

Responsabilidad social empresarial y la influencia en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda-Morales-2019

por Karen Paola Ruiz Vela

Fecha de entrega: 26-mar-2024 11:08a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2320295894

Nombre del archivo: PROYECTO_4_26-03.docx (1.42M)

Total de palabras: 11786

Total de caracteres: 66633



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tesis

**Responsabilidad social empresarial y la influencia
en la calidad de vida de los colaboradores de la
empresa anaconda-Morales-2019**

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autora:

Karen Paola Ruiz Vela

<https://orcid.org/0009-0006-8582-8588>

Asesor:

M Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza

<https://orcid.org/0000-0002-6075-8572>

**Tarapoto, Perú
2023**



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tesis

**Responsabilidad social empresarial y la
influencia en la calidad de vida de los
colaboradores de la empresa anaconda-Morales -
2019**

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autora:

Karen Paola Ruiz Vela

Sustentada y aprobada 29 de Diciembre del 2023, por los siguientes jurados:

Presidente de Jurado

Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes

Secretario de Jurado

Mg. Júlio César Capillo Torres.

Vocal de Jurado

Mtro. Jorge Armando Tuesta
Pinedo.

Asesor

M. Sc. Segundo Saúl Rodríguez
Mendoza

**Tarapoto- Perú
2023**

Declaratoria de autenticidad

Karen Paola Ruiz Vela, identificado con DNI N°70441696, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, autora de la tesis titulada: **Responsabilidad social empresarial y la influencia en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda, Morales 2,019**

1
Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas, siguiendo las normas APA actuales
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 29 de diciembre de 2023.



.....
Karen Paola Ruiz Vela
DNI. N° 70441696

8

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto</p> <p>Responsabilidad social empresarial y la influencia en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anacondamoraes- 2019</p>	<p>3</p> <p>Area de investigación: Socio diversidad Línea de investigación: Modernización de los procesos de gestión Sub-línea de investigación: Grupo de investigación: Resolución N° 089-2021-UNSM/FCE-CF/NLU Tipo de investigación: Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autora:</p> <p>Karen Paola Ruiz Vela</p>	<p>8</p> <p>Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración https://orcid.org/0009-0004-0990-1494</p>
<p>3</p> <p>Asesor: M. Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración Unidad o Laboratorio Administración https://orcid.org/0000-0002-6075-8572</p>

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, quienes hicieron posible cada pequeño esfuerzo y sacrificio, que siempre estuvieron motivándome para cumplir mis objetivos

La autora.

Agradecimiento

A mis familiares, por su apoyo constante para alcanzar mis metas, al docente M.Sc. Segundo Saul Rodríguez Mendoza por su apoyo incondicional y enseñanza durante mi desarrollo profesional.

La autora.

1 Índice general

Ficha de identificación	6
Dedicatoria	7
Agradecimiento	8
Índice de tablas	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I	13
INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	13
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17
2.2. Fundamentos teóricos.....	19
CAPÍTULO III MATERIAL Y MÉTODOS.....	28
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	28
3.1.1. Contexto de la investigación	28
3.1.2. Periodo de ejecución.....	28
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales	28
3.2. Sistema de variables	28
3.2.1 Variables principales	28
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1 Resultados	34
4.2. Discusión de resultados	37
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	43
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de variables por objetivo específico 01.....	28
Tabla 2. Descripción de variables por objetivo específico 01.....	29
Tabla 3. Descripción de variables secundarias 02.....	26
Tabla 4. Descripción de variables secundarias 02.....	30
Tabla 5. Análisis descriptivo de variable responsabilidad social.....	34
Tabla 6. Dimensión de RSE Interna o Bloque Interno.....	34
Tabla 7. Dimensión de RSE Externa o Bloque externo.....	35
Tabla 8. Análisis descriptivo de variable calidad de vida.....	35
Tabla 9. Dimensión de Ambiente Laboral.....	36
Tabla 10. Dimensión de Perfil de la empresa.....	36
Tabla 11. Prueba de normalidad.....	36
Tabla 12. Determinar el grado de influencia de la Responsabilidad social en la calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019.....	37

