsabilidad social sería adoptando una declaración de principios, un código de conducta o un manifiesto donde señalen sus objetivos y valores fundamentales, y sus responsabilidades hacia sus interlocutores. Y estos valores deben corresponderse con medidas en toda la empresa. De esta forma, las empresas se ven obligadas a añadir una dimensión social o ecológica a sus planes y presupuestos, evaluar los resultados en estos ámbitos, crear comités consultivos locales, realizar auditorías sociales o medioambientales y establecer programas de formación continua. En este nuevo contexto es necesario que las empresas integren la responsabilidad social en la planificación estratégica y en sus operaciones diarias. Los modelos tradicionales de comportamiento empresarial no son suficientes, y los cursos de ética empresarial deben estudiar en profundidad la RSE.

El cumplimiento por parte de las empresas de la RSE será comprobada a través de informes y auditorías.

El Libro Verde no podía dejar de lado el tema de la inversión socialmente responsable (ISR). Así, entre los motivos para la adopción de políticas responsables en los ámbitos social y ecológico señala el de ser un indicador de buena gestión interna y externa, su contribución a la minimización de los riesgos, y la prevención y anticipación de crisis que pueden dañar la reputación y provocar caídas del valor de las acciones.

La RSE es aplicable a todas las empresas y no depende su implementación y ejecución del tamaño de las mismas. Uno de los aspectos de los que se preocupa la Comisión en el Libro Verde es precisamente de las PYMEs, exponiendo que aunque el concepto de RSE fue desarrollado y pensado para las multinacionales, debería adaptarse a la situación específica de las PYMEs (que representan la mayoría de las empresas europeas), no sólo aquél sino también las prácticas y los instrumentos.

### **Características de la responsabilidad social**

Según la norma ISO 26000 (2010) la característica esencial de la responsabilidad social es la voluntad de una organización de aceptar responsabilidades y asumir los impactos de sus actividades y decisiones en la sociedad y el medioambiente. Esto implica demostrar un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad, tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con las normas internacionales de comportamiento, esté integrado en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

- **Las expectativas de la sociedad:** La responsabilidad social implica entender las expectativas e intereses más amplios de la sociedad. Un principio fundamental de la responsabilidad social es el respeto por el estado de derecho y el cumplimiento de las obligaciones legalmente vinculantes. La responsabilidad social requiere, además, acciones que vayan más allá del cumplimiento de las leyes y un reconocimiento de las obligaciones a otros que no son legalmente vinculantes. Estas obligaciones surgen de los valores éticos y de otras índoles, ampliamente compartidas.

Aunque las expectativas de un comportamiento responsable variarán entre países y culturas, las organizaciones deberían respetar las normas internacionales de comportamiento, como las que establece la Declaración Universal de Derechos Humanos.

- **El rol de las partes interesadas en la responsabilidad social:** La identificación del involucramiento con las partes interesadas son fundamentales para la responsabilidad social. Una organización debería determinar quién tiene un interés en sus decisiones y actividades, de modo que pueda conocer sus impactos y definir cómo abordarlos. Mientras que las partes interesadas pueden ayudar a una organización a identificar la relevancia de ciertos temas para sus actividades, éstas no reemplazan a la sociedad en su conjunto en la determinación de normas y expectativas de comportamiento. Un tema particular puede ser pertinente para la responsabilidad social de una organización, incluso si no ha sido identificado específicamente por las partes interesadas a las que consulta.

- **Integrando la responsabilidad social en toda la organización:** Debido a que la responsabilidad social se preocupa de los impactos reales y posibles de las actividades y decisiones de una organización, las actividades en curso y habituales que realiza una organización a diario constituyen el comportamiento más importante a abordar. La filantropía, entendida en este contexto como la donación con fines caritativos, puede tener un impacto positivo en la sociedad. Sin embargo, una organización no debería utilizarla como un reemplazo para enfrentar los impactos adversos de sus actividades. Los impactos de las actividades de una organización, pueden verse ampliamente afectados por sus relaciones con otras organizaciones. Una organización puede necesitar trabajar con otros para poder abordar sus responsabilidades. Entre estas otras organizaciones pueden incluirse sus pares, la competencia, partes de la cadena de valor o cualquier otro actor importante que participe dentro de la esfera de influencia de la organización.

- **Relaciones entre responsabilidad social y desarrollo sostenible:** Aunque muchas personas utilizan los términos responsabilidad social y desarrollo sostenible de manera intercambiable, y existe una relación cercana entre ellos, son conceptos diferentes.

El desarrollo sostenible es un concepto ampliamente aceptado y un objetivo rector que obtuvo reconocimiento internacional después del informe Nuestro Futuro Común de la Comisión Mundial sobre Medioambiente y Desarrollo en 1987, donde se llamó a establecer "Una Agenda Global para el Cambio". Sus desafiantes metas son la eliminación de la pobreza, salud para todos, justicia social y la satisfacción de las necesidades de la sociedad, respetando los límites ecológicos del planeta y sin menoscabar las necesidades de las generaciones futuras. Desde 1987, diversos foros internacionales han reiterado la importancia de estos objetivos, como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medioambiente y Desarrollo en 1992 y la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible en 2002. El objetivo del desarrollo sostenible es alcanzar un estado de "Sostenibilidad".

La responsabilidad social pone su centro de interés en la organización, no en el mundo. Sin embargo, la responsabilidad social, tiene un vínculo cercano con el desarrollo sostenible debido a que el objetivo general de la responsabilidad social de una organización, debería ser contribuir al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad.

Es importante señalar que el desarrollo sostenible es un concepto sustancialmente diferente al de la sostenibilidad o viabilidad de una organización individual. La sostenibilidad de una organización individual puede o no ser compatible con la sostenibilidad de la sociedad como conjunto y se logra abordando los aspectos sociales, económicos y medioambientales de manera integral. El consumo sostenido, el uso sostenido de los recursos y el sustento sostenido están asociados a la sostenibilidad de toda la sociedad.

- **El estado y la responsabilidad social:** Esta Norma Internacional no puede reemplazar, transformar o modificar de ninguna forma la labor del estado de expresar y obedecer al interés público. El estado tiene el poder único de crear y hacer cumplir las leyes, razón por la cual difiere de las organizaciones. Por ejemplo, la labor del estado de proteger los derechos humanos difiere de las responsabilidades planteadas para las organizaciones en esta Norma Internacional respecto de los derechos humanos.

La responsabilidad social de las organizaciones no es ni puede ser un sustituto de la expresión vigente de las labores y responsabilidades del estado. Esta Norma Internacional no entrega una orientación sobre qué es lo que debería someterse a la regulación jurídica obligatoria. Tampoco pretende dar solución a las interrogantes que sólo pueden resolverse de manera apropiada a través de las instituciones políticas.

No obstante, como cualquier organización, los organismos gubernamentales pueden estar interesados en utilizar esta Norma Internacional para informar sobre sus políticas y acciones relacionadas con ciertos ámbitos de la responsabilidad social.

### **Factores para el avance de la RSE**

Por su parte, la Comisión de las comunidades europeas (2001) sostiene que son numerosos los factores que impulsan este avance de la responsabilidad social de las empresas:

- Las nuevas inquietudes y expectativas de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores en el contexto de la mundialización y el cambio industrial a gran escala.
- Los criterios sociales influyen cada vez más en las decisiones de inversión de las personas o las instituciones tanto en calidad de consumidores como de inversores.
- La preocupación cada vez mayor sobre el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica.
- La transparencia de las actividades empresariales propiciada por los medios de comunicación y las modernas tecnologías de información y comunicación.
- A medida que las propias empresas se enfrentan a los retos de un entorno en mutación en el contexto de la mundialización y, en particular, del mercado interior, aumenta su convencimiento de que la responsabilidad social puede tener un valor económico directo. Aunque la responsabilidad principal de las empresas consiste en generar

beneficios, pueden contribuir al mismo tiempo al logro de objetivos sociales y medioambientales, integrando la responsabilidad social como inversión estratégica en el núcleo de su estrategia empresarial, sus instrumentos de gestión y sus actividades.

- Cuando la responsabilidad social de la empresa constituye un proceso de gestión de sus relaciones con diversos interlocutores que pueden influir realmente en su libertad de funcionamiento, los argumentos comerciales son evidentes. Por tanto, la responsabilidad social debe considerarse una inversión y no un gasto, al igual que la gestión de la calidad. Así, pueden adoptar un enfoque financiero, comercial y social integrado, que desemboque en una estrategia a largo plazo que minimice los riesgos relacionados con la incertidumbre. Las empresas deben asumir su responsabilidad social a nivel internacional y europeo a lo largo de toda su cadena de producción.

Según Capriotti Peri, Paul y Schulze Lepe, Francisca (2010) en la actualidad un número creciente de compañías contribuyen al diseño, mantenimiento y desarrollo del entorno social, por medio de sus políticas y actividades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Es en este sentido que las empresas no son ya observadas sólo como actores económicos, sino que también han pasado a ser (obligados por la fuerza de los hechos) actores sociales activos, en una sociedad que busca resolver las cuestiones de equilibrio entre el “nuevo orden económico y el orden social, en busca de un reparto equitativo”.

Hoy la corriente de pensamiento mayoritaria afirma que la responsabilidad de las compañías debe ir más allá de su rol puramente económico, para asumir un rol social (Wood, 1991; Carroll, 1999; Waddock, 2004).

Esta corriente sostiene que dicho rol social (vinculado a sus responsabilidades sociales), en relación con los stakeholders, es perfectamente exigible a las compañías, además de sus funciones puramente económico-financieras. El ejercicio de estos dos roles y la forma en que son comunicados a los públicos, clientes y ciudadanos, puede llegar a influir de modo desequilibrante en las asociaciones mentales que sobre las

compañías tengan los públicos (Brown, 1998; Brown & Dacin, 1997; Capriotti, 2003; Garrido, 2008).

La RSE impacta en la reputación de la empresa, por tanto en la evaluación global que los stakeholders (clientes y público en general) tienen de una compañía a lo largo del tiempo. Esta evaluación está basada en sus experiencias directas con la organización y en cualquier otra información directa o indirecta sobre la misma, en comparación con las experiencias e informaciones de otras compañías (la competencia incluida).

Es en tal sentido que la RSE se convierte en un activo intangible (y vector estratégico transversal) que forma parte de los nuevos enfoques y planteamientos estratégicos que deben ser gestionados por la empresa para crear valor. La estrategia en la empresa requiere de una constante adaptación y así lo comprenden quienes tienen la misión de incorporar las nuevas perspectivas de la RSE en sus compañías.

Este proceso implica la generación de cambios en las personas y en las culturas empresariales más que en las estructuras; en las mentes más que en los organigramas; en los niveles de compromiso más que en los procesos.

La gestión de la comunicación resulta vital, tanto para el buen desempeño interno como para una adecuada inserción social del sistema empresa. Y es exactamente en términos de dicha inserción y creación de capital de reputación social en donde la empresa se enfrenta a la necesidad de analizar, diseñar y planificar sus comunicaciones para la RSE.

En la actualidad la mayor sensibilidad e incertidumbre de los mercados y la alta tasa de competitividad empujan a las más diversas compañías en el globo hacia la búsqueda de mecanismos de diferenciación, mantención y crecimiento en el tiempo, nada de lo cual tiene real valor para el fortalecimiento de los atributos de marca y reputación, si no se condice con un apropiado plan estratégico de comunicación. Esto es parte de los temas a los que arribamos en el capítulo que trata sobre la gestión de la reputación.

## **Gestión de las relaciones con las partes interesadas**

Para Correa María Emilia y Estévez Valencia Rafael (2011) la relación empresa-accionista ha sido considerada como la más relevante para cualquier negocio. Tiene protección legal en todo el mundo y conlleva la obligación fiduciaria del “debido cuidado”, que obliga a la empresa a poner los intereses de los dueños del capital por encima de cualquier otro interés, de forma de asegurar la protección y el aumento de valor de su inversión. De hecho, todavía algunos consideran que la única responsabilidad de la empresa es para con sus accionistas. En esta visión sólo a ellos se les debe rendir cuentas y el éxito empresarial se debe medir exclusivamente por el retorno financiero a la inversión de capital. Se puede leer una discusión actualizada al respecto en la revista *The Economist* de Enero 17, 2008.

El planteamiento más tradicional que dominó la práctica y “ética” monetarista se resume en el artículo de Milton Friedman, (1970) *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. El concepto de stakeholder aplicado a las empresas fue divulgado por R. Edward Freeman (1984) en su libro “*Strategic Management: A Stakeholder Approach*”. El autor postula una visión de la empresa en el centro de múltiples relaciones sociales, que se contrapone a la concepción de la empresa cuyo exclusivo interés es su relación con sus accionistas.

Lo interesante de esta propuesta es que permite a la empresa reconocer que las relaciones con sus públicos de interés son fundamentales para asegurar el buen desempeño de sus negocios. Obviamente, si la empresa no conoce las expectativas de sus accionistas, o las conoce pero no las satisface, es probable que esos accionistas decidan retirar su capital o retirar a los ejecutivos que administran la empresa. De manera similar, si la empresa no satisface las expectativas de sus clientes no tendrá éxito en el mercado, y cuando los trabajadores y proveedores tienen algún margen de maniobra, expresan su desacuerdo con las empresas retirándose o terminando sus relaciones comerciales, o al menos sabotando el negocio.

Lo que resulta cada vez más evidente es que reconocer y considerar a todos los públicos interesados permite una mejor gestión de riesgos y, sobre todo, estar en contacto con quienes construyen las tendencias del mercado y los negocios del futuro.

Empresas de todos los órdenes, incluso gigantes mundiales como Mc Donald's, WalMart, Shell, Monsanto, Nike y muchas otras, han aprendido, a partir de experiencias muy poco agradables, que la sociedad no se contenta con los resultados financieros de una empresa. Las partes interesadas crecen, se fortalecen y esperan que las empresas asuman su responsabilidad frente a los impactos que causan sobre las personas y el entorno natural; que sean transparentes sobre sus acciones y resultados. Sobre esas bases otorgan o suspenden la "Licencia Social para Operar".

Existen además casos muy interesantes de empresas que han logrado ventajas competitivas a partir de escuchar y entender las expectativas y percepciones de sus públicos. Un caso ya clásico es Toyota, con su compromiso con temas ambientales y el desarrollo de su auto híbrido, que logró un impactante éxito de mercado durante el mismo período en que General Motors, su principal competidor, se vio forzado a solicitar ayuda financiera al gobierno para no cerrar sus puertas. Empresas como Natura Cosméticos del Brasil han logrado posicionarse como marcas de mucha reputación en negocios muy lucrativos, gracias al interés de la sociedad por conservar su riqueza biológica.

Existen empresas que a pesar de contar con todos sus permisos y licencias legales, pierden la aprobación social y se ven enfrentadas a variados efectos negativos que amenazan la viabilidad o la estabilidad del negocio. La crítica pública a empresas como Nike, The Gap, Kathy Lee Gilford, y otras de la industria textil norteamericana por las condiciones de operación de sus proveedores en Asia y Centro América, las denuncias contra forestales, mineras y petroleras (Río Tinto, Barrick y Arauco en Chile, Shell, BP, Exxon, Alcoa, etc.) por sus impactos ambientales y sociales, las campañas contra las empresas productoras de juguetes de PVC, las que comercian con organismos modificados genéticamente (GMOs, por sus siglas en inglés), son sólo algunos ejemplos de las múltiples ocasiones donde la sociedad exige a las empresas requisitos que van más allá de las exigencias legales. Las empresas pierden su Licencia social para operar, aun cuando tengan su licencia legal en regla, cuando la sociedad considera que su responsabilidad exige acciones más allá de lo exigido por la ley, y la empresa no satisface las expectativas sociales de forma adecuada.

La pérdida de la Licencia social para operar tiene también un impacto directo en valor

financiero e una compañía. Puede afectar la decisión de los accionistas de mover su capital, la decisión de compra de los clientes, la decisión de venta de los proveedores o la viabilidad de las operaciones propias del negocio. No se refiere esto a una simple crítica pública o al desacuerdo de un grupo: nos referimos a la acción social que logra afectar la gestión de la empresa.

### **RSE en la Minería**

Consultando información en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos encontramos el artículo de Arias Arce, Vladimir; Lovera Dávila, Daniel; Puente Santibañez, Luis y Calderón Celis, Marilú en la Revista del Instituto de Investigaciones FIGMMG Vol. 12, (2009) titulado **Contexto de la responsabilidad social minera y la gobernabilidad** en el cual se sostiene que conceptualizar la responsabilidad social empresarial (RSE) en el caso del sector minería no debe tratarse de filantropía de algunas empresas, sino que el crecimiento de la actividad en la última década debe tener correlato con el desarrollo sostenible del entorno de las empresas.

Esto quiere decir que las acciones desplegadas guardan un fuerte componente asistencialista, en el que la empresa adopta, por lo general, un papel activo y la población beneficiaria un rol pasivo. Esta forma de encarar la RSE denota la ausencia de actores políticos no empresariales, reduciendo las posibilidades de consolidar procesos de retroalimentación entre la inversión social empresarial y los grupos de interés implicados positivamente.

La aplicación del marco legal vigente rebosa el ámbito, se interpretan mal, se eluden y se deja de aplicar; consecuentemente la actividad minera discurre por senderos equivocados, siendo imperioso un marco legal conciliador de interés. El marco legal institucional implementado a inicios de los 90, demostró ser muy eficaz para generar flujo de inversión, pero con series limitaciones frente a los conflictos sociales y ambientales.

Afortunadamente, la minería actual es muy diferente a la de hace algunas décadas, gracias, entre otros aspectos, que desde finales de la década de los sesenta y comienzos de los setenta empezó a usar tecnologías más amigables –más limpias– con el ambiente. En nuestro país, esto comienza a ocurrir en la década de los ochenta,

dando inicio así a una cultura de protección del medio ambiente, y en la década pasada aparecieron nuevas corrientes corporativas que claman sobre la responsabilidad social empresarial.

Sin duda, estos cambios también fueron posibles principalmente por cuatro hechos que han ocurrido en estos años:

- La globalización de la economía y por ende la sensibilización de los estándares sociales.
- Una mayor competencia por capitales de riesgo que hizo que los inversionistas aplicaran buenas prácticas corporativas y estándares más altos.
- El deterioro ambiental por la mala práctica de la sostenibilidad.
- La influencia de las ONG para la agudización de las diferencias entre empresas mineras y su entorno.

Es necesario indicar que el trabajo de una mina en una comunidad remota genera, de hecho, una serie de expectativas en la población, ya que ella ve a la empresa como el agente que solucionará sus problemas de extrema pobreza.

Inclusive, muchas veces desea que sustituya al Estado como proveedor de servicios públicos y obras de infraestructura social y productiva. En otras palabras, la cree responsable del desarrollo socio económico de la región.

Expectativas y demandas locales son los retos socioeconómicos que deben enfrentar las empresas del sector minero; por la adquisición de tierras, del pago por derechos de agua, presencia y régimen para subcontratistas, por programas de vivienda, contaminación, compensación, compras locales, estrategia de inversión social y educación, etc.

Afortunadamente, en el Perú varias empresas que han asumido la responsabilidad social empresarial como conducta corporativa están enfrentando adecuadamente el reto. Es así como se transforma en una estrategia moderna de hacer negocio.

### **La Responsabilidad Social Empresarial: Camisa de fuerza**

La responsabilidad social empresarial (RSE) o Camisa de Fuerza (CDF) ha tomado muchos matices en su definición; a quien lo practica –a decir de muchos–le asegura la inversión a largo plazo, prósperas relaciones vecinales y fructífera inversión.

La nueva visión corporativa sugiere u obliga hacer negocios en armonía con la variedad de los involucrados directos e indirectos (stakeholders: partes interesadas), los que entienden la importancia de una actividad económica extractiva y los de férrea oposición a la actividad minera.

Por ello, esta visión corporativa de responsabilidad social empresarial implica:

- Mantener un proceso de consulta permanente con sus stakeholders.
- Promover el compromiso de la participación de ellos en actividades y proyectos de la empresa.
- Presentar públicamente su balance económico, financiero y social.
- Preservar los recursos naturales y culturales de las sociedades indígenas.
- Declarar su compromiso ambiental en relación a sostenibilidad.

En la discusión sobre la RSE, los conflictos de interés suelen circunscribirse en la tensión existente entre la regulación jurídica interna, los estándares internacionales y el papel del Estado para hacer efectivos estos marcos normativos. En nuestro caso, las normas del derecho internacional, en materia de derechos humanos, ostentan rango constitucional. Esto significa, en lo sustancial, que el Estado peruano está en la obligación de garantizar que todos los ciudadanos puedan hacer efectivo (sin discriminaciones ni exclusiones de ninguna naturaleza) el goce y disfrute de sus derechos humanos. Desde esta perspectiva, y suponiendo que el entramado jurídico del país guarda coherencia con la doctrina internacional de los derechos humanos, el cumplimiento estricto de la normativa interna supondría la realización de los estándares internacionales de responsabilidad social acorde con los derechos humanos.

Libro Verde UE (2001) sostiene que la RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

### **La Teoría de la Pirámide**

La teoría de la pirámide fue desarrollada por Carroll (1991) plantea cuatro clases de responsabilidades sociales de las empresas, vistas como una pirámide. Hay

responsabilidades que se encuentran en el fondo de la pirámide y que son, por tanto, la base sobre la que se apoya otro tipo de responsabilidades. Las cuatro clases de responsabilidades son: económicas, legales, éticas y filantrópicas.

- **Responsabilidades Económicas**

Constituyen la base de la pirámide y son entendidas como la producción de bienes y servicios que los consumidores necesitan y desean. Como compensación por la entrega de estos bienes y servicios, la empresa debe obtener una ganancia aceptable en el proceso.

- **Responsabilidades Legales**

Tienen que ver con el cumplimiento de la ley y de las regulaciones estatales, así como con las reglas básicas según las cuales deben operar los negocios.

- **Responsabilidades Éticas**

Se refieren a la obligación de hacer lo correcto, justo y razonable, así como de evitar o minimizar el daño a los grupos con los que se relaciona la empresa. Estas responsabilidades implican respetar aquellas actividades y prácticas que la sociedad espera, así como evitar las que sus miembros rechazan, aun cuando éstas no se encuentren prohibidas por la ley.

- **Responsabilidades Filantrópicas**

Comprenden aquellas acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía corporativa. Estas acciones incluyen el involucramiento activo de las empresas en actividades o programas que promueven el bienestar social y mejoren la calidad de vida de la población. La diferencia entre las responsabilidades éticas y filantrópicas está en que las primeras surgen porque la empresa quiere cumplir con las normas éticas de la sociedad; mientras que las segundas no son una norma esperada en un sentido ético o moral, sino que representan más bien una actividad voluntaria de parte de las empresas, aun cuando siempre existe la expectativa social de que éstas las sigan. En resumen, de acuerdo con la teoría de la pirámide, la RSE implica el cumplimiento simultáneo de las responsabilidades económica, legal, ética y filantrópica. En otras palabras, la RSE debe llevar a la empresa a obtener ganancias, obedecer la ley, ser ética y comportarse como un buen ciudadano corporativo.

### **La Pirámide de Carroll**



Fuente: Teoría de la pirámide: Carroll (1991)

cita al Sr. Baltazar Caravedo, investigador pionero y comprometido con la responsabilidad social, quien ha realizado una clara diferenciación entre los conceptos de filantropía, inversión social y responsabilidad social; las considera como tres niveles o etapas en el camino hacia la adopción de una genuina filosofía define la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa como la forma ética de gestión que implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos relacionados a la empresa, para lograr el desarrollo sostenible.

### **Programas de Capacitación de personal**

Pinto Villatorio, Roberto (1992) manifiesta que la capacitación se sustenta en un marco teórico que intenta ejercer su influencia en la constitución de los propósitos, de acuerdo con los valores y objetivos de la organización.

Son varias las teorías que históricamente han influido sobre los diversos enfoques de la capacitación, cada una de ellas dirigida a relevar diferentes niveles o áreas de la organización. Se han hecho explícitos sus propósitos y objetivos centrales, y puede decirse que han gozado, en su momento, de un éxito relativo.

Sin embargo, el desarrollo tecnológico y organizacional va dejando atrás la vigencia de esas teorías, por lo que también puede decirse que cada teoría nueva es, en cierto modo, una adaptación de la anterior, intentando así "Acomodarse" a las nuevas circunstancias y exigencias. Como este trabajo no se ha propuesto exponer en detalle sus principales rasgos.

Ibáñez (1996), indica que la capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve.

Aquino, (1997) establece que las "Actitudes del personal en conductas produciendo una cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al

trabajador en su puesto de trabajo."

Chiavenato (2008) manifiesta que "Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos."

Las acciones del proceso de capacitación están dirigidas al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, y buscan mejorar habilidades, incrementar conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar al individuo. El objetivo central es generar procesos de cambio para cumplir las metas de la organización.

En el presente, se ha dado un papel muy importante a la administración del personal, porque antes las empresas que tenían mayor acceso al capital y las innovaciones tecnológicas contaban con mayores ventajas competitivas, sin embargo, hoy ha cambiado totalmente. "Hoy, las compañías que ofrecen productos con la más alta calidad son las que van un paso adelante de la competencia, pero lo único que mantendrá la ventaja de la compañía para el día de mañana es el calibre de la gente que esté en la organización" (Monday y Noe: 2005).

Se puede afirmar que: "*El principal desafío de los administradores de recursos humanos es lograr el mejoramiento de las organizaciones de la cual forman parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces*"(Werther y Davis: 2000) a través de administrar mejor los recursos humanos, de aquí que, una buena administración de recursos humanos genera beneficios en el sentido de, que si el talento humano es escaso y valioso, se tiene que crear un ambiente de trabajo atractivo para retener al personal contratado y obtener de él el máximo rendimiento.

En la actualidad podría haber muchas oportunidades de empleos, pero no todas las empresas podrían ser muy buenos lugares para trabajar, en muchas de las economías modernas, es más fácil obtener recursos económicos y tecnología de punta que un buen personal, esto significa que la ventaja competitiva la tendrán las empresas que sepan

cómo atraer, seleccionar y retener a sus trabajadores mediante un plan claro y definido de desarrollo personal y laboral.

Administrar el recurso humano es la habilidad que podría marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso en la mayoría de las organizaciones. Una gran parte de los ejecutivos actuales y en especial, ejecutivos de áreas productivas, no le dan la importancia debida a la administración efectiva de sus recursos humanos, por lo regular consideran que esta función corresponde solamente al departamento de recursos humanos, de aquí que, muchos de los problemas de una compañía son problemas de personal y por lo regular, no son atendidos hasta que hacen crisis, o cuando ya no es posible postergarlos. Si se quiere desarrollar una organización que pueda crear valor a largo plazo irremediamente hay que enfocarse en la gente, que crezcan y se desarrollen a la par con la organización.

Un error muy frecuente en la administración es que, por lo regular, cuando se plantea una estrategia, se señalan con precisión lo que se va a hacer con los recursos económicos, tecnológicos y financieros, pero rara vez se mencionan los recursos humanos que se van a necesitar y mucho menos, con qué cualidades, habilidades, conocimientos y/o competencias necesarias. Es importante señalar, que, sin estos recursos, es poco probable implantar las estrategias por excelentes que éstas sean. “Cada mejora a la compañía descansa en la gente que desea hacer algo mejor y diferente. Cuando se pueda obtener personal que quiera y sepa cómo cambiar, entonces se podrán implantar las estrategias y alcanzar los objetivos” (Gubman, 1998).

Si uno se preguntara por qué es esencial conectar la estrategia con el personal para administrar el talento, o lo más importante, como hacerlo, se podría decir que esto descansa en tres conceptos claves, la alineación, el compromiso y la medición. La alineación significa asignar a la gente en la posición correcta, es decir, el personal deberá estar alineado conforme a la estrategia del negocio, dicho de otra forma, determinar qué cualidades, competencias o habilidades se requieren en tal o cual estrategia y en base a eso asignar a las personas que cubran con esos requisitos o dotarlos de esas habilidades mediante la capacitación y adiestramiento. El compromiso significa promover que el personal se comprometa con sus propósitos básicos y dirección correcta y finalmente evaluar el desempeño.

Un factor importante es tener un buen sistema integral de capacitación que permita desarrollar en el personal los **conocimientos, las habilidades y/o competencias**

necesarias para que la organización pueda implementar sus estrategias para el logro de los objetivos institucionales, derivados de la planeación estratégica.

La función de administrar recursos humanos es una tarea que precisamente administra a seres humanos, que tienen una serie de características que los hace únicos, con complejos, virtudes, traumas, sentimientos, satisfacciones, insatisfacciones, etc. También la administración debe tener claro que debe crearle valor al personal a través de administrarlos con respeto, proporcionarles condiciones de trabajo higiénicas y seguras, capacitándolos y desarrollándolos de tal forma que crezcan conjuntamente con la empresa y puedan realizarse a través del trabajo.

La organización deberá desarrollar al máximo el potencial de la gente, administrando el recurso humano en forma integral o total, en el marco de una cultura laboral de respeto, de formación y crecimiento mutuos. De ésta manera se podrán lograr objetivos particulares como: incrementar el liderazgo tanto individuales como de grupos, que permita el compromiso del personal con su organización; crear programas de comunicación efectiva y sistemas de reconocimientos y cambios de cultura para una mayor integración y participación de todos en el logro de los objetivos organizacionales. Estas actividades resaltan la importancia de la administración de los recursos humanos y una de las actividades principales de esta función es la capacitación y desarrollo del personal que integra las organizaciones. La importancia de esta actividad estriba principalmente en que la misma dinámica empresarial y el cambio constante que sufren las organizaciones requieren de contar con personal preparado y con los conocimientos y habilidades suficientes para enfrentar esos cambios. Es por esto que en toda organización debe existir un proceso de formación, capacitación y desarrollo de los recursos humanos que permita adecuar y absorber el desarrollo tecnológico, la creación de nuevos productos, servicios y la transformación constante de la propia empresa (Arias Galicia y Heredia Espinosa, 2001).

La capacitación es un proceso continuo, porque aun cuando al personal de nuevo ingreso se le dé la inducción en forma adecuada, con frecuencia es preciso entrenarlos o capacitarlos en las labores para las que fueron contratados y/o proporcionales nuevos conocimientos necesarios para el desempeño de un puesto, al igual que los empleados con experiencia que son ubicados en nuevos puestos, pueden requerir capacitación para desempeñar adecuadamente su trabajo. También, siempre será necesario mantener un equilibrio entre las aptitudes y actitudes de los trabajadores y los

requerimientos del puesto. En este esquema entran en juego la orientación y la capacitación para poder aumentar la productividad. La capacitación es un elemento muy importante y juega un papel preponderante en la vida de las organizaciones y del personal que las integra, de tal forma que: “Aunque la capacitación o el entrenamiento auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras, independientemente de las actuales” (Werther Jr. y Davis, 1998).

Las razones para proporcionar capacitación pueden ser muy variadas, en los últimos años se ha tenido un incremento en la necesidad de tener más y mejores conocimientos, el hombre moderno sufre una intensa curiosidad y un indomable afán inquisitivo, con toda seguridad, las organizaciones del futuro continuarán experimentando ese deseo de saber, que además de enriquecer sus vidas personales, enriquecen a las organizaciones para las cuales trabajan.

Los beneficios de la capacitación son:

1. ayuda a mejorar las aptitudes y las actitudes.
2. eleva los conocimientos de los ocupantes de los puestos en todos los niveles organizacionales.
3. Mejora la moral y la satisfacción de la fuerza de trabajo.
4. Guía al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
5. Crea una mejor imagen tanto del personal como de la organización.
6. Mejora las relaciones entre jefes y subordinados.
7. Ayuda a sistematizar el trabajo.
8. Fluyen mejor la toma de decisiones y la solución de problemas
9. Propicia el desarrollo y las promociones.
10. Es la mejor herramienta para incrementar la productividad y la calidad.
11. Contribuye a mantener bajos los costos de operación en muchas áreas.
12. Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
13. Permite el establecimiento y logro de metas individuales. (Werther Jr, y Davis 1998).

## **Desarrollo Laboral**

Debe considerarse que el desarrollo laboral está ligado al Desempeño Laboral en el que se describe el grado en que los gerentes, coordinadores o trabajadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados.

Stoner (1994) quien afirma “*el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad*”. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Chiavenato (2002) expone que el desempeño es “*eficacia del persona que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral*”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Drucker (2002) al analizar las concepciones sobre el desempeño laboral plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Robbins (2004) plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concreta de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

El desarrollo laboral es entendido desde que toda persona que se dedica al trabajo sabe perfectamente que el estar en un mismo puesto o ejercer la misma actividad durante un largo tiempo y con la remuneración económica de la mano con la rutina y calidad de vida, crea un ambiente poco agradable con el transcurrir del tiempo. Si el empleado, como ser humano, tiene anhelos de superación y gusto por su actividad, con esfuerzo y preparación llegará a obtener un desarrollo laboral.

Es la transición de un nivel laboral, (puesto o plaza ocupada por el sujeto en una determinada empresa del sector privado o del gobierno), a uno de mayor categoría con una remuneración mejorada, pero con una mayor responsabilidad en base a la preparación o capacidad certificada de la persona ascendida.

Los ascensos laborales, son oportunidades que cada empleado experimenta muy pocas veces en su vida; si la persona cuenta con la experiencia necesaria, la preparación académica adecuada y la valoración de su propia persona, puede hacer de su oportunidad de ascenso una realidad.

### **Características del desarrollo laboral**

El desarrollo laboral se presenta en la vida del sujeto como una oportunidad, con características positivas para los diversos aspectos que enfrenta todo sujeto cuando labora para una determinada empresa. Las características están vinculadas a diversos aspectos como son: prestigio, mejora económica y autoestima.

#### **a. Prestigio**

El hecho de que una persona tome posesión de un puesto o plaza de mayor jerarquía, debido a su ascenso, implica que ésta persona gana **importancia, estimación, realce** y **buen crédito**. Por tanto la persona mejora su imagen ante sus compañeros de trabajo, la sociedad y en su propia familia; el sujeto ha demostrado ser capaz y de estar mejor preparado que sus competidores.

#### **b. Mejora Económica**

El incentivo a la capacidad, el esfuerzo de la preparación constante y el haberle

ganado a sus competidores más cercanos en la oposición a la plaza; es la remuneración económica, que es el otro aspecto importante por la cual el ser humano está en constante competición. El hecho de mejorar sus ingresos, hacen que el ser humano mejore sus condiciones de vida, tiene oportunidades diversas de mejorar su alimentación, vestimenta, estudios propios y de sus cargas familiares, proyectos a realizar, entre otros. Por ello, el ser humano con un incremento salarial, cuenta con la posibilidad de mejorar su estilo de vida y la de su entorno familiar.

### **c. Autoestima**

Es la aceptación incondicional de sí mismo, sin juicio destructivo alguno. La autoestima le permite al sujeto optar por los sentimientos más humanos, amigables y **confortables** hacia él mismo y le ayuda a sortear óptimamente cualquier circunstancia. (Bourne: 2007).

Cabe resaltar que las personas requieren desarrollar tanto sus capacidades como oportunidades de desarrollo laboral.

### **Capacidad**

La capacidad es la aptitud, inteligencia y pericia del ser humano. Es la posibilidad de desarrollar una actividad o de concluir algo, se refiere expresamente a funciones motrices y a procesos del pensamiento.

Las personas capacitadas son los seres humanos que han invertido adecuadamente en aprender y mejorar su inteligencia y desenvolvimiento ante actividades donde presentan aptitudes e intereses muy marcados.

Generalmente las personas realizan estudios en áreas específicas, como la medicina, ingeniería, administración de empresas, entre otras y a estas personas se les contrata en determinada empresa por su capacidad de desarrollar determinada actividad para la cual fueron preparadas, es decir están capacitadas adecuadamente para un trabajo específico.

En base a lo anterior podemos realizar una comparación en cuanto a las posibilidades de poder optar por un puesto de trabajo, aunado a la remuneración económica que representa cada puesto de trabajo. Es decir que las personas que opten por

determinado puesto de trabajo tienen que saber realizarlo y, lógicamente obtendrá la plaza quién esté mejor capacitado para realizar dicha actividad. Si eso ocurre con personas que tienen la oportunidad de capacitarse, ¿Qué ocurre con las menos afortunadas, las personas que no pueden terminar una carrera a nivel medio, o que no han terminado el básico y en el peor de los casos, las personas que ni siquiera han terminado la primaria?.Las mejores oportunidades las tienen las personas que dedican su tiempo a capacitarse cada día, a mejorar sus habilidades y conocimientos.

### **Oportunidades**

Es la conveniencia que se le presenta a determinada persona en un tiempo y lugar preciso. Para una persona empleada por una empresa una oportunidad es la posibilidad de mejorar sus ingresos económicos, de mejorar su prestigio y de alimentar su autoestima.

Para un trabajador que ha logrado mejorar sus habilidades y conocimientos, y que además cuenta con un respaldo certificado, las oportunidades se le presentan con mayor número de veces, acompañado de la facilidad de optar por esas mismas oportunidades que se ven muy lejanas para una persona poco estudiada o capacitada.

### **Desarrollo sostenible**

El ABC de la responsabilidad social empresarial en el Perú y en el mundo cita la definición mundialmente aceptada que es la planteada por la Comisión Brundtland/ONU “*es el desarrollo que permite satisfacer las necesidades de la generación de hoy sin perjudicar la capacidad de futuras generaciones de satisfacer las suyas*”.

El concepto de desarrollo sostenible implica el desarrollo equilibrado de las siguientes tres dimensiones:

#### **Dimensión Económica**

A sorpresa de muchos, esta dimensión no sólo Incluye la información financiera de la empresa, si no también incluye factores como los salarios y beneficios, productividad laboral, creación de empleo, gastos en tercerización, gastos en investigación y desarrollo, gastos en capacitaciones, entre otros.

### **Dimensión Ambiental**

Esta dimensión incluye los impactos que causan los procesos, productos y servicios de la organización en el aire, el agua, la tierra, la biodiversidad y la salud humana.

### **Dimensión Social**

Esta dimensión incluye factores como la seguridad y salud en el área de trabajo, la rotación del personal, derechos laborales, derechos humanos, salarios y condiciones laborales de las empresas service. Asimismo, en esta dimensión se incluye la interacción entre la organización y su comunidad.

## **1.3. Marco Legal**

### **Normas generales que sustentan la RSE:**

- La Constitución Política del Perú.
- Ley General del Trabajo.
- Ley General del Ambiente No. 2861.
- Ley General del Ambiente No. 2005 (Sustituyó al Código del Medio Ambiente y reglamento).
- Ley General de Pesca No. 25977.
- Ley General de Minas e Hidrocarburos.
- Ley Orgánica No. 26821 para el Aprovechamiento Sostenibles de los Recursos Naturales.
- Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada 1991.
- Ley de Áreas Naturales Protegidas 1997.
- Ley General de Residuos Sólidos.
- Ley del Sistema Nacional de Impacto Ambiental 2001.
- Ley que Regula el Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos.

### **Normas especiales de la RSE:**

- Legislación Ambiental Minera.
- Creación del Conam, Organismo Rector de la Política Nacional Ambiental 1994.
- Reglamento de Estándares Nacionales de Calidad Ambiental para Ruido 2003.

### **Normas Internacionales de la RSE:**

- ISO SA8000 (Mejoras de condiciones de trabajo en las organizaciones del mundo).
- ISO 9000 (Calidad De los procesos).
- ISO 14000 (Calidad Ambiental).
- Declaración de los principios fundamentales y derechos de trabajo de la OIT y los convenios específicos 148, 155, 161, 162, 170, 174, y 184.
- Declaración tripartita de la OIT, sobre las empresas multinacionales y la política social.
- Normas de la ONU sobre Derechos Humanos en las Empresas Multinacionales y Otras Empresas (2003).
- Los códigos de conducta y los acuerdos marco. Entre ello: códigos de actividad, protocolo de institucionalización de interlocución, código de ética, código de empresa, código social, norma social empresarial, entre otros.
- Normas de derechos laborales considerados por la organización internacional del trabajo – OIT.
- Los estándares sociales.

## **Naturaleza jurídica de la RSE**

Según Ermida, Oscar (2010) al referirse sobre los códigos de conducta unilaterales y no vinculantes por parte de las empresas no son normas jurídicas tradicionales, dotadas de coerción y ejecutabilidad, pero se dice que forman parte de lo que se ha dado en denominar *softlaw*, algo así como “Paranormas”, “Protonormas”, “Prenormas”, “Seudo Normas” o “Cuasi Normas”, recomendaciones, sugerencias, buenos propósitos o proyectos destinados no a imponer un determinado comportamiento, sino a sugerirlo (Ermida, 2010).