RESUMEN

1 Responsabilidad social empresarial y calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda- Morales- 2019

La presente investigación titulada "responsabilidad social empresarial y calidad de vida de los colaboradores de la empresa Anaconda- Morales- 2019", tuvo **5** como objetivo general establecer la influencia de la Responsabilidad Social Empresarial en la Calidad de vida de los colaboradores de la empresa Anaconda – Morales. Año 2019. **13** El problema de investigación está referido a la siguiente interrogante: ¿Cómo influye la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los Colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019?, se trabajó con una muestra de 30 colaboradores, se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento; el diseño fue correlacional. Se procedió con la recolección de los datos para su procesamiento estadístico mediante el coeficiente de Pearson para conocer la correlación en concordancia **1** a los objetivos plasmados; **el resultado es que el nivel de** responsabilidad social, muestra un nivel de nunca en 30 %, a veces en 27 %, casi nunca en 20 %, casi siempre en 16 % y siempre en 7 %. **4** El nivel de calidad de vida, muestra un nivel de casi nunca en 30 %, casi siempre en 23 %, nunca a en 20 %, a veces en **5** 20 % y siempre en 6 %, siendo la conclusión final que existe influencia significativa entre la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda Morales- 2019.

Palabras claves: responsabilidad social, calidad de vida, credibilidad, imparcialidad.

ABSTRACT

Corporate social responsibility and quality of life of the collaborators of the Anaconda company - Morales- 2019

The general objective of this research entitled "corporate social responsibility and quality of life of the employees of the company Anaconda-Morales- 2019" was to establish the influence of Corporate Social Responsibility on the Quality of life of the employees of the company Anaconda – Morales. Year 2019. The research problem is referred to the following question: How does Corporate Social Responsibility influence the quality of life of the Employees of the Anaconda-Morales Company- 2019? We worked with a sample of 30 employees, the survey as a technique and the questionnaire as an instrument; the design was correlational. The data were collected for statistical processing using the Pearson coefficient to determine the correlation in accordance with the stated objectives; The result is that the level of social responsibility shows a level of never at 30%, sometimes at 27%, almost never at 20%, almost always at 16% and always at 7%. The level of quality of life shows a level of almost never at 30%, almost always at 23%, never at 20%, sometimes at 20% and always at 6%, with the final conclusion being that there is a significant influence between the Corporate Social Responsibility in the quality of life of the employees of the company Anaconda Morales- 2019.

Keywords: social responsibility, quality of life, credibility, impartiality.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Hace aproximadamente 29 años que la Responsabilidad social empresarial apareció en EE. UU, y diez años más tarde se virilizó en Europa con la publicación de su Libro Verde. Desde ese entonces hasta ahora, no se ha podido definir exactamente en qué consiste este concepto y como beneficia la empresa, es así que aún en países desarrollados no se ha logrado ²¹ que la mayoría de las empresas puedan adoptar dichas prácticas limitándose solo a las grandes empresas.

Si bien es cierto las empresas ha evolucionado, el consumidor lo ha hecho en mayor medida, siendo más exigente y responsable al momento de adquirir un producto, esto se ve reflejado en la investigación realizada por Forética, (2015), donde afirma que: solamente el 49% de los españoles, han realizado compras cuando saben que las empresas desarrollan actividades de responsabilidad empresarial, lo cual da a entender que la gran mayoría de ellos no toman en cuenta esta característica para abordar sus decisiones de compra, lo mismo que se toma como una situación problemática debido a que no permite incentivar estas acciones empresariales que son importantes para el crecimiento; sin embargo el 44.6% han realizado el deceso de sus compras cuando tienen conocimiento que las empresas no cuidan los recursos medioambientales.

Según el mismo estudio a estos consumidores se les llama Milenials, y antes de tomar una decisión de compra evalúa, se informa y tiene una gran preferencia por atributos de RSE. Así queda demostrado en este estudio donde más de 9 de cada 10 Milenials cambiarían de marca (o empresa) a uno asociado con una causa de RSE.

Un estudio por (PWC, 2011) nos revela los resultados indican que en lo concerniente a Costa Rica, hoy solamente el 57% de la totalidad de empresas tienen conocimiento sobre la importancia y la responsabilidad de llevar acciones coordinadas para la protección medioambiental, esto a pesar de que el 83% de ellas conocen la verdadera importancia de abordar estas prácticas para lograr mayores resultados orientados hacia la sostenibilidad y rentabilidad, lo cual sugiere la interpretación de que no son conscientes de ello.

A pesar de su importancia dentro de la empresa, Fernández, de la Fuente y Gago (2010) muestran que, hasta actualidad, solo las grandes empresas han implementado prácticas de responsabilidad empresarial, las pequeñas empresas parecen quedar excluidas de este movimiento.