Aún cuando los códigos de conducta no llegaran a revestirse de coercibilidad, sí podrían ofrecer algún interés o utilidad, en la medida en que verdaderamente generaran un sentido de “responsabilidad social” en los principales de las empresas, es decir, si consiguieran cambiar la cultura empresarial de irresponsabilidad, de inmunidad, de evasión.

## **Regulación de la Responsabilidad Social Empresarial**

### **a) Leyes**

- a) La ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ley N° 27711, en su artículo 5 señalaba que dicha institución debe promover normas y estándares de responsabilidad social empresarial. (Derogada por la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que señala en su artículo 7 inciso 7.9 sobre las funciones exclusivas, se encuentra la de promover normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral).
- b) La ley de Radio y Televisión, Ley N° 28278, al hablar sobre los principios para la prestación de los servicios de radiodifusión alude en su artículo II a la responsabilidad social de los medios de comunicación.
- c) La ley General del Ambiente, Ley N° 28611, en su artículo 78, que trata sobre la responsabilidad social de la empresa, establece que “El Estado promueve, difunde y facilita la adopción voluntaria de políticas, prácticas y mecanismos de responsabilidad social de la empresa”.

### **Decretos Supremos**

- I. El Decreto Supremo N° 013-2003-MINCETUR señala que son funciones de las Gerencias la implementación de buenas prácticas, los códigos de responsabilidad social, de certificación de sistemas de gestión de la calidad,

así como el desarrollo de marcas colectivas, sellos de calidad diferenciales relacionados con los productos y servicios de exportación.

- II. El Decreto Supremo N° 006-2003-VIVIENDA establece en su numeral 4.6 inciso c) que los constructores, desarrolladores inmobiliarios, entidades financieras, fabricantes y proveedores de materiales deben satisfacer las necesidades y expectativas de la población en tiempo, precio y márgenes de ganancias razonables que evidencien su responsabilidad social.
- III. El Decreto Supremo N° 207-2004-EF señala que el Banco de la Nación en su calidad de empresa estatal necesita establecer políticas de gestión que contemplen la responsabilidad social de la empresa, apoyando la ejecución de proyectos y actividades de proyección social y cultural.
- IV. El Decreto Supremo N° 021-2004-ED, en su artículo 7 precisa que son funciones propias del profesional de Relaciones Públicas "...la aplicación del concepto de responsabilidad social de las entidades involucradas".
- V. El Decreto Supremo N° 001-2004-RE, en su artículo 5 indica que en todos los sectores se prestará especial atención a los aspectos de responsabilidad social corporativa.
- VI. Decreto Supremo N° 061-2005-PCM determina que el Estado debe generar una legislación que promueva la responsabilidad social de los empleadores.
- VII. El Anexo del Decreto Supremo N° 059-2005-EM en su punto 4.2 señala que los bonos de Responsabilidad Social Ambiental son un instrumento de financiamiento para la remediación ambiental de las áreas impactadas por los pasivos ambientales mineros. Tiene carácter de no reembolsable y sin intereses.
- VIII. El Decreto Supremo N° 017-2005-JUS al normar sobre los Derechos Laborales en su numeral 3.2.4) literal a) 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; el uso racional de los recursos naturales y el desarrollo sostenible; la transparencia en el manejo de la información y en la oferta de servicios y bienes de calidad y la responsabilidad fiscal de las empresas y el compromiso de éstas con el desarrollo.

- IX. Decreto Supremo N° 007-2007-TR precisa que la RSE se encuentra en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.
- X. Decreto Supremo N° 015-2011-TR que crea el Programa “Perú Responsable”; señala 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. El Programa “PERÚ RESPONSABLE”, en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene como objeto el de promover la responsabilidad social empresarial generadora de empleo decente.

#### **A nivel del Tribunal Constitucional**

- a. Existe el Pleno Jurisdiccional N° 0048-2004-PI-TC que precisa “La responsabilidad social se constituye en una conducta exigible a las empresas, de forma ineludible”.
- b. La resolución de nuestro máximo tribunal en materia constitucional entiende que lo social debe verse desde tres aspectos: como mecanismo para establecer legítimamente algunas restricciones a la actividad de los privados; como una cláusula que permite optimizar al máximo el principio de solidaridad, corrigiendo las posibles deformaciones que pueda producir el mercado de modo casi “natural”; y, como una fórmula de promoción del uso sostenible de los recursos naturales.
- c. El Tribunal Constitucional al resolver el Expediente N° 0008-2003- AI-TC66 señaló que “La economía social de mercado debe ser ejercida con responsabilidad social”.

#### **1.4 Marco Conceptual:**

##### **a. Capacitación de Personal:**

Consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo (Gary Dessler:1998).

**b. Desempeño Laboral:**

Se define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir. (D'Vicente: 1997, citado por Bohórquez: 2004).

**c. Responsabilidad Social:**

La responsabilidad social es "La obligación de un negocio, más allá de la requerida por la ley y la economía, de buscar metas a largo plazo que sean buenas para la sociedad". (Robbins y Coulter: 2000)  
De acuerdo con la norma ISO 26000, la RS es la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético. Norma ISO 26000, (2010).

**d. Responsabilidades económicas:**

Son entendidas como la producción de bienes y servicios que los consumidores necesitan y desean. Como compensación por la entrega de estos bienes y servicios, la empresa debe obtener una ganancia aceptable en el proceso. (Caroll: 1991 citado por Schwalb y Malca: 2004).

**e. Responsabilidades legales:**

Tienen que ver con el cumplimiento de la ley y de las regulaciones estatales, así como con las reglas básicas según las cuales deben operar los negocios. (Caroll: 1991 citado por Schwalb y Malca: 2004).

**f. Responsabilidades éticas:**

Se refieren a la obligación de hacer lo correcto, justo y razonable, así como de evitar o minimizar el daño a los grupos con los que se relaciona la empresa. Estas responsabilidades implican respetar aquellas actividades y prácticas que la sociedad espera, así como evitar las que sus miembros rechazan, aun cuando éstas

no se encuentren prohibidas por la ley. (Carroll: 1991 citado por Schwalb y Malca: 2004).

g. **Responsabilidades filantrópicas:**

Comprenden aquellas acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía corporativa. Estas acciones incluyen el involucramiento activo de las empresas en actividades o programas que promueven el bienestar social y mejoren la calidad de vida de la población. (Carroll: 1991 citado por Schwalb y Malca: 2004).

## CAPÍTULO II

### EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 2.1. Planteamiento del Problema

##### 2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática:

La UEA Huachocolpa Uno, es una empresa minera dedicada a la extracción y tratamiento de minerales. Por su nivel de producción está calificada como mediana minería y está ubicada en el Km 20 de la carretera Chonta – Lircay, distrito de Huachocolpa, provincia y departamento de Huancavelica. El área de influencia directa e indirecta de la UEA es la comunidad campesina de Huachocolpa y sus 8 anexos, la cual cuenta con una población aproximada de 460 comuneros empadronados y 3,000 habitantes.

En la UEA laboran alrededor de 900 colaboradores, entre trabajadores directos de la Cía. Minera Kolpa, empresas especializadas y empresas conexas. Dentro de las empresas conexas, se cuenta con ocho empresas debidamente constituidas, provenientes de la Comunidad Campesina de Huachocolpa, integrado en su totalidad por un promedio de 200 trabajadores locales. A estas empresas se les ha asignado trabajos de superficie, en distintos rubros, tales como: transporte de personal, transporte de carga ligera, mantenimiento de campamentos, obras civiles y la principal labor es, aporte de personal para las labores preventivas de medio ambiente. Además un promedio de 150 trabajadores provenientes de la comunidad laboran para las empresas contratistas especializadas dedicadas a labores directas de extracción de minerales. Así mismo cuando la Unidad Huachocolpa Uno requiere de personal técnico u operario da prioridad de convocatoria a la Comunidad de Huachocolpa, publicando los avisos en los lugares públicos de la comunidad.

Con la puesta en práctica de la política de UEA Huachocolpa Uno, de dar preferencia a la mano de obra local se puede decir que el noventa por ciento del personal de la comunidad activo para trabajar, labora en las empresas especializadas, empresas conexas y directamente para la UEA Huachocolpa Uno. Pero no obstante, los representantes de las empresas provenientes de la comunidad, exigen a la UEA Huachocolpa Uno, frentes de trabajo para los cuales

aún no cuentan con la capacidad técnica de personal, equipos de mayor envergadura, estándares de seguridad, etc. Que les permita ser contratados para que realicen esa clase de trabajos. Asimismo, existen constantes reclamos públicos de los comuneros por querer formar parte de la planilla directa de la UEA Huachocolpa Uno, y exigen ocupar las vacantes, sin cumplir con el perfil requerido para el determinado puesto de trabajo. Lamentablemente, no perciben a la UEA como una fuente de trabajo a la que se debe sumar esfuerzos, dado que ambas partes se benefician con su proceso productivo; en lugar, perciben a la UEA como una entidad a la que se debe exigir beneficios en el corto plazo.

Asimismo, se observa que la comunidad percibe a la UEA como una entidad que no está cumpliendo en su totalidad con las exigencias legales para el medio ambiente (Límites Máximos Permisibles, Estándares de Calidad Ambiental, Permisos y planes de manejo ambiental y social), esto y todo lo mencionado anteriormente son las causantes de los constantes reclamos y exigencias de la comunidad al que el área de relaciones comunitarias de la UEA debe hacer frente, trabajando diversos planes y proyectos con la comunidad.

Todos los reclamos y exigencias de la Comunidad se deben a la ausencia de un plan de capacitación a los Administradores de las empresas comunales y a la falta de un plan de sensibilización los principales líderes y autoridades principales de la comunidad campesina de Huachocolpa. Para de esta forma poder cambiar el concepto que a la fecha tienen la mayoría de comuneros y es la idea que, porque las operaciones mineras están dentro de su territorio la empresa está en la obligación de aceptar sus reclamos.

### **2.1.2. Antecedentes Teóricos**

Se encontró un artículo relacionado al tema de investigación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por Vladimir Arias Arce, Daniel Lovera Dávila, Luis Puente Santibañez y Marilú Calderón Celis en la Revista del Instituto de Investigaciones FIGMMG Vol. 12, (2009) titulado **Contexto de la responsabilidad social minera y la gobernabilidad** quienes llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Existe la necesidad de enfrentar un cambio de vida con o sin minería, solo así se verá un futuro diferente de las familias, los hogares y las poblaciones en general.
2. Para conseguir la verdadera sostenibilidad, el gobierno tiene que contar con líderes de jerarquía empresarial con suficiente visión para formular objetivos ambiciosos a largo plazo y pilotar el cambio necesario para alcanzarlos.
3. Abordar el problema de la actividad minera en el marco de un proyecto nacional compartido, donde se definan los territorios con vocación minera y las modalidades de reconversión productiva de la actividad minera, mediante reglas de negociación claras y transparentes que permitan elaborar y definir el interés local y nacional.
4. La puesta en marcha de estos componentes debería ayudar a identificar los puntos de equilibrio y de encuentro entre la presencia de la actividad minera con la agenda de desarrollo de las regiones. Solo así se podrá definir el verdadero aporte al desarrollo sostenible que puede hacer la actividad minera en el país.
5. Se requiere establecer mecanismos institucionales que garanticen la equidad en el manejo de conflictos a fin de arribar a acuerdos concertados, donde se considere la actuación de una institución neutral (como la Universidad) para evitar la asimetría entre las partes.
6. El planteamiento de estrategias con la ayuda del Estado significa que las comunidades tienen que creer que pueden resolver sus problemas y crear su propio futuro sin necesidad de permanecer con la mano estirada. Considerando el uso de un recurso no renovable, se debe destinar partidas para fomentar la innovación, investigación y el desarrollo tecnológico.

Por otro lado, se encontró la tesis de Zapata Gutiérrez, Luis Iván (2012) titulada **Aproximación a una legislación nacional en responsabilidad social empresarial para la emisión de reportes de sostenibilidad** la cual concluye que:

1. La responsabilidad social empresarial es nueva en términos formales, pero no en lo práctico, ya que antes de que se definiera como tal, diversas empresas ya ejercían actividades filantrópicas en el mundo, ya sea en alianza con las comunidades como en grupos de empresarios.

2. Con el avance de las inversiones y la economía, surge la necesidad de que las empresas rindan cuentas de sus actividades sociales, puesto que estas empiezan a darles beneficios a nivel corporativo.
3. Tanto en Europa, como en países latinoamericanos han surgido críticas al desempeño de las empresas en responsabilidad social, de parte de gremios y organizaciones de la sociedad civil. Estos se quejan de que las empresas no cumplen con lo que se comprometen a hacer en el entorno donde operan, incluso no incluyen el impacto que tienen sus actividades en tales gremios y organizaciones.
4. Para ser efectivo, un reporte debe comunicar el nivel de compromiso de la compañía respecto de su Responsabilidad Social Empresarial, demostrar cómo la ha incorporado a su visión de negocios, y explicar de qué manera está impactando su resultado final.
5. Hasta el momento, los reportes de sostenibilidad en el Perú y en el mundo son preponderantemente voluntarios. Las empresas, por lo general, rinden cuentas de sus actividades de responsabilidad social en base a estándares de organizaciones internacionales, sin obligación alguna. Solo Francia, Reino Unido, Argentina, y parcialmente Venezuela y Brasil, obligan a sus empresas a emitir reportes de sostenibilidad.
6. Con lo mencionado líneas arriba, se refuerza nuestra hipótesis de la necesidad de regular los reportes de sostenibilidad en el Perú. Hasta el momento, son pocas las empresas en nuestro país que emiten ese documento de manera voluntaria, y por lo general bajo el formato de la Global Reporting Initiative (GRI).

Una tercera investigación nacional la constituye Lapa Salinas, Luz Rosanna (2014) en la tesis titulada **“La Responsabilidad Social Empresarial Frente a la Colectividad Laboral en el Perú”**, concluye en lo siguiente:

Se ha demostrado que La RSE es cada vez más importante para la competitividad de las empresas. Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los

clientes, para los empleados y para los inversores.

Además, al combinar ganancias con principios, la RSE crea situaciones siempre ventajosas para la empresa y para la sociedad. El éxito de la RSE se basa en el diálogo con un amplio abanico de interlocutores (llamados "Stakeholders"), con el objeto de colaborar significativamente con la creación de valores. De esta forma, las empresas pueden cumplir con las expectativas y anticipar los riesgos y, con ello, reducir costos y ser más exitosas.

La RSE también es la respuesta comercial al desafío del desarrollo sostenible, abarcando responsabilidades sociales, ambientales y económicas, aunque el éxito en cualquiera de estas áreas no se puede lograr a costa de otra de ellas.

La Responsabilidad Social debe ser entendida como un comportamiento, ético empresarial que implica un compromiso moral con la sociedad. Si bien toda empresa tiene una expectativa económica, en el país el empresario va tomando una conciencia del rol importante que le corresponde en la lucha por el Bien Común. Sin embargo esta nueva actitud no se difunde con la celeridad deseada, porque en las empresas aún no se comprende bien lo que es la Política Social. Se afirma estaría cumpliendo, pero en la realidad no ocurre así.

El término "Política Social", en sentido estricto, significa la programación de acciones sociales. Para ello es necesario establecer metas que requieran un esfuerzo empresarial. Las empresas utilizan dicha denominación, pero son poquísimas la que planifican rigurosamente sus actividades.

Al no efectuar una "Política Social", propiamente dicha, las empresas de nuestro país no utilizan herramientas de normatividad y evaluación como el **Balance Social**. Dicho instrumento es posible usarlo cuando se han propuesto metas. Como no existen estas, solamente se podrá hacer un informe social, que como su nombre lo indica, consiste en dar a conocer las acciones sociales realizadas, pero no mide los resultados.

El Balance Social permite apreciar con precisión los logros y las carencias de una

Política Social. Posibilita, después de analizarlos, reprogramar acciones, establecer nuevas metas y poner en práctica una metodología de trabajo capaz de superar las dificultades detectadas, asimismo, acrecentar los logros obtenidos.

El Balance Social o Reporte Social Empresarial (conocido también como Reporte de Sustentabilidad) es un complemento al balance financiero publicado anualmente por la empresa, en el cual se da cuenta de los proyectos, beneficios y acciones sociales dirigidas a los empleados, inversionistas, analistas de mercado, accionistas y a la comunidad en su conjunto. Es también un instrumento estratégico para avalar, difundir y multiplicar el ejercicio de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

En el Balance Social, la empresa muestra lo que hace por sus profesionales, dependientes, colaboradores y por la comunidad, dando transparencia a las actividades que buscan mejorar la calidad de vida de quienes la rodean. Es decir, su función principal es hacer pública la responsabilidad social empresarial, construyendo mayores vínculos entre la empresa, su personal y propietarios, la sociedad y el medioambiente.

El Balance Social es una herramienta que, al ser elaborada por varios profesionales que forman parte de la empresa (ingenieros, contadores, analistas y otros), tiene la capacidad de reflejar y medir la preocupación de la misma por las personas, el medio ambiente y en términos generales, cómo interactúa la empresa vista como una unidad funcional con el resto del mundo.

Muchas de las empresas nacionales aún se ubican dentro de la Inversión Social. Algunos directivos lo aceptan. Otros afirman que ya cumplen con eficiencia su Responsabilidad Social, lo cual no es cierto. La confusión se debe al desconocimiento de lo que significa, en sentido estricto, dicha conducta empresarial. La consideran sólo como una estrategia más. Ello demuestra que el trabajo iniciado hace 10 años deberá intensificarse hasta lograr difundir plenamente este compromiso del empresario con la sociedad. En el Balance Social, la empresa muestra lo que hace por sus profesionales, dependientes, colaboradores y por la comunidad, dando transparencia a las actividades que buscan mejorar la calidad de vida de quienes la

rodean. Es decir, su función principal es hacer pública la responsabilidad social empresarial, construyendo mayores vínculos entre la empresa, su personal y propietarios, la sociedad y el medioambiente.

El Balance Social es una herramienta que, al ser elaborada por varios profesionales que forman parte de la empresa (ingenieros, contadores, analistas y otros), tiene la capacidad de reflejar y medir la preocupación de la misma por las personas, el medio ambiente y en términos generales, cómo interactúa la empresa vista como una unidad funcional con el resto del mundo.

Muchas de las empresas nacionales aún se ubican dentro de la Inversión Social. Algunos directivos lo aceptan. Otros afirman que ya cumplen con eficiencia su Responsabilidad Social, lo cual no es cierto. La confusión se debe al desconocimiento de lo que significa, en sentido estricto, dicha conducta empresarial. La consideran sólo como una estrategia más. Ello demuestra que el trabajo iniciado hace 10 años deberá intensificarse hasta lograr difundir plenamente este compromiso del empresario con la sociedad.

Ciro Ríos, León Sigifredo (2011) en su tesis doctoral titulada **Responsabilidad social empresarial: implicaciones filosóficas**, llega a las siguientes conclusiones:

Frente al hermetismo excluyente de la pre modernidad, es justificable que el proyecto cultural moderno se pusiera como objetivo la convivencia pacífica colectiva, fundada a su vez en el respeto por los bienes sociales y en la igualdad de los individuos libres, racionales y autónomos. El bien común y las libertades individuales, iguales en todos los seres humanos, en función de la integración social, constituyen los pilares de ese proyecto hoy todavía en construcción. Si nos ubicamos sólo en los márgenes históricos que cubre este trabajo, entre el tiempo de Kant y el de Habermas (pasando por autores anglosajones, franceses, italianos, españoles y varios autores alemanes) podremos apreciar que en la construcción de ese “proyecto” han participado cuatro disciplinas, en calidad de constantes invitadas: la ética, la economía, la sociología y la política. Podría afirmarse que autores de otras disciplinas reclaman, con razón, cartas de invitación para participar en esa construcción (o deconstrucción): la antropología, la psicología y la historia.

Lo anterior significa que el balance de las libertades individuales y la convivencia colectiva ha sido (y por fuerza tendrá que serlo) un ejercicio de fundamentación interdisciplinario y transdisciplinario. Las distintas versiones de ese proyecto ponen el énfasis en el individuo o lo ponen en la vida social. Cada autor convocado en este trabajo es difícil ubicarlo como representante de una sola disciplina. Sus análisis, por lo general, se mueven en los márgenes disciplinares o cubriendo áreas de diferentes disciplinas. Sus acuerdos en la concepción sobre las formas de interrelacionar lo individual y lo colectivo son tan apreciables como sus desacuerdos.