Así mismo, Chong (2017) En un artículo, muestra una investigación desarrollada por Cono Comunicaciones / Ebiquity Estudio Mundial de la RSE (2015) en los países más grandes del mundo como Estados Unidos, en los cuales el 72% de consumidores hola tienen conocimiento sobre la importancia de realizar compras responsables cuando las empresas están comprometidas con la protección medioambiental y la utilización responsable de los recursos.

Para América Latina, donde la mayor fuerza económica se encuentra en la PYMEs, Altamirano (2013) afirma que: en concordancia con la opinión del 72% de 1330 empresas pequeñas encuestadas en alrededor de 8 países, establecen que las prácticas de responsabilidad social resultan fundamentales para la viabilidad y continuidad de la vida en la tierra, por lo que se requiere un compromiso serio que facilite la creación de políticas y al mismo tiempo logre el cumplimiento óptimo, esto precisamente se debe a que solo el 42% de empresas desarrollan a cabalidad del cumplimiento de las actividades determinadas por parte de la norma para hoy proteger los recursos medioambientales, mientras que el 30% de ellas lo realiza cuando existen presiones extremas por parte de los organismos y también los consumidores.

Un estudio realizado en Perú, permitió ²³ conocer que el 87% de los encargados de gestionar al personal, contemplan que uno de los principales problemas a los cuales se enfrentan las empresas es la ausencia de compromiso por parte de los trabajadores (Gestión, 2015), este estudio nos confirma que algunas de las empresas en el mundo obtienen bajos niveles de calidad por el desinterés y falta de programas adecuados para la medición y la mejora de calidad de vida de sus colaboradores.

Dentro de nuestro territorio el 50% de los ejecutivos cita la problemática y la falta de compromiso como muy importante, la cual es interpretada como una cifra duplicada a lo que se obtuvo en el periodo anterior (Gestión, 2015), siendo parte del factor principal el desempeño laboral provocando bajos niveles de competitividad de la empresa hacia el mercado. Como por ejemplo a qué días firmas comerciales dedicadas a la venta de productos ferreteros construcción, teniendo muy buena demanda en sus productos, internamente existen problemas como en la rotación de puestos, despidos, faltas, malos pagos, demandas, etc.

A pesar de que el Perú es aún considerado un país en vías de desarrollo, tiene similitudes en sus preferencias de consumo con los países desarrollados, así lo demuestra en el cuadro N°1 de Arellano publicado en el diario Perú 21 (2015).

En el mundo globalizado en el que vivimos, la región San Martín no está exenta a la problemática mundial, siendo una Región con abundantes recursos naturales, propicia un ambiente para muchas empresas extractivas, manufactureras, comerciales consecuentemente servicios (diversión).

En los últimos años, Tarapoto como capital económica de la región ha tenido un crecimiento en el número de empresas, que aprovechando los recursos han venido operando durante mucho tiempo sin un adecuado manejo de los recursos y del cuidado de su entorno. La empresa más conocida con el nombre comercial de Anaconda, razón por la cual el trabajo de investigación se hará con la razón comercial, es decir ANACONDA, pesar del cambio que han sufrido las empresas y por ende los consumidores a lo largo de los años, la empresa **Anaconda de Morales** no cuenta con buenas prácticas de servicio. Es decir, no asume una responsabilidad social empresarial interna, con respecto a las condiciones laborales de sus trabajadores.

La mencionada empresa como todas en general depende de las salidas de sus productos como de sus servicios y por igual importancia se debe de dar al recurso humano ya que gracias a ellos es que las organizaciones llegan al éxito. Anaconda como cualquier empresa no desarrolla la responsabilidad Social interna con sus trabajadores, la empresa presenta problemas en salud y seguridad laboral (seguro social) a sus trabajadores, la mayoría de ellos son contratados por servicios no personales, y ante las pérdidas (roturas de botellas, vasos, otros) que no cobrados oportunamente, el valor son descontados a los trabajadores en forma conjunta y en todo caso los despide sin mayor requerimiento, las remuneraciones por trabajo nocturno no son reconocidos por la empresa, es decir la empresa no genera lazos de confianza. Este conjunto de acciones que realiza la empresa desmotiva a los trabajadores afectando la calidad de vida. Es por ello que se estableció la siguiente interrogante. **Problema general.** ¿Cómo Influye la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los Colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019?, siendo los **problemas Específicos:** ¿Cómo influye la responsabilidad Social Empresarial en la Empresa Anaconda- Morales- 2019? Y ¿Cómo influye la calidad de vida de los Colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019?, para ello se presenta las siguientes **Hipótesis General: - H1: Existe influencia significativa entre la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda Morales- 2019 y la Ho: No existe influencia significativa entre la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda Morales- 2019.** El **Objetivos general es Establecer la Influencia de la Responsabilidad Social Empresarial en la Calidad de vida de los colaboradores de la empresa Anaconda – Morales. Año 2019;** cuyos objetivos

específicos son: - Conocer ²⁰ la responsabilidad social empresarial en la Empresa Anaconda- Morales- 2019; - Analizar ¹⁸ la calidad de vida de los Colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019 y ⁶ Determinar el grado de influencia de la Responsabilidad social en la calidad de vida en los Colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019. ¹ El tipo de investigación es aplicada de nivel correlacional causal, ³¹ de diseño no experimental, siendo la población muestral 30 trabajadores, se empleó como técnica de recopilación de información a ⁵ la encuesta mediante el diseño de un conjunto de preguntas que han sido previamente desarrolladas en función a los indicadores, las cuales se encuentran comprendidas en el cuestionario. Llegando a concluir que existe influencia significativa entre ⁵ la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad ⁵ de vida de los colaboradores ⁵ de la empresa anaconda Morales- 2019.

¹ CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A nivel internacional

Galarza (2015), en su tesis “*La Responsabilidad Social Empresarial del sector curtiembres de la zona de planificación 3 del Ecuador*”. Universidad Técnica de Ambato. Su objetivo fue el planteamiento de un diseño estratégico para determinar los principios ambientales para el desarrollo empresarial. Concluyendo: se requiere la incorporación de un nuevo modelo de negocio que permita acrecentar las ventas por medio de la transmisión de una imagen competitiva relacionada con la responsabilidad para utilizar los recursos hoy medioambientales de forma adecuada, esto precisamente debido a que la gran mayoría de clientes conocen lo importante que resulta preservar estos recursos, por lo que aquellas empresas que desarrollan estas prácticas tienen mayores probabilidades de posicionarse efectivamente dentro del mercado a través de una reputación confiable.

² Navas (2016), en su tesis “*La responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda*”. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Su objetivo fue analizar el cumplimiento de la responsabilidad social dentro de la empresa. Concluyendo: es necesario que las prácticas de responsabilidad empresarial se desarrollen también de forma interna para lograr que los colaboradores cuenten con un espacio de trabajo debidamente optimizado y acondicionado haz sus necesidades para desempeñar sus responsabilidades sin una exposición al riesgo, la cual muchas veces ha sido considerada como esencial dentro de la satisfacción y la conformación de los espacios para sentirse cómodos laboralmente; estas deficiencias también ha generado que se proyecte una imagen negativa ante la sociedad, debido a que la cooperativa no cumple con estas exigencias.

² Sánchez (2015), en su tesis “*Influencia de la calidad de vida laboral en los individuos y las organizaciones*”. Universidad de la Sabana. Bogotá. Colombia. Su finalidad fue conocer la incidencia de la calidad de vida en el trabajo sobre el personal. Concluyendo que, las condiciones en las cuales los colaboradores se desempeñan dentro de su espacio laboral también influye sobre su vida cotidiana, más aun considerando que la mayor parte del tiempo hoy están dentro de su centro de labores, por lo que es necesario que las empresas desarrollen mecanismos adecuados para facilitar las condiciones

óptimas no solamente a nivel de equipamiento sino también a través de los lineamientos adecuados para las buenas relaciones, las cuales ayuden a fomentar vínculos sociales de realmente competitivos que logren una influencia satisfactoria en cada uno de los trabajadores.

A nivel nacional

Castillo (2015), en su tesis "*Clima, motivación, Intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*". Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Su objetivo fue conocer la relación del clima en el trabajo con la satisfacción, concluyendo que, el clima interno organizacional también se configura como un elemento motivacional en los colaboradores que incide sobre su satisfacción, no solamente dentro del ámbito operativo sino también de las áreas directivas debido a que los colaboradores generalmente se encuentran expuestos a situaciones cambiantes donde las relaciones laborales resultan fundamentales para la comodidad y la socialización, es por ello que las organizaciones deben realizar procedimientos adecuados para disminuir los niveles de estrés y otros elementos que pueden generar un clima negativo que a su vez genera una desmotivación que podría afectar el rendimiento competitivo individual y colectivo.