La histórica construcción de ese (inter y transdisciplinario) proyecto se ha valido del diálogo y la confrontación teórico-conceptual y también de la referencia a la realidad social. No es un ejercicio sencillo la descripción de la realidad, no es fácil ponerse de acuerdo en sus características. En el segundo capítulo de este trabajo, hemos intentado describir la realidad valiéndonos de algunas cifras sobre desarrollo humano, distribución de la renta y concentración de emisiones de CO<sub>2</sub>. Con base en esas cifras, provenientes de organismos multilaterales y de estudios de teóricos de la ética y la economía (como Stiglitz y Singer), hemos argumentado sobre las desigualdades de la población mundial en términos del acceso a la renta, del empobrecimiento extremo en el que se encuentran cerca de dos quintas partes de los habitantes del mundo y del mayor compromiso en la generación de gases de efecto invernadero por parte de los habitantes de los países ricos en comparación con los de los países pobres. Es obvio concluir que el poder adquisitivo de la población, reflejado en sus altos niveles de consumo, trae como consecuencia un mayor compromiso en la emisión de gases causantes del calentamiento global. Es explicable que, para sobrevivir, la población pobre tenga que hacer uso de los recursos naturales de un modo que contribuye a profundizar el deterioro de la biosfera. El hecho es que, por exceso de bienes de consumo, en un caso, y por escasez, en el otro, la sociedad actual se está acercando al punto umbral que haría insostenible toda forma de vida en la tierra para las actuales y para las próximas generaciones.

A juzgar por la realidad bosquejada, el proyecto moderno ha fracasado en el presupuesto de que, por vía de la libertad, la racionalidad y la autonomía individual se gestaba la integración social. Rawls sostiene que las facultades morales del

individuo (la racionalidad y la razonabilidad) se pueden desplegar y potenciar, entre otras cosas, en un contexto político que garantice el acceso a los bienes primarios. En caso contrario, esto es, sin acceso a una “renta básica”, las libertades individuales expresadas en términos de “derechos” no se pueden ejercer, quedan reducidas al solo ámbito de la formalidad normativa. Si una pequeña porción de la población mundial goza de los bienes primarios (y de bienes secundarios en demasía) mientras la otra porción carece de ellos, es evidente la poca importancia que se le da culturalmente a los bienes públicos y la imposibilidad de la integración social.

Como se aprecia, la referencia a la realidad como criterio de evaluación de los pilares del proyecto moderno, la planteamos en este trabajo desde una perspectiva planetaria. Asumamos que el proyecto moderno hizo posibles la libertad y la autonomía individuales en referencia al acceso a la renta sólo en Europa y en Norte América, hecho por el cual se dio el paso histórico de la premodernidad a la modernidad. Aún en este caso, i) la integración social no ha sido posible; al contrario, la ruptura social ha sido constante allí donde el acceso a los bienes de consumo ha sido generalizado, según se deriva de las investigaciones de Fukuyama; y ii) los efectos sociales y ambientales de la producción y el consumo de esos bienes se sufren tanto en Europa y Norte América, como en el resto de la geografía mundial, lo cual evidencia que la libertad individual (atada al acceso a los bienes de consumo) como pilar de la modernidad es un equívoco o que, por razones que aún no conocemos, no ha producido el aprecio por los bienes públicos y, en consecuencia, la integración social.

Las fracturas de la sociedad actual se expresan en términos de un individualismo a ultranza que da la espalda a las necesidades colectivas, incluyendo las necesidades de los habitantes más pobres, tanto los ubicados en el norte como los ubicados en el sur. La invasión de la esfera económica y política (la dimensión macro) en el mundo de las interacciones cotidianas (la dimensión micro), aspectos en que han hecho énfasis Habermas y Apel, no sólo no ha tenido el efecto de atenuar la pobreza y la desigualdad, sino que además ha provocado confrontaciones con las “doctrinas comprensivas” en que se basa la vida comunitaria y que han sido históricamente el fundamento de los procesos de socialización primaria.

El mundo de las interacciones cotidianas (a nivel global) ha sido colonizado por la acción económica y por la acción empresarial (organizacionalmente mediada) las cuales heredan la estructura de la acción racional con arreglo a fines de utilidad (ARAF). Muchas páginas nos tomó, en los capítulos cuarto y quinto, referir la evolución de la teorización de la ARAF, para derivar de allí las diferencias con la acción comunicativa y con la acción sistémica, de modo que aquí no insistiremos más sobre ese punto. Lo que sí queremos destacar es que sobre los cuatro componentes de la ARAF cabalga el mundo social con toda la carga moral, valorativa y con la concepción de justicia que le es inherente. En consecuencia, ni la acción económica ni la acción empresarial pueden reclamar neutralidad moral, para diferenciarse de las acciones con arreglo a valores, de las acciones tradicionales, de las acciones expresivas o de la acción comunicativa, formas éstas de la acción en las cuales la carga moral y emocional del agente saltan a la vista. Si los fines, medios, resultados y efectos colaterales constituyen la estructura de la acción en general y de la acción empresarial en particular, y si esa estructura halla legitimidad en su correspondencia con las expectativas sociales, no hay duda de que la colonización del mundo de las interacciones cotidianas (nivel micro) se hace también a nombre del tipo de moralidad en el que se sustenta la acción empresarial. Así, los resultados de las acciones con arreglo a fines no se expresan sólo en utilidades o satisfactores, sino también en términos valorativos y simbólicos. La libertad individual, atada a la libertad de empresa y al acceso a bienes de consumo, penetra en el nivel micro por la fuerza de la estructura de la acción empresarial. Es a esto a lo que hace referencia nuestra calificación de las empresas, en el interior del texto, como epítomes de la modernidad. No deja de sorprendernos que pensadores de la estatura de los convocados en este trabajo hayan ignorado o apenas mirado de soslayo el carácter moral que subyace a las acciones empresariales. Si hemos de admitir como un hecho la invasión del mundo de las interacciones cotidianas por parte del nivel del sistema económico (macro) eso se debe a la conversión en nicho de mercado de todos los procesos de socialización, pues, la fuerza de la acción empresarial, centrada en los fines de maximización de beneficios, es una fuerza que no reconoce obstáculos. Eso explica buena parte de los conflictos cotidianos, en términos de principios, valores y concepción de justicia que se presentan entre los individuos (a veces integrantes de comunidades abrigadas por doctrinas comprensivas) y las organizaciones de

bienes y servicios.

Si admitimos que el nivel micro también ha sido colonizado por el nivel del sistema político, expresado en la forma de normas racionales jerárquicas, y si la acción empresarial (en tanto concreción paradigmática de la defensa de la libertad individual) se realiza al amparo del sistema político, se sigue: i) que la acción empresarial constituye el mecanismo más potente de reproducción, conservación y transformación del mundo social; y ii) que la acción económica (nivel meso), expresiva de los intereses de maximización de beneficios de los propietarios y *managers* de las empresas, ha ejercido una fuerte relación de determinación sobre el nivel macro, el nivel del sistema político. El dominio de las organizaciones empresariales, entonces, es doble: en el ámbito micro de las interacciones cotidianas, con determinaciones en el mundo social comunitario y, presumiblemente, en los mundos subjetivos, dado que forman parte de los procesos de socialización, y en el ámbito macro, donde se toman las decisiones legislativas, de política económica, de política social y de política ambiental. El dominio de la acción empresarial, y su ubicuidad se constituye en el indicador de éxito para los propietarios de las organizaciones de bienes y servicios (no para los excluidos mundiales de los bienes básicos), del modelo social basado en la defensa de la libertad individual, la racionalidad y la autonomía. Al mismo tiempo, se convierte en el indicador de fracaso de la modernidad en la aspiración de alcanzar la integración social, justamente en razón de la exclusión masiva que ha generado y del progresivo deterioro del hábitat, el bien público por excelencia.

En coherencia con lo anterior, se entiende la insistencia de organismos políticos internacionales (Naciones Unidas, OCDE y Unión Europea) y de organizaciones empresariales de tercero y cuarto niveles (*Caux Round Table, Social Accountability, ISO*) en que los lineamientos para las acciones empresariales, ajustados al enfoque de Responsabilidad Social, operen sólo al nivel postconvencional, esto es, que la RS debe integrarse a las empresas de manera voluntaria. Como puede apreciarse, la voluntariedad que se demanda coincide de manera simétrica con la defensa de la libertad y la autonomía individuales en que se sustenta el proyecto moderno, lo cual tiene su correlato en modelos de política económica global orientados al incremento de la productividad y a la disminución del cubrimiento con recursos públicos de los derechos sociales y ambientales. La cuestión es que, o se revisan los supuestos en

que se funda la aspiración a la integración social o se constriñe el ejercicio de la libertad individual a escala mundial, pues, como ha sido argumentado, de la defensa de la racionalidad de la acción empresarial se han beneficiado apenas unos pocos. Este aspecto es el que, en el contexto de la teoría económica, ha sido descrito por Stiglitz en el sentido de que las asimetrías entre concurrentes al mercado de bienes y servicios termina por generar inequidades, fallos, que por vía coactiva, convencional (e incluso preconventional), se tienen que corregir. Las sucesivas crisis del sistema económico liberal, incluyendo la recientemente ocurrida, dan cuenta de la validez de la incapacidad del mercado para resolver por sí mismo las desigualdades y sus consecuentes tensiones.

Sin la inclusión de una apuesta por el futuro en la dimensión de la responsabilidad empresarial, los tres objetivos empresariales se tornan gaseosos y ambiguos, con la consecuencia de que por cualquier acción (en las tres dimensiones señaladas, desde donativos para un restaurante escolar hasta la introducción de políticas de seguridad social para los empleados o la siembra de árboles) los empresarios reclaman un reconocimiento por su compromiso con la RSE. Este ha sido el escenario preferido por los defensores de la autonomía empresarial y del mercado libre como mecanismo por excelencia de coordinación social. En este escenario, la RSE se convierte en una estrategia (racional) de marketing de la cual se esperan beneficios económicos en la forma de tasas de retorno. En cambio, la RSE se convierte en pensamiento corporativo cuando en las acciones empresariales se evidencia una decidida apuesta por el futuro, y ello se consigue de forma simple: asumiendo a la empresa como un actor social (y no como centro de la sociedad) con responsabilidades ciudadanas, es decir, con su defensa de los bienes públicos en función de la integración de la sociedad presente. Ello es así, puesto que el compromiso con la continuidad de la naturaleza humana se expresa en las acciones presentes decididas en su defensa de los bienes públicos.

Como se aprecia, la empresa queda ubicada en el centro de los problemas que hoy nos urge resolver. Por eso, la ubicación de la ética de la empresa en el marco de la ética de la ciudadanía implica una mirada inter y transdisciplinaria, de modo que sea posible la integración, en la acción empresarial, de los niveles macro, meso y micro,

con sus posibles intersecciones. La RSE, en cuanto pensamiento corporativo, implica la consideración de esos tres niveles. Por este camino, necesariamente nos encontrarnos, otra vez, con la aspiración y con los pilares del proyecto cultural moderno. Esta es la compleja implicación filosófica, inter y transdisciplinaria de la sigla RSE, desmantelada cuando se pone al servicio de las estrategias de *marketing*. Recuperar la carga semántica de la expresión “Responsabilidad social de las empresas” (sin sigla) implica asumir la empresa como epítome de la modernidad. Y es evidente que los presupuestos de la modernidad requieren reformularse de modo que adquieran un alcance global y un compromiso con la continuidad del “ser humano” y de todas las especies que se realizan en la biosfera.

Latorre Núñez Paula Andrea (2007) en su tesis “**Rediseño del proceso de capacitación de una empresa minera del país**”, llega a las siguientes conclusiones:

A partir del trabajo realizado se ha podido establecer que la gestión del aprendizaje humano dentro de las organizaciones, mediante la capacitación de las personas, es esencial para mejorar el desempeño de la empresa. Así de central se presenta, al existir acciones de capacitación, que estas se evalúen para dimensionar los resultados y efectos que entregan, tanto a las personas como al negocio.

Si el área de Recursos Humanos de una empresa no evalúa lo que realiza, no es posible dimensionar el beneficio que se está obteniendo, así como tampoco se puede saber si los objetivos establecidos se cumplen y si estos están realmente alineados con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto significa que no se puedan medir los resultados, impidiendo además, plantear mejoras ante lo que se está realizando.

De esta forma, establecer un sistema de evaluación de la capacitación dentro de una empresa es una tarea fundamental sin embargo, muy compleja. Los modelos de Kirkpatrick y J.J. Phillips presentan una metodología secuencial y entendible para la evaluación que, sumado a la adaptación de estos modelos a la realidad de una organización en particular, presentan la oportunidad de que el establecer una evaluación sistemática sea factible. La evaluación a distintos niveles permite dimensionar los resultados reales de la capacitación ya que considera distintos aspectos, desde la satisfacción de los capacitados hasta el retorno de la inversión.

Bajo este contexto y según los aspectos teóricos considerados, un proceso dinámico y continuo no puede ser tal, sin la existencia de las instancias de control y retroalimentación del sistema. Estas son necesarias para complementar una evaluación global de lo ejecutado. También es que se considera que para el diseño de una etapa de evaluación se deben revisar: las etapas previas del proceso de capacitación, debido a la secuencialidad de estas; y la vinculación de este proceso con otros procesos de la gestión del recurso humano, como lo es la evaluación de desempeño.

En el caso particular de Los Bronces y en concordancia con los objetivos planteados en este trabajo, el análisis de la información disponible permitió constatar que el proceso de Capacitación no se encontraba bien estructurado y sus actividades asociadas no estaban bien definidas, dificultando el funcionamiento del proceso de manera eficiente. No se contaba con una metodología de evaluación de las acciones realizadas, no se realizaba seguimiento periódico de estas y la información recolectada no era suficiente para la toma de decisiones. Además, fue posible observar que no existe información acerca de la opinión de los trabajadores y supervisores acerca del proceso.

Con esto, se pudo determinar el proceso completo de capacitación debía ser rediseñado, estableciendo una serie de cambios necesarios para estructurar el proceso en busca de un nivel óptimo de funcionamiento; mediante la incorporación de nuevas actividades a realizar y generando instrumentos para la recolección de información más acabada.

Esta revisión permitió que el área de RRHH observara el estado actual del proceso de capacitación e identificara sus deficiencias, dando paso a un trabajo en conjunto para el rediseño.

De acuerdo a las modificaciones propuestas y en el entendido de la evaluación de la capacitación, ellos se percataron que como base para implantar un sistema de evaluación dentro de la organización, se debe evaluar el posicionamiento de la capacitación dentro de la organización, considerando que la satisfacción y el desempeño se encuentran estrechamente relacionados y para saber “El terreno que se está pisando”.

En cuanto a la metodología de evaluación presentada, el área de RRHH de la División mostro mayor interés en la vinculación de la evaluación de la capacitación con el proceso de evaluación de desempeño más que en el cálculo del ROI, sintiéndose satisfechos con una evaluación hasta el nivel 4; nivel que mide la transferencia de lo aprendido al lugar de trabajo.

En la etapa de seguimiento y control, los indicadores de gestión de la capacitación propuestos fueron considerados por la empresa como una herramienta útil para el análisis de lo realizado durante el año y para evaluar el logro de los objetivos de capacitación propuestos, siendo un aporte de importancia ya que antes se manejaban tan solo dos indicadores de gestión de la capacitación: inversión en capacitación y horas hombre capacitación v/s horas trabajadas.

En el caso particular de este trabajo, para un funcionamiento efectivo de lo que se propone se depende fundamentalmente de la cooperación y compromiso de los supervisores de la empresa. Ante esto, la implementación de lo planteado se presenta como una tarea no menor para el futuro por lo que se requiere gestionar el cambio y mostrar los beneficios de la propuesta a las personas que deban hacerse responsables de la implementación.

Así también, es importante que la empresa este comprometida con el perfeccionamiento permanente de su gente, ya que sin una cultura interna que sea favorable al aprendizaje, donde no se den espacios u oportunidades para que los trabajadores puedan poner en práctica lo aprendido, no tiene real sentido invertir en capacitación.

Teniendo en cuenta otros aspectos del trabajo, es de interés notar que en los cambios referentes a procesos “Blandos” dentro de una empresa minera, muchas veces se choca contra la cultura de una organización donde la seguridad, la producción y los costos, son lo más importante. Pese a esto, es central distinguir el interés de Anglo American Chile por mejorar los procesos de apoyo al negocio principal, reconociendo el impacto de estos en el desempeño global de la organización, aunque no impliquen costos monetarios relevantes.

Para finalizar se debe destacar que, a juicio del memorista, para un buen resultado en el trabajo de título es esencial la construcción de buenas relaciones con las partes interesadas en el proceso, así como también el involucramiento y compromiso verdadero con la misión a cumplir. Sin duda, esto se convierte en un gran aprendizaje de vida para la persona.

En el caso de la relación que se estableció en Los Bronces, el trabajo en terreno permitió desarrollar una relación estrecha con las personas pertenecientes al área de RRHH, recibiendo feedback constantemente y pudiendo ser testigo de los movimientos del negocio; todos aspectos centrales para la realización de un trabajo exitoso.

Se averiguo que la implementación de la propuesta realizada se contempla dentro del plan estratégico de RRHH de la División Los Bronces del año 2007, esperando que en un futuro se adopten las medidas sugeridas a nivel corporativo. Este camino recién está comenzando y se espera ser parte de él.

Oscoco López, Alex Alfredo (2016) en su tesis **Relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización**, resume lo siguiente:

La responsabilidad social es una actividad que ha ido evolucionando con los años y ofrece una alternativa de gestión a las empresas, la responsabilidad social como herramienta de gestión para el crecimiento empresarial, va más allá de lograr el cumplimiento de leyes y normas, y apunta a ser una variable muy potente que se encuentra al servicio de las organizaciones para lograr el éxito, este modelo de gestión permite a las empresa establecer mejoras en las relaciones con su entorno social y diversos grupos de interés siendo los principales: los colaboradores y sus familias, la Comunidad, Clientes, Proveedores y Medio Ambiente.

Las organizaciones deben lograr visualizar las prácticas de responsabilidad social diferentes a las prácticas de beneficencias de carácter altruista, e incorporarlos en su cultura organizacional permitiéndole lograr el beneficio de la organización, y el incremento de la motivación la que se evidencia en los índices de satisfacción laboral, las organizaciones deben de adoptar una cultura que permita la sensibilización de sus

miembros y fomentar en ellos la participación activa en los programas de responsabilidad social corporativa RSC. La presente investigación busca comprobar cómo influye la responsabilidad social en la satisfacción laboral, la investigación es de tipo descriptiva comparativa de diseño transversal, que se aplica a una muestra intencional compuesta por 20 trabajadores que presentan características laborales similares, para determinar la similitud se tomó como referencia los resultados promedios de los tres últimos meses de la encuesta mensual de desempeño que elabora la organización, todos pertenecientes a un desempeño laboral estándar, posteriormente esta muestra se subdivide en dos grupos que se forman al azar, un grupo compuesto por 10 sujetos participaron activamente en un programa de responsabilidad social: “Programa de voluntariado corporativo en un albergue infantil” y los otros 10 no participaron de este programa. Para la medición se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), que permite identificar la Satisfacción general, que se compone a la vez de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Los principales resultados indican que sí existen diferencias significativas en la comparación de las medias de los resultados de ambos grupos, con respecto al grupo que participo y el grupo que no participo en un programa de responsabilidad social. Por lo que se concluye que los programas de responsabilidad social influyen de manera positiva en la satisfacción laboral, asimismo se puede evidenciar, a través de diversas investigaciones, la contribución de los programas de responsabilidad social en la mejora de calidad de vida, permite el aprendizaje de nuevas habilidades, mejora del clima laboral, la motivación y el sentido de pertenencia, mejora la atracción y retención del talento, disminución del ausentismo, incremento de la productividad. La investigación presenta el ROI (Retorno de la Inversión) que permite establecer el costo de la implementación de los programas de responsabilidad social y nos muestra el ahorro económico significativo de las organizaciones a través de la influencia de sus resultados.

En la investigación realizada por Social Capital Group - xfam internacional (2007) titulada **Responsabilidad Social Empresarial en el sector minero en el Perú** arriban a las siguientes conclusiones:

- La RSE es una tendencia y un tema creciente de discusión en nuestro país. En términos generales el escenario es positivo ya que encontramos diversas empresas mineras que están desarrollando políticas de RSE. Sin embargo, aún falta profundizar

en una gestión más articulada de todos los aspectos que involucran las prácticas de la RSE.

- Las empresas mineras practican la RSE en distintos grados. Por lo general, son las empresas de capitales extranjeros o mixtos, las que destinan porcentajes significativos de su presupuesto a la gestión social. Muchas de ellas se adhieren a declaraciones internacionales de principios y optan por obtener certificaciones ambientales, como por realizar balances sociales. La RSE impulsada por las corporaciones desde sus casas matrices, se convierte así en un elemento importante a considerarse. Es importante mencionar que un número cada vez mayor de empresas medianas y pequeñas está adoptando e implementando políticas y estándares sociales altos; muchas veces son estas empresas las que emprenden las iniciativas más innovadoras y exitosas en cuanto a RSE.
- Las empresas incluyen aún en su intervención social proyectos de corte asistencial, y reaccionan ante la presión de distintos grupos de interés con la finalidad de mantener un clima armonioso y contar con el consentimiento de la población para poder operar. La población y autoridades locales demandan muchas veces de las empresas aportes de este tipo.
- Algunos grupos locales ven en la llegada de las empresas mineras la solución a sus problemas de desarrollo más urgentes ante un Estado ausente, y tiene en ocasiones expectativas muy elevadas acerca de los beneficios que puede generar la actividad minera en su región. Las empresas por su parte tienden a percibir que estas demandas son excesivas y que se ven forzados por las circunstancias a ejercer un rol que compete al Estado.
- En la respuesta social de las empresas mineras influyen diversos factores tanto endógenos como exógenos. No hay una fórmula de RSE aplicable a todas las empresas, tampoco se puede definir de forma general cual es el porcentaje o monto de inversión social adecuado. Las acciones de RSE responden a la realidad interna de cada empresa así como al entorno donde se desarrollan sus operaciones. La interacción de estos factores condicionará sus respuestas sociales.

- Las empresas deben seguir profundizando en sus acciones de RSE, tanto interna como externamente, integrando en sus mecanismos de gestión la RSE no como algo accesorio sino como una filosofía transversal a todo su accionar.
- Las empresas deben mejorar su alineamiento interno y dar mayor difusión a las acciones, políticas y estrategias de RSE que ya realizan. También corresponde a las empresas mejorar sus mecanismos de transparencia, diálogo y consulta con las poblaciones de su entorno.
- El Estado debe asumir un rol activo dando ejemplo de responsabilidad social internamente, garantizando un clima de paz y estabilidad, fiscalizando el cumplimiento estricto de las leyes.

### **2.1.3. Definición del Problema**

#### **Problema general**

¿Cómo influye la aplicación de programas de capacitación en el desarrollo laboral y responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica?

## **Problemas específicos**

1. ¿Cómo influye la aplicación de programas de capacitación en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica?
2. ¿Cómo influye la aplicación de programas de capacitación en y responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica?

## **2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación**

### **2.2.1. Finalidad**

El propósito de la investigación es contribuir a la sociedad mediante la aplicación de capacitación en la compañía minera Kolpa para elevar el desarrollo laboral de sus trabajadores y apoyar en el mejoramiento de la calidad de vida de la población del distrito de Huachocolpa cuyos pobladores son trabajadores de la minera.

### **2.2.2. Objetivo General y Específicos**

#### **Objetivo general**

Determinar la influencia de la aplicación de programas de capacitación en el desarrollo laboral y responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

#### **Objetivos específicos**

1. Establecer la influencia de la aplicación de programas de capacitación en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.
2. Precisar la influencia de la aplicación de programas de capacitación en responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

### 2.2.3. Delimitación del estudio

1. **Delimitación temporal:** la investigación se realizó de Agosto 2016 a Marzo de 2017.
2. **Delimitación espacial:** el estudio se realizó en la Compañía Minera Kolpa ubicada en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.
3. **Delimitación social:** el estudio se desarrolló con los trabajadores de la compañía minera Kolpa y los pobladores del distrito de Huachocolpa en Huancavelica.
4. **Delimitación conceptual:** programas de capacitación, desarrollo laboral, responsabilidad social empresarial.

### 2.2.4. Justificación e importancia del estudio

La investigación se justifica toda vez que es necesario contribuir con el desarrollo y bienestar de nuestra población, en este caso específico se desea mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y pobladores del distrito de Huachocolpa en Huancavelica mediante los programas de capacitación para lograr un desempeño acorde con sus necesidades y apoyar en la tarea de la responsabilidad social empresarial desde las perspectivas de la compañía minera Kolpa.

La importancia radica en que si se logra capacitar a los trabajadores que son básicamente pobladores de la zona se podrán mejorar el desarrollo laboral siendo beneficiada la empresa minera Kolpa y a su vez permitirá cumplir con los estándares de responsabilidad social con la población materia de estudio.

## 2.3. Hipótesis y Variables

### 2.3.1. Supuestos teóricos

Existen varias teorías que sirven de punto de partida para el tema de la **Responsabilidad Social**, para efectos de la investigación nos basamos en la norma ISO 26000 (2010) como la Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación

aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

También podemos citar la teoría de Robbins y Coulter (2000) quienes definen la responsabilidad social como la obligación de un negocio, más allá de la requerida por la ley y la economía, de buscar metas a largo plazo que sean buenas para la sociedad.

**El desempeño laboral** es definido por Chiavenato (2002) como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

**La capacitación** es definida por Ibáñez (1996) quien indica que la capacitación se considera como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad empresarial a la cual sirve.

### **2.3.2. Hipótesis Principal y Específicas**

#### **Hipótesis principal**

La aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral y responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

### Hipótesis específicas

1. La aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.
2. La aplicación de programas de capacitación influye positivamente en responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

### 2.3.3. Variables e Indicadores

VARIABLES	INDICADORES
Aplicación de programas de capacitación	<p><b>Implementación de las acciones para la Empresa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación directa con su entorno.</li> <li>• Mejora la imagen.</li> <li>• Propicia la generación de alianzas.</li> <li>• Mejora las relaciones con la comunidad.</li> <li>• Motiva a la sociedad y la integra.</li> <li>• Relación sostenible</li> <li>• Planeamiento de actividades.</li> <li>• Proceso sistemático por etapas.</li> <li>• Conjunto de acciones educativas</li> <li>• Conjunto de acciones administrativas orientadas al cambio.</li> </ul> <p><b>Implementación de las acciones para la Comunidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostenibilidad.</li> <li>• Mejora de la calidad de vida.</li> <li>• Oportunidades de desarrollo económico.</li> <li>• Mayor comunicación.</li> <li>• Armonía con el sector empresarial.</li> </ul>
Desarrollo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de comunicación.</li> <li>• Practica los valores.</li> <li>• Presenta perspectiva global</li> <li>• Muestra adaptabilidad a los cambios</li> <li>• Trabaja en equipo</li> <li>• Cumplimiento de funciones.</li> <li>• Responsabilidad en las tareas</li> <li>• Respuestas a las exigencias del puesto que desempeña.</li> <li>• Contribuye a la eficacia.</li> <li>• Demuestra eficiencia.</li> <li>• Logra efectividad empresarial.</li> </ul>
Responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de vida de la población</li> <li>• El desarrollo integral de sus trabajadores.</li> <li>• El desarrollo de su comunidad.</li> <li>• El cuidado y la preservación del medio ambiente.</li> </ul>

## CAPÍTULO III

### MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO

#### 3.1 Población y Muestra

##### ***Población***

La población estuvo compuesta por la totalidad de pobladores del distrito de Huachocolpa en Huancavelica la cual cuenta con una población aproximada de 460 comuneros empadronados y 3,000 habitantes.

En la UEA laboran alrededor de 900 colaboradores, entre trabajadores directos de la Cía. Minera Kolpa, empresas especializadas y empresas conexas. Dentro de las empresas conexas, se cuenta con ocho empresas debidamente constituidas, provenientes de la Comunidad Campesina de Huachocolpa, integrado en su totalidad por un promedio de 200 trabajadores locales. Además un promedio de 150 trabajadores provenientes de la comunidad laboran para las empresas contratistas especializadas dedicadas a desarrollar labores directas de extracción de minerales.

**Muestra:** para definir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple:

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(E)^2 (N - 1) + (p.q)Z^2}$$

##### **Dónde:**

N= 200

E= 0.05

Z= 1.96

P = 0.5

Q= 0.5

**n = 132 colaboradores de la compañía minera Kolpa**

#### 3.2 Diseño a utilizar en el Estudio

**Nivel:** la investigación fue de nivel explicativo porque responde a una relación causal entre las variables.

**Tipo:** el estudio fue tipo aplicado porque utilizará instrumentos para la recolección de datos sobre las variables la aplicación de programas de capacitación, desarrollo laboral y responsabilidad social.

**Método y diseño:** el estudio utilizó el método ex post facto y su diseño fue representado por el siguiente gráfico:

$$M_1: O_{y_2} (f) O_x$$

Dónde:

**M<sub>1</sub>:** muestra de trabajadores de la minera KOLPA

**O<sub>y<sub>2</sub></sub>:** observación de las variables desarrollo laboral y responsabilidad social.

**(f):** en función de

**O<sub>x</sub>:** observación de la variable aplicación de programas de capacitación

### **3.3 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

La técnica de recolección de datos fue la encuesta conformada por las tres variables en estudio.

### **3.4 Procesamiento de datos**

Una vez aplicados los instrumentos se procedió a vaciar la información en base de datos para luego interpretar los resultados mediante la estadística descriptiva presentando tablas y gráficos de cada enunciado del instrumento y luego a través de las pruebas no paramétricas como chi cuadrado y Rho de Spearman se podrán comprobar las hipótesis haciendo uso de la estadística inferencial en el trabajo.

### CAPÍTULO III

#### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

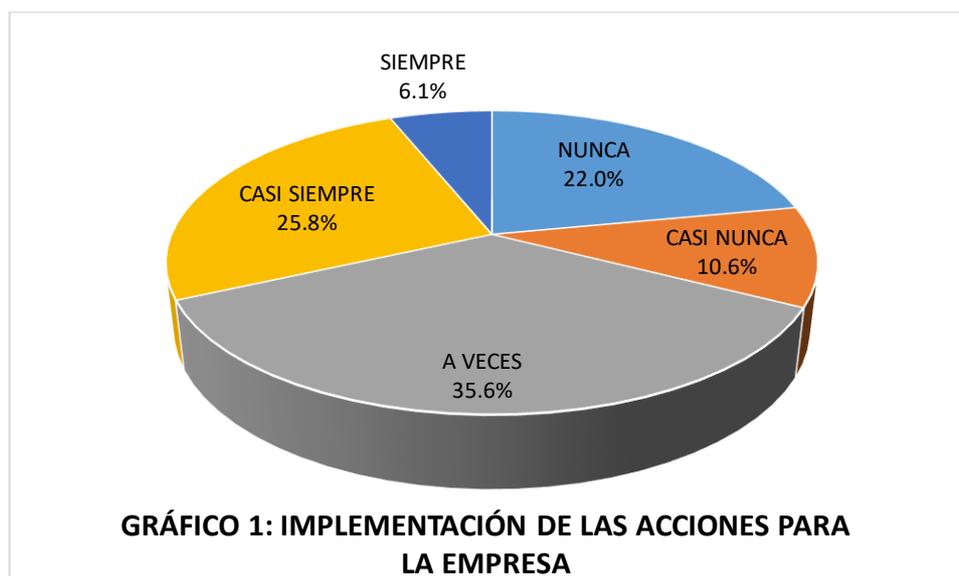
##### 4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

##### APLICACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

TABLA N° 01

##### IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES PARA LA EMPRESA

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	29	22,0
CASI NUNCA	14	10,6
A VECES	47	35,6
CASI SIEMPRE	34	25,8
SIEMPRE	8	6,1
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



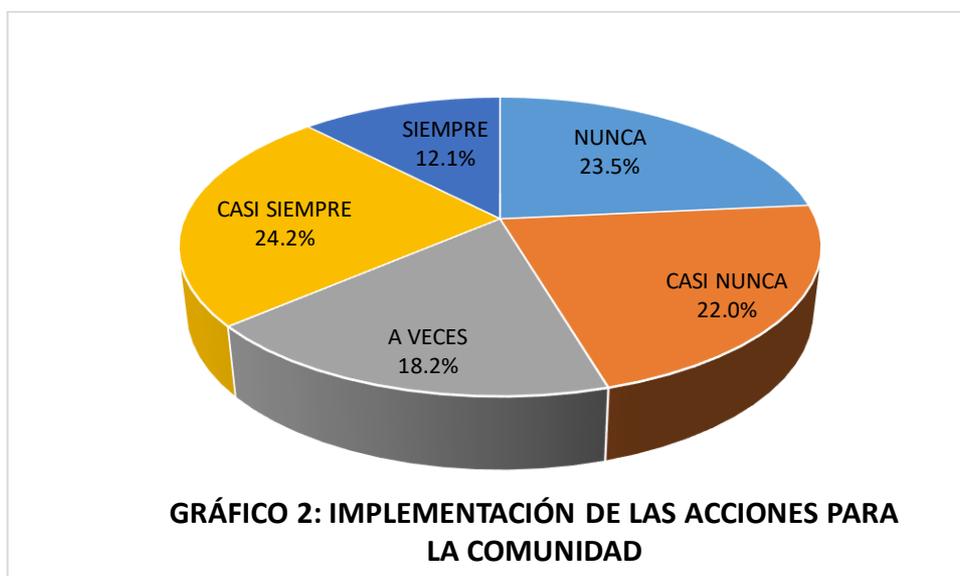
En la tabla N° 01 se observa que de los 132 colaboradores de la compañía minera Kolpa, el 35.6% manifiesta que en la Aplicación de los programas de Capacitación se han implementado “a veces” las acciones para la empresa seguido de un 25.8% que manifiesta que “casi siempre” sumado a un 6.1% “siempre” y un 22% opina que nunca añadido a un 10.6% con “casi nunca” se logra la implementación de las acciones de capacitación para la empresa Kolpa.

Este resultado probablemente se deba a que las capacitaciones no son permanentes y que no siempre responden a las necesidades de los colaboradores.

**TABLA N° 02**

**IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES PARA LA COMUNIDAD**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	31	23,5
CASI NUNCA	29	22,0
A VECES	24	18,2
CASI SIEMPRE	32	24,2
SIEMPRE	16	12,1
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>

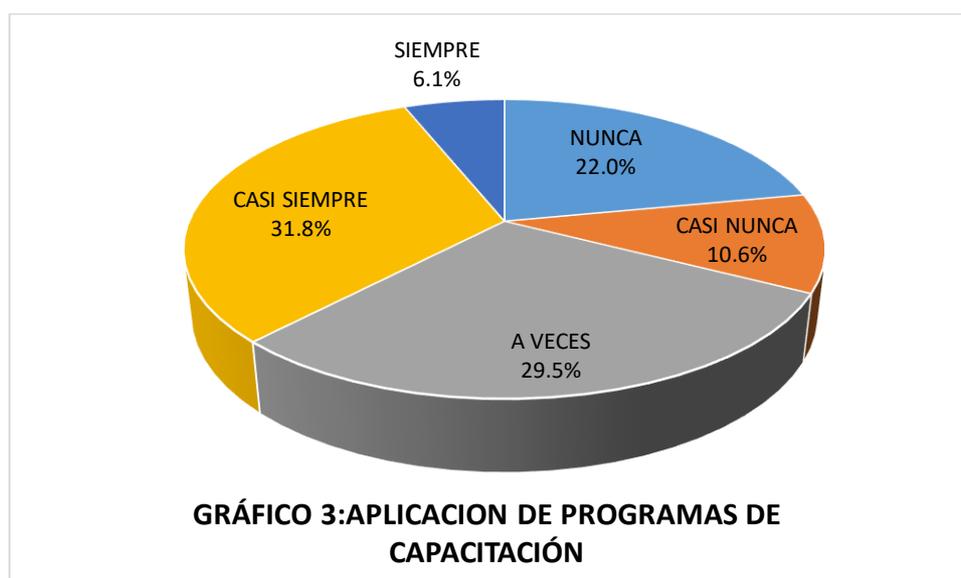


En la tabla N° 02 se observa que de los 132 colaboradores de la compañía minera Kolpa, el 24.2% manifiesta que en la Aplicación de los programas de Capacitación se han implementado “casi siempre” las acciones para la Comunidad Campesina de Huachocolpa seguido de un 25.8% que manifiesta que “casi siempre” sumado a un 12.1% “siempre” y un 23.5% y un 22% opinan que “casi nunca” y “nunca” se logra la implementación de las acciones de capacitación para la Comunidad Campesina de Huachocolpa.

Este resultado probablemente se deba a que las capacitaciones no han logrado aún que se concreten acciones que beneficien al 100% a la comunidad.

**TABLA N° 03**  
**APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	29	22,0
CASI NUNCA	14	10,6
A VECES	39	29,5
CASI SIEMPRE	42	31,8
SIEMPRE	8	6,1
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



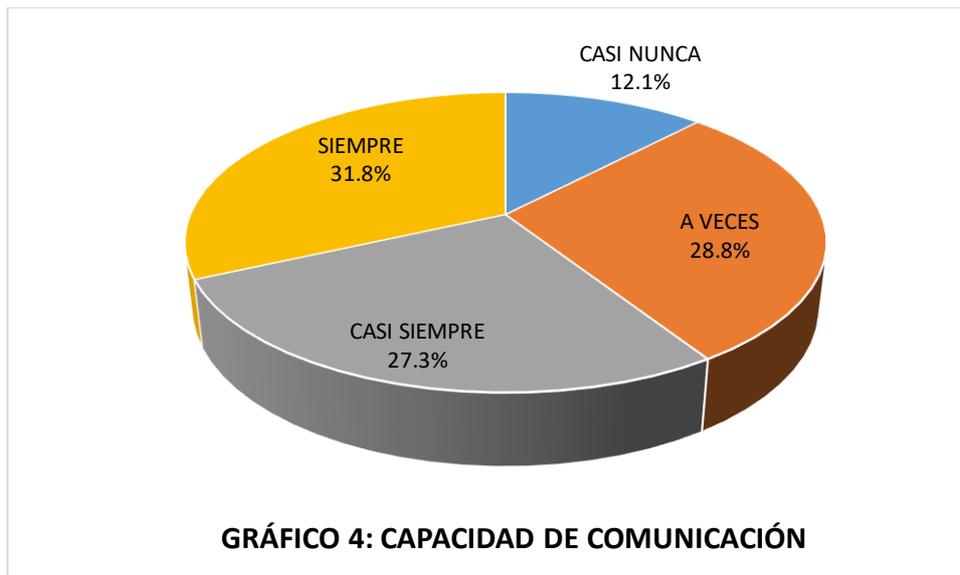
Según el total de las acciones tanto para la empresa como para la comunidad (tablas 1 y 2) no han sido plenamente logradas por los programas de capacitación, por ello se puede afirmar que un 37.9% sostiene que “casi siempre” y “siempre” los programas han tenido efectos positivos, frente a un 32.6% que manifiesta que “nunca” y “casi nunca” los programas han colmado lo esperado por los colaboradores tanto para la misma empresa Kolpa como para la Comunidad Campesina de Huachocolpa y un 29.5% afirma que “a veces” si se ha presentado beneficiosa la capacitación.

## DESARROLLO LABORAL

TABLA N° 04

### CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CASI NUNCA	16	12,1
A VECES	38	28,8
CASI SIEMPRE	36	27,3
SIEMPRE	42	31,8
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



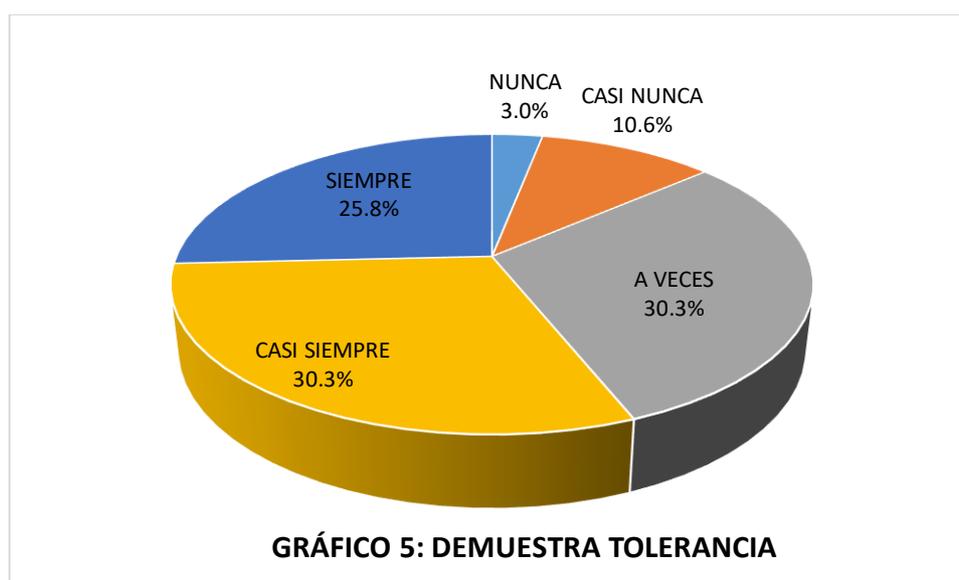
En cuanto al desarrollo laboral los colaboradores de la empresa Kolpa afirman que “siempre” en un 31.8% se demuestra la capacidad de comunicación en su centro de labores sumado a un 27.3% con “casi siempre”, seguido del 28.8% que consideran que “a veces” logran la comunicación y solo un 12.1% manifiesta que casi nunca se percibe esta comunicación entre los trabajadores de la empresa.

Este resultado es favorable como primer aspecto a tratar dentro del Desarrollo Laboral.

**TABLA N° 05**

**DEMUESTRA TOLERANCIA**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	4	3,0
CASI NUNCA	14	10,6
A VECES	40	30,3
CASI SIEMPRE	40	30,3
SIEMPRE	34	25,8
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Un segundo aspecto a ser considerado dentro del Desarrollo Laboral es el de demostrar tolerancia, el 303% de los colaboradores afirman que “casi siempre” y “a veces” demuestran su tolerancia en el trabajo, seguido de un 25.8% “siempre” es decir saben ser pacientes y tolerantes frente a las dificultades que puedan presentarse en el lugar de trabajo.

El 10.6% sin embargo, afirma no poder controlar “casi nunca” su tolerancia y el 3% “nunca”.

**TABLA N° 06**  
**REALIZA LA PRÁCTICA DE VALORES**

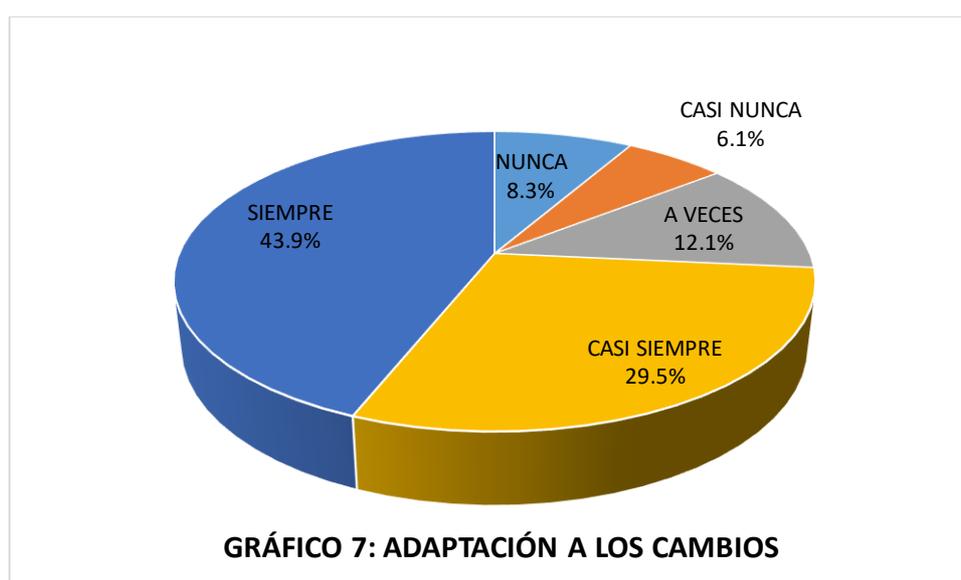
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A VECES	23	17,4
CASI SIEMPRE	45	34,1
SIEMPRE	64	48,5
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Un tercer aspecto a ser considerado dentro del Desarrollo Laboral es la Práctica de Valores, el 48.5% de los colaboradores afirman que “siempre” realiza la práctica de valores en la Empresa Minera Kolpa sumado a un 34.1% que “casi siempre” tiene la oportunidad de practicar los valores propios de un trabajador, con responsabilidad, honestidad, puntualidad en sus labores y solo el 17.4% sostiene que “a veces” logra demostrar estos valores personales en su institución.

**TABLA N° 07**  
**ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	11	8,3
CASI NUNCA	8	6,1
A VECES	16	12,1
CASI SIEMPRE	39	29,5
SIEMPRE	58	43,9
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>

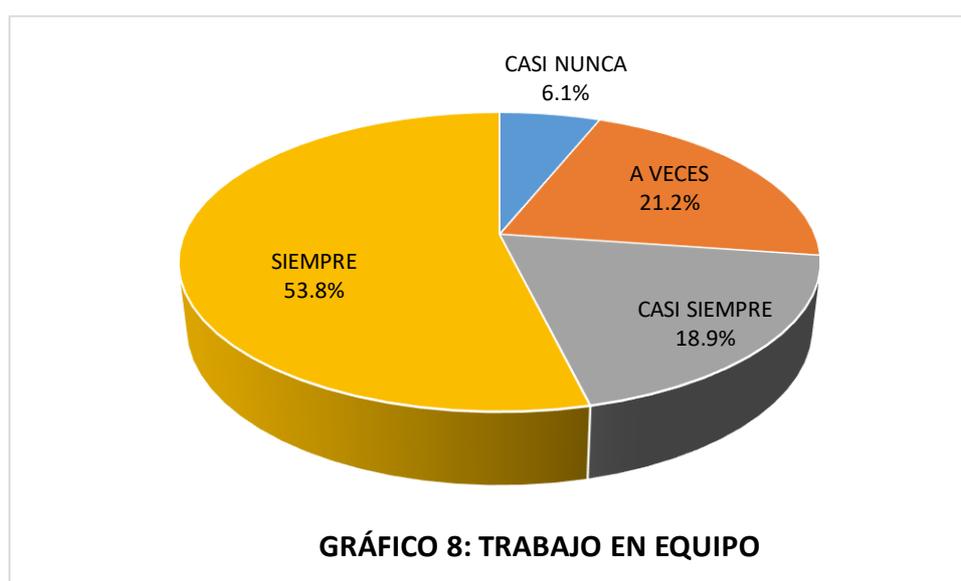


Un cuarto aspecto a ser considerado dentro del Desarrollo Laboral es el de Adaptación a los cambios, el mayor porcentaje se ubica en “siempre” es decir 58 colaboradores de la empresa sostienen que logran adaptarse con frecuencia a los cambios que se dan en la Empresa Minera Kolpa, seguido de un 29.5% con “casi siempre” y solo el 12.1% “a veces” demuestra su adaptación frente a los cambios.

Solo un 8.3% y un 6.1% manifiestan que “nunca” y “casi nunca” logran demostrar su adaptación a los cambios probablemente por el temor de la rotación interna o externa en la Empresa.

**TABLA N° 08**  
**TRABAJO EN EQUIPO**

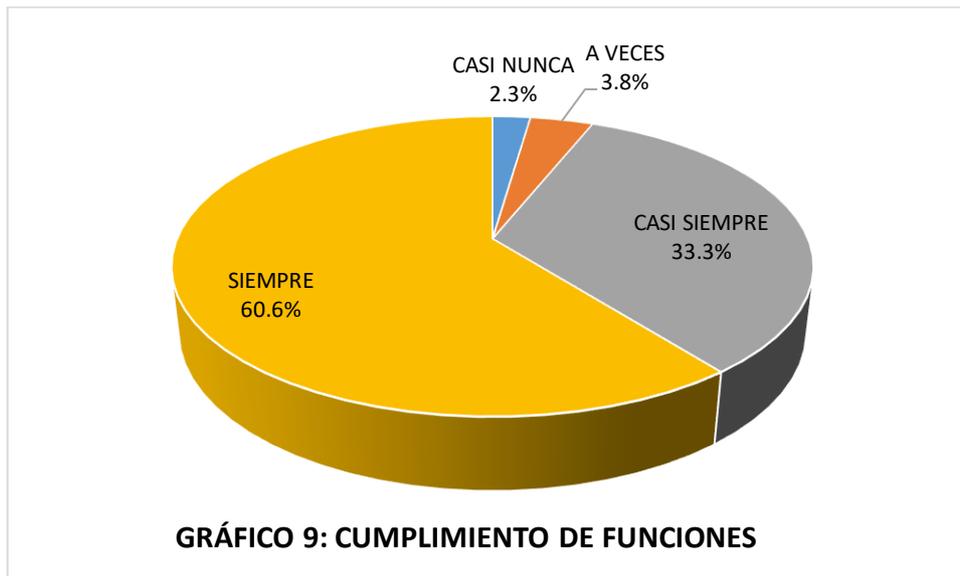
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	8	6,1
A VECES	28	21,2
CASI SIEMPRE	25	18,9
SIEMPRE	71	53,8
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Un quinto aspecto a ser considerado dentro del Desarrollo Laboral es el Trabajo en Equipo, la mayoría de los colaboradores encuestados respondió que “siempre” trabajan en equipo según el 53.8% seguido de un 21.2% que “a veces” trabaja en equipo, el 18.9% manifiesta “casi siempre” logra trabajar en equipo, solo el 6.1% manifiesta que “casi nunca” logra desempeñarse en equipo.

**TABLA N° 09**  
**CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES**

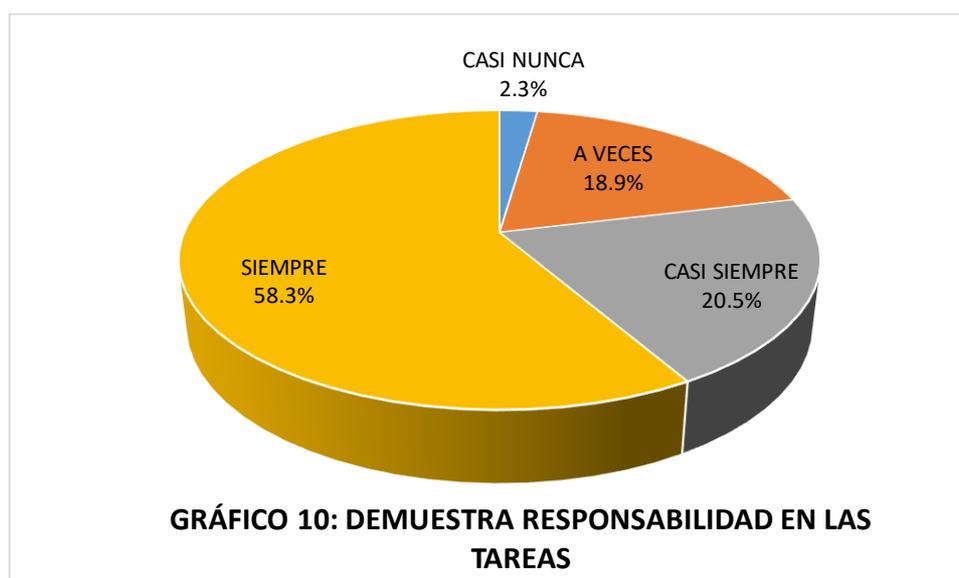
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	3	2,3
A VECES	5	3,8
CASI SIEMPRE	44	33,3
SIEMPRE	80	60,6
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Un sexto aspecto a ser considerado dentro del Desarrollo Laboral es el cumplimiento de funciones en la Empresa Minera Kolpa, ya que el 60.6% manifiesta que “siempre” cumple todas las funciones que le son asignadas por sus jefes, seguido de un 33.3% que responde que “casi siempre” cumple y solo el 3.8% y el 2.3% manifiestan que “a veces” y “casi nunca” cumplen sus funciones.

**TABLA N° 10**  
**DEMUESTRA RESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS**

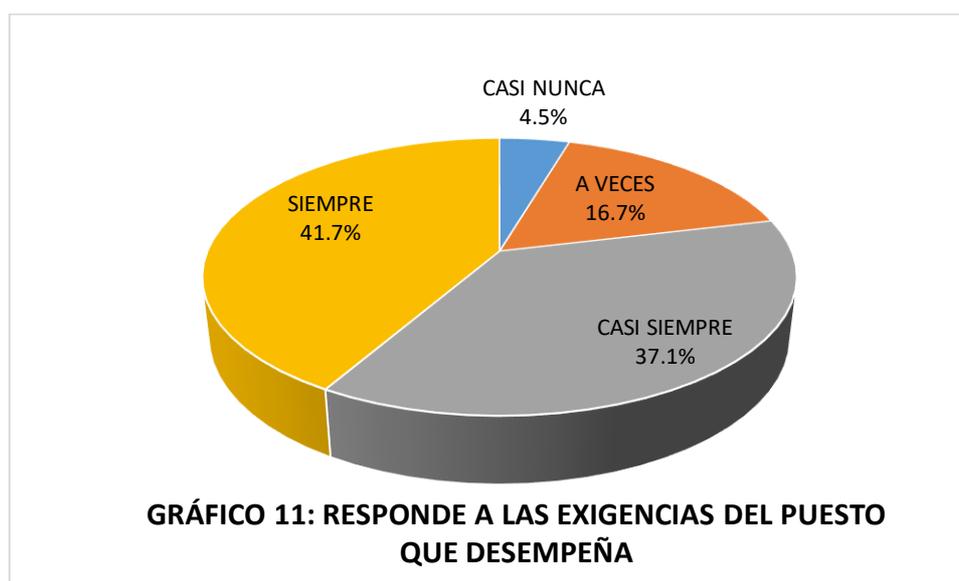
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	3	2,3
A VECES	25	18,9
CASI SIEMPRE	27	20,5
SIEMPRE	77	58,3
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Un séptimo dentro del Desarrollo Laboral es la responsabilidad en las actividades que desarrolla en la Empresa, el mayor porcentaje se ubica en “siempre” con el 58.3% es decir 77 colaboradores afirman que demuestran responsabilidad en sus tareas, sumado a un 20.5% que “casi siempre” cumple sus responsabilidades, seguido de un 18.9% con “a veces” y solo el 2.3% “casi nunca” demuestra responsabilidad en las actividades que desarrollan en la Empresa Minera Kolpa.

**TABLA N° 11**  
**RESPONDE A LAS EXIGENCIAS DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	6	4,5
A VECES	22	16,7
CASI SIEMPRE	49	37,1
SIEMPRE	55	41,7
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



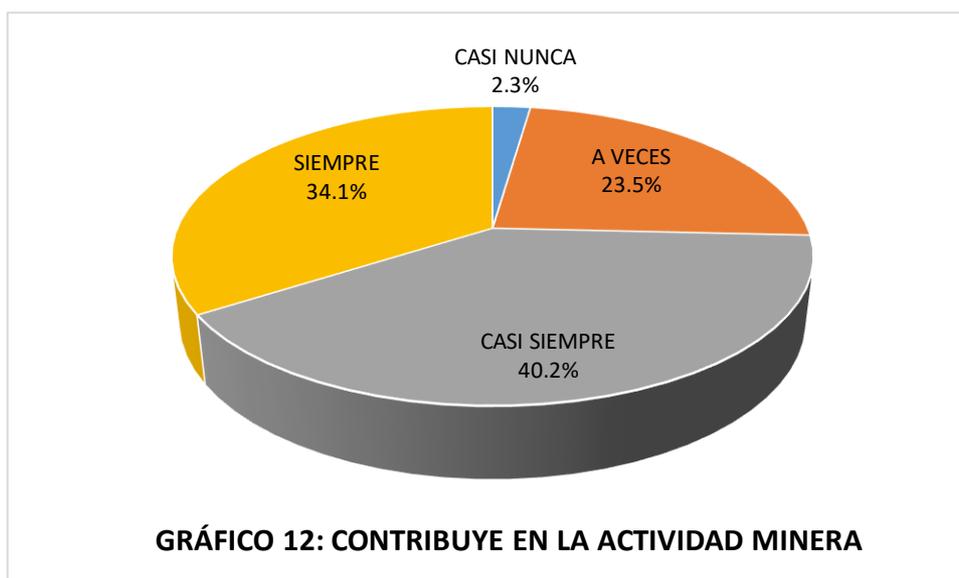
Un octavo aspecto considerado en el Desarrollo Laboral es la respuesta a las exigencias del puesto que desempeña en la Empresa, el mayor porcentaje se ubica en “siempre” con el 41.7% es decir 55 colaboradores afirman que responden a las exigencias propias del puesto que ocupan, seguido de un 37.1% con el “casi siempre” y en un menor porcentaje “a veces” con el 16.7% y solo “casi nunca” con el 4.5%.

En este aspecto podemos afirmar que los colaboradores en un 78.8% siempre y casi siempre logran responder a las exigencias de la Empresa desde el puesto que ocupan cuidando del trabajo realizado a diario.

**TABLA N° 12**

**CONTRIBUYE EN LA ACTIVIDAD MINERA**

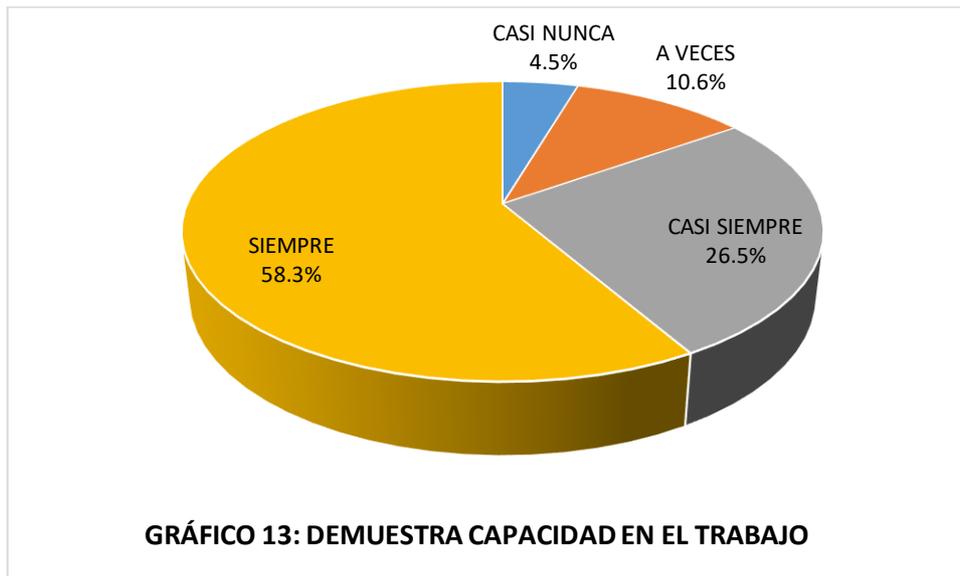
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	3	2,3
A VECES	31	23,5
CASI SIEMPRE	53	40,2
SIEMPRE	45	34,1
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Un noveno aspecto considerado en el Desarrollo Laboral es la contribución en la actividad minera por parte de los colaboradores, el 40.2% responde que “casi siempre” contribuye mediante su trabajo en la actividad minera, que al ser añadido con el 34.1% que responden que “siempre” sería un 74.3% con una respuesta positiva para la actividad minera de la Empresa Kolpa, solo el 23.5% responde que “a veces” contribuye en dicha actividad y solo el 2.3% que “casi nunca” logra la contribución a la Empresa.

**TABLA N° 13**  
**DEMUESTRA CAPACIDAD EN EL TRABAJO**

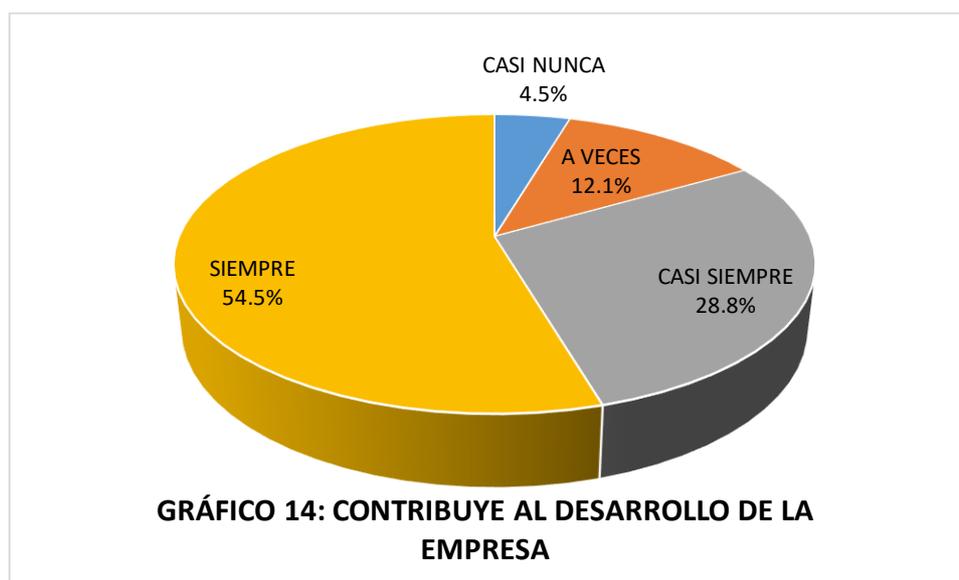
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	6	4,5
A VECES	14	10,6
CASI SIEMPRE	35	26,5
SIEMPRE	77	58,3
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Un noveno aspecto considerado en el Desarrollo Laboral es la Capacidad en el Trabajo, un gran porcentaje de colaboradores responde que “siempre” demuestra capacidad en su trabajo seguido por el 26.5% con “casi siempre”, solo el 10.6% afirma que “ a veces” logra demostrar capacidad en su trabajo y el 4.5% “casi nunca” logra demostrar su capacidad en la Empresa Kolpa.

**TABLA N° 14**  
**CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE LA EMPRESA**

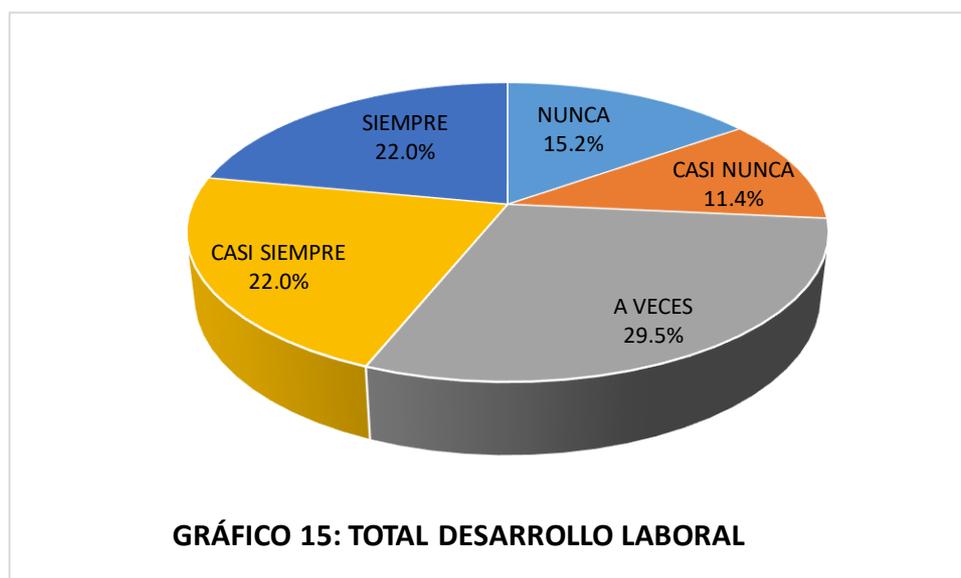
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
CASI NUNCA	6	4,5
A VECES	16	12,1
CASI SIEMPRE	38	28,8
SIEMPRE	72	54,5
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Un décimo y último aspecto considerado en el Desarrollo Laboral es la contribución al desarrollo de la Empresa, el mayor porcentaje se ubica en “siempre” con el 54.5% es decir 72 colaboradores afirman que contribuyen con frecuencia al desarrollo de la Minera Kolpa, sumado al 28.8% con “casi siempre”, solo el 12.1% manifiesta que “a veces” logran contribuir en el desarrollo de la actividad minera y escasamente el 4.5% afirma que “casi nunca” contribuye en el crecimiento de la Minera.

**TABLA N° 15  
TOTAL DESARROLLO LABORAL**

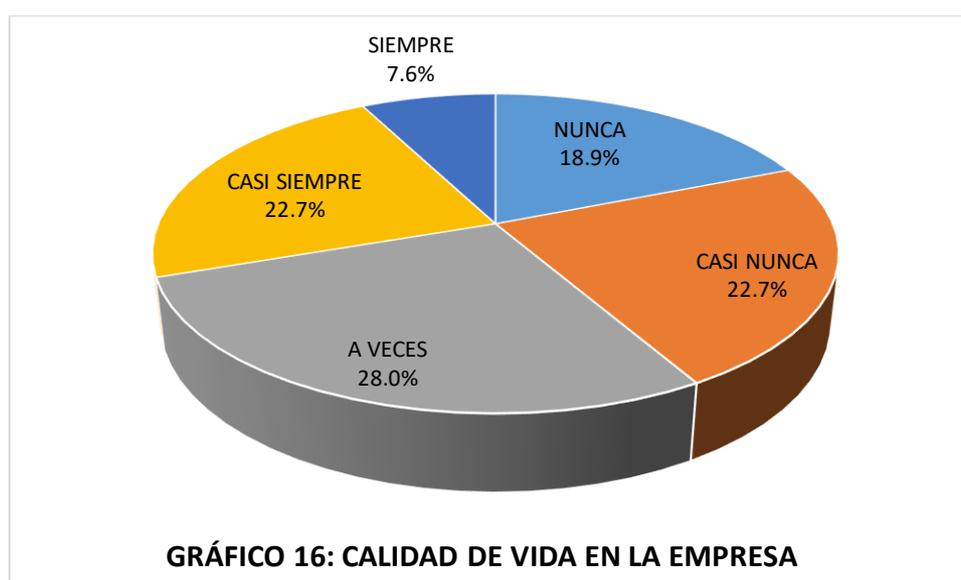
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	20	15,2
CASI NUNCA	15	11,4
A VECES	39	29,5
CASI SIEMPRE	29	22,0
SIEMPRE	29	22,0
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Observamos que al considerar los diez aspectos del desarrollo laboral de los colaboradores, las respuestas se ubican en las categorías “a veces”, “casi siempre” y “siempre” con el 29.5%, y 22% en las dos últimas categorías, frente a un 15.4% que manifiesta que “nunca” logra su desarrollo laboral en la Empresa Kolpa y e 11.4% “casi nunca” probablemente porque no se dan las condiciones para una mejora laboral, incentivos en el trabajo, condiciones favorables en el quehacer cotidiano que le permitan su satisfacción laboral.

**TABLA N° 16**  
**CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	25	18,9
CASI NUNCA	30	22,7
A VECES	37	28,0
CASI SIEMPRE	30	22,7
SIEMPRE	10	7,6
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



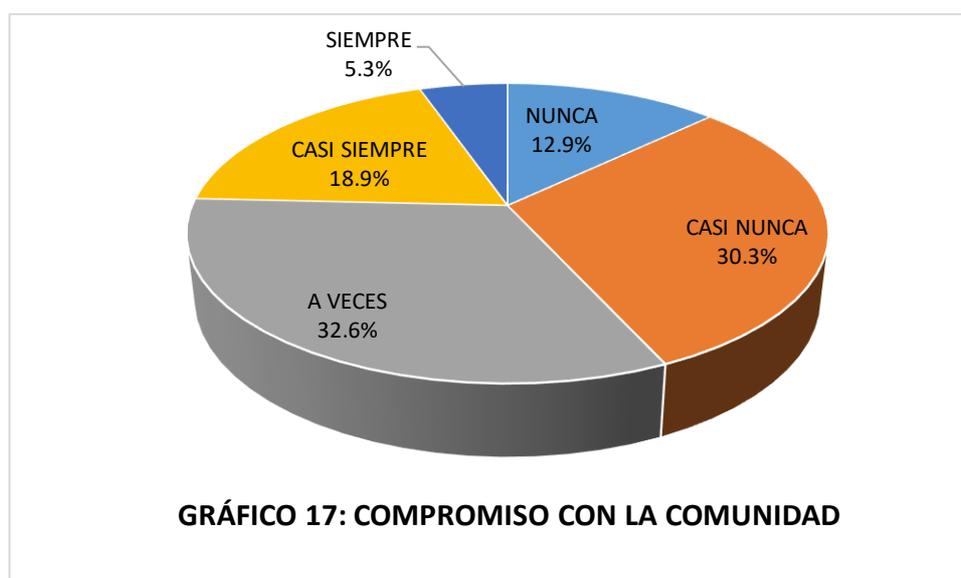
En lo referente a la calidad de vida en la Empresa Kolpa, un 28% afirma que “a veces” se desarrollan las condiciones necesarias y favorables para la mejora de la calidad de vida de los colaboradores de dicha Empresa, mientras que se dividen las opiniones “casi siempre” y “casi nunca” con el 22.7% respectivamente, el 18.9% siente que nunca logra mejora en la calidad de vida y solo el 7.6% está convencido que las condiciones son favorables para la mejora de la calidad de vida en la organización.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL

TABLA N° 17

### COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

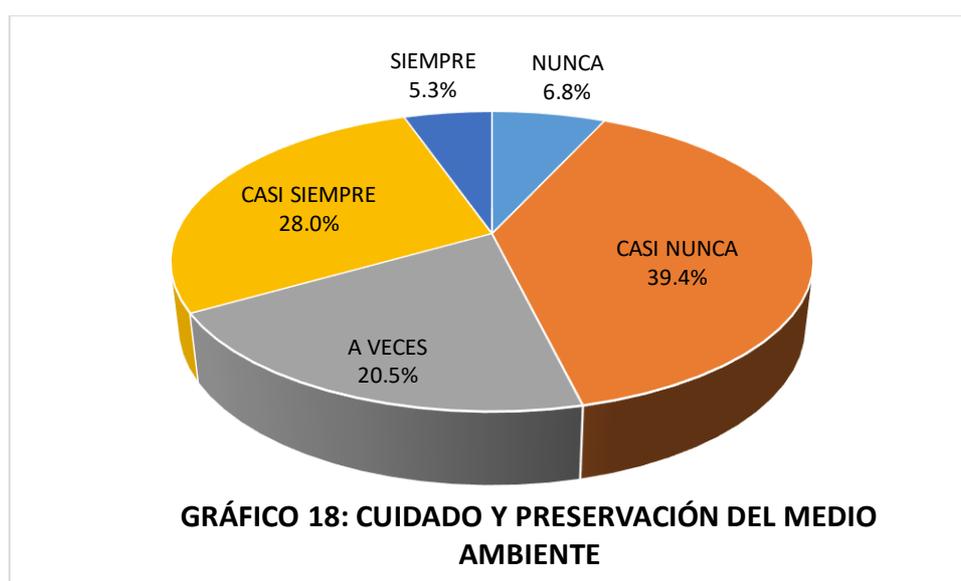
CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	17	12,9
CASI NUNCA	40	30,3
A VECES	43	32,6
CASI SIEMPRE	25	18,9
SIEMPRE	7	5,3
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Los colaboradores de la Empresa Minera Kolpa perciben que dicha organización demuestra su compromiso con la Comunidad Campesina de Huachocolpa respondiendo en la categoría de “a veces” con el 32.6%, seguido de un 30.3% que sostiene que “casi nunca” la minera se compromete con la comunidad sumado a un 12.9% que afirma que “nunca” se refleja este compromiso en la comunidad, frente al 24.2% que sostiene que la empresa Minera Kolpa “casi siempre” y “siempre” logra demostrar mediante diversas actividades su compromiso con la Comunidad Campesina de Huachocolpa.

**TABLA N° 18**  
**CUIDADO Y PRESERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	9	6,8
CASI NUNCA	52	39,4
A VECES	27	20,5
CASI SIEMPRE	37	28,0
SIEMPRE	7	5,3
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>

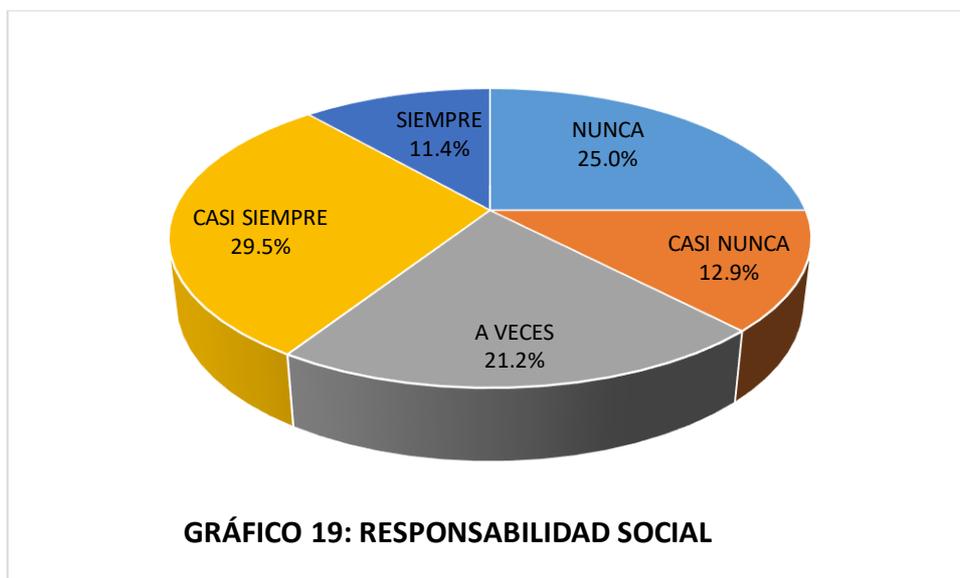


Los colaboradores de la Empresa Minera Kolpa opinan que la organización se preocupa por el cuidado y preservación del medio ambiente con un 28% de respuestas favorables con un “casi siempre” sin embargo, el porcentaje de mayor incidencia lo presenta la categoría “casi nunca” con el 39.4% haciendo ver de alguna manera su preocupación por que la Minera debería comprometerse más con la comunidad y con el medio ambiente que la rodea.

Solo el 20.5% afirma que la empresa se interesa por el cuidado del medio ambiente “a veces” y en menores porcentajes con el 6.8% y el 5.3% en las categorías de “nunca” y “siempre” respectivamente.

**TABLA N° 19**  
**RESPONSABILIDAD SOCIAL**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
NUNCA	33	25,0
CASI NUNCA	17	12,9
A VECES	28	21,2
CASI SIEMPRE	39	29,5
SIEMPRE	15	11,4
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>



Al ser consolidadas todas las preguntas referidas a la responsabilidad encontramos que el 29.5% de los colaboradores afirma que la Empresa Minera Kolpa cumple con su responsabilidad social “casi siempre” seguido de un 25% que afirma que la Empresa “nunca” cumple con su responsabilidad en la Comunidad Campesina de Huachocolpa es decir con el apoyo a los pobladores y a sus familias, seguido de un 21.2% que percibe que esta ayuda se da “a veces”.

Es preocupante saber que un 25% de encuestados afirma que la Empresa Minera “nunca” cumple con su responsabilidad social para con la comunidad sumado a un 12.9% con “casi nunca” y escasamente el 11.4% sostiene que la empresa “siempre” cumple con su responsabilidad en la Comunidad Campesina de Huachocolpa.

## 4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### Hipótesis específica 1

La aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

### Hipótesis nula 1

La aplicación de programas de capacitación **no** influye positivamente en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

**TABLA N° 20**  
**APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**  
**LABORAL**

			APLICACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION	DESARROLLO LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	<b>APLICACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION</b>	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,358**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	<b>DESARROLLO LABORAL</b>	Coefficiente de correlación	<b>,358**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

### Toma de decisión

Dado que, el resultado de la correlación Rho de Spearman aplicado para variables cualitativas es de **0.340** (0.2 a 0.4) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa lo que significa que la aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

Este resultado es corroborado por la prueba de significación bilateral cuyo valor es 0.000 menor a la probabilidad de 0.01.

### Hipótesis específica 2

La aplicación de programas de capacitación influye positivamente en la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

### Hipótesis nula 2

La aplicación de programas de capacitación **no** influye positivamente en la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

**TABLA N° 21**  
**APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y**  
**RESPONSABILIDAD SOCIAL**

			APLICACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION	RESPONSABILIDAD SOCIAL
Rho de Spearman	APLICACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,511**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	RESPONSABILIDAD SOCIAL	Coefficiente de correlación	<b>,511**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

### Toma de decisión

Dado que, el resultado de la correlación Rho de Spearman aplicado para variables cualitativas es de **0.511** (0.4 a 0.7) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa lo que significa que la aplicación de programas de capacitación influye positivamente en la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

Este resultado es corroborado por la prueba de significación bilateral cuyo valor es 0.000 menor a la probabilidad de 0.01.

### 4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En lo que respecta a la aplicación de programas de capacitación (Tabla N° 03) los colaboradores de la Empresa Minera Kolpa afirman en su mayoría con el 31.8% que “casi siempre” y 29.5% que “a veces” se les imparte la capacitación que necesitan para desarrollar su actividad laboral, pero un 22% manifiesta que “nunca” se logra recibir una capacitación acorde a su desempeño laboral.

De otro lado, encontramos como resultados de desarrollo laboral que los colaboradores afirman que “a veces” en un 29.5% logran el desarrollo en la Empresa Kolpa mientras que el 22% afirma que “casi siempre” y “siempre” se presentan oportunidades de desarrollo en el ámbito laboral gracias a la capacitación recibida. (Tabla N° 15).

En cuanto a la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica encontramos que las opiniones de los colaboradores se encuentran divididas ya que el 29.5% afirma que la Empresa Minera “casi siempre” cumple su RSE mientras que el 25% afirma que “nunca” se cumple con esta Responsabilidad Social y el 21.2% que se da “a veces”. (Tabla N° 19).

En este aspecto lo preocupante es la conservación del medio ambiente ya que el 39.4% afirma que “casi nunca” se cuida el medio ambiente, mientras que el 28% afirma que “casi siempre” y el 20.5% que “a veces”. (tabla N° 18).

**En lo referente a las hipótesis específicas,** se comprobó la **hipótesis específica 1** que afirma que la aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

Se comprobó **la hipótesis específica 2** que sostiene que la aplicación de programas de capacitación influye positivamente en responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

Nuestros resultados coinciden con el estudio realizado en la Universidad Nacional

Mayor de San Marcos por Vladimir Arias Arce, Daniel Lovera Dávila, Luis Puente Santibañez y Marilú Calderón Celis en la Revista del Instituto de Investigaciones FIGMMG Vol. 12, (2009) titulado **Contexto de la responsabilidad social minera y la gobernabilidad** quienes llegaron entre sus las principales conclusiones a sostener que:

1. Existe la necesidad de enfrentar un cambio de vida con o sin minería, solo así se verá un futuro diferente de las familias, los hogares y las poblaciones en general.
2. Para conseguir la verdadera sostenibilidad, el gobierno tiene que contar con líderes de jerarquía empresarial con suficiente visión para formular objetivos ambiciosos a largo plazo y pilotar el cambio necesario para alcanzarlos.
3. Abordar el problema de la actividad minera en el marco de un proyecto nacional compartido, donde se definan los territorios con vocación minera y las modalidades de reconversión productiva de la actividad minera, mediante reglas de negociación claras y transparentes que permitan elaborar y definir el interés local y nacional.
4. La puesta en marcha de estos componentes debería ayudar a identificar los puntos de equilibrio y de encuentro entre la presencia de la actividad minera con la agenda de desarrollo de las regiones. Solo así se podrá definir el verdadero aporte al desarrollo sostenible que puede hacer la actividad minera en el país.
5. Se requiere establecer mecanismos institucionales que garanticen la equidad en el manejo de conflictos a fin de arribar a acuerdos concertados, donde se considere la actuación de una institución neutral (como la Universidad) para evitar la asimetría entre las partes.
6. El planteamiento de estrategias con la ayuda del Estado significa que las comunidades tienen que creer que pueden resolver sus problemas y crear su propio futuro sin necesidad de permanecer con la mano estirada. Considerando el uso de un recurso no renovable, se debe destinar partidas para fomentar la innovación, investigación y el desarrollo tecnológico.

También coincide con la tesis de Zapata Gutiérrez, Luis Iván (2012) titulada

**Aproximación a una legislación nacional en responsabilidad social empresarial para la emisión de reportes de sostenibilidad** la cual concluye que:

1. La responsabilidad social empresarial es nueva en términos formales, pero no en lo práctico, ya que antes de que se definiera como tal, diversas empresas ya ejercían actividades filantrópicas en el mundo, ya sea en alianza con las comunidades como en grupos de empresarios.
2. Con el avance de las inversiones y la economía, surge la necesidad de que las empresas rindan cuentas de sus actividades sociales, puesto que estas empiezan a darles beneficios a nivel corporativo.
3. Tanto en Europa, como en países latinoamericanos han surgido críticas al desempeño de las empresas en responsabilidad social, de parte de gremios y organizaciones de la sociedad civil. Estos se quejan de que las empresas no cumplen con lo que se comprometen a hacer en el entorno donde operan, incluso no incluyen el impacto que tienen sus actividades en tales gremios y organizaciones.
4. Para ser efectivo, un reporte debe comunicar el nivel de compromiso de la compañía respecto de su Responsabilidad Social Empresarial, demostrar cómo la ha incorporado a su visión de negocios, y explicar de qué manera está impactando su resultado final.
5. Hasta el momento, los reportes de sostenibilidad en el Perú y en el mundo son preponderantemente voluntarios. Las empresas, por lo general, rinden cuentas de sus actividades de responsabilidad social en base a estándares de organizaciones internacionales, sin obligación alguna. Solo Francia, Reino Unido, Argentina, y parcialmente Venezuela y Brasil, obligan a sus empresas a emitir reportes de sostenibilidad.
6. Surge la necesidad de regular los reportes de sostenibilidad en el Perú. Hasta el momento, son pocas las empresas en nuestro país que emiten ese documento de manera voluntaria, y por lo general bajo el formato de la Global Reporting Initiative (GRI).

Se concuerda con Lapa Salinas, Luz Rosanna (2014) quien en la tesis titulada “**La Responsabilidad Social Empresarial Frente a la Colectividad Laboral en el Perú**”, concluye que La RSE es cada vez más importante para la competitividad de las empresas. Las empresas socialmente responsables son más atractivas para los clientes, para los empleados y para los inversores.

En cuanto a la Capacitación del Personal coincidimos con Latorre Núñez Paula Andrea (2007) quien en su tesis “**Rediseño del proceso de capacitación de una empresa minera del país**” afirma que se ha podido establecer que la gestión del aprendizaje humano dentro de las organizaciones, mediante la capacitación de las personas, es esencial para mejorar el desempeño de la empresa. Así de central se presenta, al existir acciones de capacitación, que estas se evalúen para dimensionar los resultados y efectos que entregan, tanto a las personas como al negocio.

Si el área de Recursos Humanos de una empresa no evalúa lo que realiza, no es posible dimensionar el beneficio que se está obteniendo, así como tampoco se puede saber si los objetivos establecidos se cumplen y si estos están realmente alineados con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto significa que no se puedan medir los resultados, impidiendo además, plantear mejoras ante lo que se está realizando.

Finalmente, coincidimos con la investigación realizada por Social Capital Group - xfam internacional (2007) titulada **Responsabilidad Social Empresarial en el sector minero en el Perú** quienes entre sus conclusiones citan las siguientes:

1. La RSE es una tendencia y un tema creciente de discusión en nuestro país. En términos generales el escenario es positivo ya que encontramos diversas empresas mineras que están desarrollando políticas de RSE. Sin embargo, aún falta profundizar en una gestión más articulada de todos los aspectos que involucran las prácticas de la RSE.
2. Las empresas mineras practican la RSE en distintos grados. Por lo general, son las empresas de capitales extranjeros o mixtos, las que destinan porcentajes significativos

de su presupuesto a la gestión social. Muchas de ellas se adhieren a declaraciones internacionales de principios y optan por obtener certificaciones ambientales, como por realizar balances sociales. La RSE impulsada por las corporaciones desde sus casas matrices, se convierte así en un elemento importante a considerarse. Es importante mencionar que un número cada vez mayor de empresas medianas y pequeñas está adoptando e implementando políticas y estándares sociales altos; muchas veces son estas empresas las que emprenden las iniciativas más innovadoras y exitosas en cuanto a RSE.

3. Las empresas incluyen aún en su intervención social proyectos de corte asistencial, y reaccionan ante la presión de distintos grupos de interés con la finalidad de mantener un clima armonioso y contar con el consentimiento de la población para poder operar. La población y autoridades locales demandan muchas veces de las empresas aportes de este tipo.
4. Algunos grupos locales ven en la llegada de las empresas mineras la solución a sus problemas de desarrollo más urgentes ante un Estado ausente, y tiene en ocasiones expectativas muy elevadas acerca de los beneficios que puede generar la actividad minera en su región. Las empresas por su parte tienden a percibir que estas demandas son excesivas y que se ven forzados por las circunstancias a ejercer un rol que compete al Estado.
5. En la respuesta social de las empresas mineras influyen diversos factores tanto endógenos como exógenos. No hay una fórmula de RSE aplicable a todas las empresas, tampoco se puede definir de forma general cual es el porcentaje o monto de inversión social adecuado. Las acciones de RSE responden a la realidad interna de cada empresa así como al entorno donde se desarrollan sus operaciones. La interacción de estos factores condicionará sus respuestas sociales.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

1. En cuanto a la aplicación de programas de capacitación los colaboradores afirman con el 31.8% que “casi siempre” y 29.5% que “a veces” la Empresa Minera Kolpa logra impartir la capacitación que requieren en su actividad laboral, discrepando de un 22% de colaboradores que manifiesta que “nunca” logran recibir una capacitación según su labor en la empresa.
2. En lo que se refiere al desarrollo laboral, 29.5% de los colaboradores afirman que “a veces” logran el desarrollo en la Empresa Kolpa mientras que el 22% afirma que “casi siempre” y “siempre” se brindan las oportunidades de entrenamiento y capacitación permanente.
3. Con referencia a la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa el 29.5% de los colaboradores afirma que la Empresa Minera “casi siempre” cumple su RSE mientras que el 25% afirma que “nunca” se cumple con esta Responsabilidad Social en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.
4. Queda demostrado que la aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.
5. Se ha comprobado que la aplicación de programas de capacitación influye positivamente en responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.
6. Finalmente, se ha comprobado en el estudio que la aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral y responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.

## **5.2 Recomendaciones**

1. Evaluar desde los distintos grupos los resultados de la capacitación ya que considera distintos aspectos, desde la satisfacción de los capacitados, el desarrollo laboral hasta el retorno vinculado a la RSE.
2. Profundizar las acciones de RSE de la Minera Kolpa tanto interna como externamente, integrando en sus mecanismos de gestión la RSE en sus acciones como Empresa.
3. Difundir las acciones, políticas y estrategias de RSE que realiza la empresa con mecanismos de diálogo y consulta con las poblaciones de su entorno.
4. Alcanzar los resultados de la investigación a la Empresa Kolpa con la finalidad de fortalecer sus procesos de capacitación continua a los colaboradores para apoyar en la Responsabilidad Social que implica: el desarrollo de la comunidad, la mejora de la calidad de vida y la conservación del medio ambiente de la Comunidad Campesina de Huachocolpa de Huancavelica.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Anshen, Melvin (1983) **Changing the Social Contract: A Role for Business** en Tom L. Beauchamp y Norman E. Bowie, eds. *Ethical Theory and Business*. 2° Edition.
2. Arias Arce, Vladimir, Lovera Dávila, Daniel, Puente Santibañez, Luis y Calderón Celis, Marilú (2009) **Contexto de la responsabilidad social minera y la gobernabilidad**. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ISSN: 1561-0888 Revista del Instituto de Investigaciones FIGMMG Vol. 12. N° 23. 60-67.
3. Benavides, O. (2002) **Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas**. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
4. Bourne; E. J. **Manual Domina la Autoestima** (2007) citado por Aguilar Kubli, Eduardo Editorial Árbol. México.
5. Bowen (1953) **Social Responsibilities of the Businessman**. Harper. New York.
6. Bowie, Norman, **Changing Rules** en Tom L. Bauchamp y Norman E. Bowie. Eds, **Ethical Theory and Business**. 2° Ed. (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
7. Brown, S., y Chandrashekar, M. (1998) “**Customer evaluations of service complaint experiences: implications for relationship marketing**”. *Journal of Marketing*. vol. 62. p. 60-76.
8. Canessa Illich, Giuliana y García Vega, Emilio (2007) **El ABC de la responsabilidad social empresarial en el Perú y en el Mundo. Perú 2021**.
9. Capriotti Peri, Paul y Schulze Lepe, Francisca (2010) **Responsabilidad Social Empresarial**.
10. Carroll, A.B. (1998) **The Four Faces of Corporate Citizenship**. *Business and Society Review*. 100(1). 1-7.
11. Chandler, Geoffrey (1996) **Business Ethics. A European Review**.
12. Chiavenato, I. (2000) **Administración de Recursos Humanos**. 5° ed. México DF: Mc Graw Hill.
13. Chiavenato, I. (2002) **Administración en los nuevos tiempos**. México. Mc Graw-Hill.
14. Chiavenato, I. (2002) **Gestión del Talento Humano**. (1ª ed.). México, D.F: Editorial McGraw – Hill.

15. Chiavenato, I. (2009) **Comportamiento Organizacional**. (2ª ed.). México, D.F.: Editorial McGraw – Hill.
16. Ciro Ríos, León Sigifredo (2011) Tesis doctoral **Responsabilidad social empresarial: implicaciones filosóficas**. Lima Perú.
17. Comisión de las comunidades europeas. **Libro Verde**. (2001) Bruselas.
18. Correa, María Emilia y Estévez Valencia Rafael (2011) **Gestión de las relaciones con las partes interesadas**.
19. Danley, John R. (1990) **Corporation Moral Agency: The case for Anthropological Bigotry** en W. Michael Hoffman and Jennifer Mills Moore, Eds Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality New York: McGraw Hill.
20. Davis, V. y Newstrom, J.W. (2000) **El comportamiento humano en el trabajo**. México, D.F.: Editorial Mc Graw – Hill.
21. De George, Richards. (1990) **Business Ethics**. 3rd. Ed. New York: MacMillan Ediciones.
22. Dessler Gary (1996) **Administración del Personal**. 6a.ed.--México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
23. Donaldson, Thomas (1990) **Fact, Fiction and the Social Contract: A Reply to kultgen**, **Business and Profesional Ethics Journal**.
24. Drucker, P. (2002) **Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI**. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
25. Drucker, Peter. (1996) **La gestión en tiempos de grandes cambios**. Ediciones Gestión 2000 S.A.
26. Einiert, A. (1985). **Manual de Psicología de la Organización. La conducta humana en las organizaciones**. *Barcelona*; Editorial Herder.
27. Ermida, O. (2010) **Responsabilidad social de la empresa: ¿Ética, marketing o Derecho?** Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú.
28. Freeman, R. Edward (1984) **Strategic Management: A Stakeholder Approach**.
29. French, Peter. (1990) **Corporate Moral Agency** en W. Michael Hoffman and Jennifer Mills Moore, Eds., **Business and Profesional Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality**. New York: McGraw Hill Editores.

30. Friedman, Milton. **Social Responsibility: A Subversive Doctrine.** The Sunday Times Magazine, 13 de Septiembre de 1970/ The Social Responsibility of Business is to increase its Profits. New York Times Magazine, Sep. 13, 1970
31. Gibson, Roger (1986) Corporations, **Persons and Moral Responsibility Journal of thought.**
32. Gubman, Edward L.(1998) **The talent solution: Aligning strategy and people to achieve extraordinary results**, Nueva York, McGraw-Hill Hall, R. (1996). **Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados.** 2da Edición. México: Prentice Hall.
33. Harrington, H. J. (2000) **Mejora de los procesos en las organizaciones.** México, Mc Graw Hill.
34. Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009) **Comportamiento Organizacional.** (12ª ed.). México D.F: Editorial Cengage Learning.
35. Hoffman, W. Michael y Robert E. Frederick (1986) **Corporate Moral Responsibility: A reply to Professor Gibson, Journal of Thought.**
36. Katz Daniel (1986) **Psicología social de las organizaciones.** Editorial Trillas, México.
37. Koonts, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008) **Administración: Una perspectiva global y empresarial.** (13ª ed.). México D.F.: Editorial Mc. Graw Hill.
38. Koontz y Weihrich. (1998) **Administración: una perspectiva global.** McGraw Hill. 11a edición. México.
39. Lapa Salinas, Luz Rosanna (2014) Tesis: **La Responsabilidad Social Empresarial Frente a la Colectividad Laboral en el Perú.**
40. Latorre Núñez, Paula Andrea (2007) Tesis: **Rediseño del proceso de capacitación de una empresa minera del país.**
41. Locke, J. (2001) **Leadership behaviors: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment.** En: Journal of Nursing Management. Agosto. Vol. 9, no. 4, p. 191-204.
42. Monday, R. Wayne y Noe, Robert M. (2005) **Administración de Recursos Humanos.** 9ª edición. México: Editorial Pearson-Prentice Hall.
43. Manen Valor (2001) **Responsabilidad social de la empresa, marketing de**

- relaciones y política de recursos humanos: el gasto social de la empresa.** En: Papeles de ética, economía y dirección, N° 6.
44. NORMA ISO 26000 (2010)
45. Oscco López, Alex Alfredo (2016) Tesis: **Relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización.**
46. Pinto Villatoro, Roberto (1992) **Proceso de capacitación,** Editorial Diana. México.
47. Robbins, S., Stephen, P. y Coulter, M. (2010) **Administración.** (10ª. Ed.). México D.F.: Editorial Prentice Hall.
48. Schwalb y Malca (2004) **Responsabilidad Social: fundamentos para la competitividad empresarial y el desarrollo sostenible.** Universidad del Pacífico. 1era edición. Perú.
49. Social Capital Group - xfam internacional (2007) investigación titulada: **Responsabilidad Social Empresarial en el sector minero en el Perú.**
50. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2009) **Comportamiento organizacional.** México. Pearson Educación de México.
51. Stoner F. James, Freeman R. Edward, Gilbert R. Gilbert (1995) **Management.** Prentice Hall International Editions.
52. Tyson Shaun y Tony Jackson (1992) **La esencia del comportamiento Organizacional.** Prentice Hall, México.
53. Vallance, Elizabeth (1995) **Business Ethics at Work.** Cambridge University Press. Inglaterra.
54. Werther, William B. (JR.) y Keith, Davis. (2000) **Administración de Personal y Recursos Humanos.** Quinta edición. México: Editorial McGraw Hill.
55. Wood, D.J. (1991) **Corporate social performance revisited.** Academy of management.
56. Zapata Gutiérrez, Luis Iván (2012) Tesis: **Aproximación a una legislación nacional en responsabilidad social empresarial para la emisión de reportes de sostenibilidad.**

## ANEXOS

### ANEXO N°1: Cuestionario sobre la Responsabilidad Social.

**1= nunca**

**2= casi nunca**

**3= a veces**

**4= casi siempre**

**5= siempre**

<b>Indicadores de Calidad de Vida en la Empresa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La minera KOLPA:					
1. Te <b>ayuda</b> a realizar su trabajo diariamente.					
2. Fomenta el <b>trabajo en equipo</b> entre sus trabajadores.					
3. Escucha las <b>sugerencias y reclamos</b> de los trabajadores.					
4. Te da seguridad para tu familia.					
5. Te enseña a cuidarte en tu lugar de trabajo.					
6. Te capacita.					
7. Facilita la relación entre el <b>trabajo y familia</b> .					
8. Cumple con el pago de beneficios sociales.					
9. Alguna vez te ha discriminado.					
10. Contrata personas con limitaciones físicas.					
11. Te ha incluido en programas de satisfacción laboral.					
12. Te brinda horarios flexibles para el trabajo.					
13. Premia tus ideas y creatividad a favor de la organización.					

<b>Indicadores de Compromiso con la Comunidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La empresa KOLPA:					
1. Realiza programas sociales en tu comunidad.					
2. Contribuye al desarrollo de tu comunidad.					
3. Participa y conversa con las autoridades de tu comunidad.					
4. Cuenta con una sede que tome decisiones a favor de tu comunidad.					
5. Participa en actividades cotidianas de tu comunidad: trabajos comunitarios, desfiles, proyección social, etc.					
6. Otorga <b>donativos en efectivo</b> para causas sociales.					
7. Realiza <b>actividades sociales y/o comunitarias</b> en las que involucra al personal y sus familias.					
8. Mantiene alianza con al menos alguna organización social para desarrollar un <b>programa de beneficio a la comunidad</b> .					

9. Promueve el <b>trabajo voluntario</b> de sus <b>trabajadores</b> hacia la comunidad.					
10. Apoyan con tecnología para el desarrollo de actividades en la comunidad.					

<b>Indicadores de Cuidado y Preservación del Medio Ambiente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La empresa KOLPA:					
1. Realiza el manejo cuidadoso de los desperdicios de la Minera.					
2. Cuenta con programas para el ahorro de consumo <b>de energía eléctrica y agua.</b>					
3. Controla los relaves que producen los minerales.					
4. Tiene programas de conservación o protección ambiental.					
5. Te enseña a cuidar <b>el medio ambiente</b> y desarrolla campañas de educación ambiental.					
6. Usa productos biodegradables que no agreden la naturaleza.					
7. Cuenta con un programa encaminado a convertirla en una <b>empresa sin papel.</b>					
8. Dan mantenimiento a sus maquinarias para la <b>prevención de contaminación.</b>					
9. Tiene un programa de <b>recolección de residuos y reciclaje.</b>					

**ANEXO N°2:** Cuestionario sobre Aplicación de programas de Capacitación.

- 1= nunca**  
**2= casi nunca**  
**3= a veces**  
**4= casi siempre**  
**5= siempre**

<b>Implementación de las acciones para la Empresa:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La empresa KOLPA mediante su programa de capacitación:					
1. Demuestra comunicación con la comunidad.					
2. Mejora la imagen de la empresa.					
3. Propicia la generación de alianzas					
4. Mejora las relaciones con la comunidad					
5. Motiva a la sociedad y la integra.					
6. Desarrolla una relación sostenible					
7. Realiza el Planeamiento de actividades.					
8. Sigue un Proceso sistemático por etapas.					
9. Desarrolla acciones educativas					
10. Desarrolla acciones administrativas orientadas al cambio.					
<b>Implementación de las acciones para la comunidad</b>					
11. Busca la sostenibilidad.					
12. Busca la mejora de la calidad de vida.					
13. Favorece las oportunidades de desarrollo económico.					
14. Logra una mayor comunicación					
15. Muestra armonía con el sector empresarial.					

**ANEXO N° 3:** Cuestionario sobre desarrollo laboral.

- 1= nunca**  
**2= casi nunca**  
**3= a veces**  
**4= casi siempre**  
**5= siempre**

<b>Enunciados</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Tengo capacidad para comunicarme.					
2. Soy tolerante.					
3. Realizo la práctica los valores.					
4. Es fácil adaptarme a los cambios.					
5. Trabajo en equipo.					
6. Cumpló mis funciones.					
7. Demuestro responsabilidad en las tareas.					
8. Respondo a las exigencias del puesto que desempeño.					
9. Contribuyo en la actividad minera.					
10. Demuestro que puedo hacer bien mi trabajo.					
11. Contribuyo al desarrollo de la empresa.					

**ANEXO N°4: Matriz de coherencia interna**

**LA APLICACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA COMPAÑÍA MINERA KOLPA EN EL DISTRITO DE HUACHOCOLPA EN HUANCAMELICA**

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTO
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo influye la aplicación de programas de capacitación en el desarrollo laboral y responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo influye la aplicación de programas de capacitación en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica?</p> <p>¿Cómo influye la aplicación de programas de capacitación en la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la influencia de la aplicación de programas de capacitación en el desarrollo laboral y responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer la influencia de la aplicación de programas de capacitación en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.</p> <p>Identificar la influencia de la aplicación de programas de capacitación en la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral y en la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La aplicación de programas de capacitación influye positivamente en el desarrollo laboral de los pobladores en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.</p> <p>La aplicación de programas de capacitación influye positivamente en la responsabilidad social de la compañía minera Kolpa en el distrito de Huachocolpa en Huancavelica.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>La aplicación de programas de capacitación</p> <p><b>variables dependientes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El desarrollo laboral</li> </ul>	<p>Implementación de las acciones para la Empresa</p> <p>Implementación de las acciones para la Comunidad</p> <p>Aplica conocimientos</p> <p>Trabaja en equipo</p> <p>Cumple funciones.</p> <p>Responsabilidad en las tareas</p> <p>Contribuye a la eficacia.</p> <p>Demuestra eficiencia.</p> <p>Logra efectividad empresarial.</p>	<p>Nivel explicativo</p> <p><b>Tipo aplicado</b></p> <p><b>Método y Diseño</b></p> <p>Ex post facto</p> <p>M1: Oy (f) Ox</p>	<p><b>Población</b></p> <p>promedio de 200 trabajadores locales de la compañía minera Kolpa del distrito de Huachocolpa en Huancavelica.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>132 colaboradores de la compañía minera Kolpa del distrito de Huachocolpa en Huancavelica.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>La responsabilidad social</li> </ul>	<p>Condiciones de vida de la población.</p> <p>Desarrollo integral de sus trabajadores.</p> <p>Desarrollo de su comunidad.</p> <p>Cuidado y la preservación del medio ambiente.</p>			
--	--	--	---	---	--	--	--