Farro (2015), En su tesis de grado "*Responsabilidad social empresarial en las constructoras de la ciudad de Chiclayo*". Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Perú. Su finalidad fue analizar el cumplimiento de la responsabilidad social, Farro pudo concluir: el 71% de empresas desarrollan las actividades de responsabilidad dentro de una connotación media, el 51% de ellas realizan actividades de responsabilidad a nivel interno organizacional, el 59% de ellas abordan procedimientos para la aplicación de valores y factores que ayuden a mejorar la transparencia ante su público; también encontró que el 47% tiene buenas relaciones con los proveedores, mientras que solamente el 40% posee las capacidades para desarrollar actividades en concordancia con los factores medioambientales, al igual que solamente el 39% desarrolla actividades de responsabilidad para beneficiar a la comunidad donde se desempeña.

Flores y Silva (2018), en su tesis titulada "*La responsabilidad social empresarial para incrementar la Competitividad en la empresa Helatonys – Chiclayo 2016*". La investigación señala que tuvo como objetivo la proposición de estrategias para el cumplimiento de la responsabilidad social en la empresa. Concluyendo: actualmente la empresa no viene desarrollando actividades estratégicas para abordar sus responsabilidades con la protección del medio ambiente, aunado al 55% de la opinión

de los colaboradores quienes consideran que es necesario que la empresa implemente estrategias competitivas para desempeñarse en conformidad con lo que exigen las normas respecto a la protección medioambiental y las condiciones internas para laborar; dentro de ello también destacaron lo indispensable que resulta analizar cada uno de los beneficios que puede contraer la implementación de estrategias funcionales alineadas con las normas

4

A nivel local

Fernández y Correa (2015), en su tesis de grado "*Factores determinantes para la implementación de prácticas de responsabilidad social empresarial en las PYMES del sector industrial del distrito de Tarapoto-2014*". Universidad Nacional de San Martín, Perú. Cuyo objetivo determinar el conocimiento sobre el cumplimiento de la RSE entre las Pymes. Con dicha investigación concluye: los directivos de una gran cantidad de empresas no conocen los factores esenciales para la implementación de la responsabilidad social a través de las prácticas empresariales, es por ello que se requiere la integración de capacitaciones constantes que ayuden a fomentar las capacidades de gestión para implementar cada una de las estrategias que facilitarán una contribución competitiva no solamente para proteger los recursos naturales sino también para trabajar hoy en armonía con las comunidades que pueden resultar afectadas o beneficiadas con la presencia empresarial; es por ello que se estableció un panorama preocupante y a la vez negativo que necesita ser mejorado tomando la iniciativa adecuada para capacitar a los directivos en estos temas y facilitar la transmisión de los conocimientos hacia el nivel operativo.

1

2.2. Fundamentos teóricos.

2.2.1. Responsabilidad Social Empresarial

Ruiz (2013) es la puesta en marcha de cada una de las prácticas orientadas hacia el cumplimiento de las normas para garantizar un compromiso adecuado con la protección de los recursos medioambientales y también con la protección de los colaboradores dentro de su ámbito de trabajo, desarrollando acciones fundamentadas en valores universales y éticos que ayuden a generar un impacto positivo (pág. 43).

Según (Gallo, 2008) el cumplimiento de las normas de cuidado medioambiental es fundamental para cumplir con los lineamientos de la RSE con el cual se pueden obtener beneficios importantes para la armonía con el medio local (pág. 10).

Martínez (2011) establecieron que se trata de una herramienta muy importante y a la vez fundamental dentro de las prácticas empresariales que facilitan el desarrollo de

actividades adecuadamente en conformidad con lo que dictan las normativas medioambientales y el bienestar de los colaboradores protegiendo sus derechos fundamentales, por lo que las organizaciones deben tener el conocimiento óptimo para poner en práctica cada uno de los lineamientos que favorezcan la armonía.

Escudero y García (2014) establecieron que las prácticas de RSE hacen posible que las empresas se desempeñen adecuadamente con el medio que los rodea, lo cual no solamente involucra a los recursos fundamentales dentro del medio ambiente sino también con las personas que interactúan dentro del ámbito geográfico, por lo que es necesario desarrollar lineamientos debidamente planificados y orientados hacia la generación de beneficios contundentes para crear valor compartido a partir de ello y fomentar un espacio sostenible donde todos tengan la oportunidad de desarrollarse eficientemente para obtener aquellos recursos que son necesarios para subsistir.

Raufflet al (2012) en algunas ocasiones la conceptualización de la Responsabilidad Social Empresarial puede resultar muy ambigua cuando no se desarrolla una adecuada especificación en concordancia con las actividades que realizan las organizaciones, es por ello que los directivos debe encontrar con la capacidad suficiente para abordar cada uno de estos conocimientos que conduzcan hacia la conformación de estrategias sustentables que faciliten la continuidad organizacional a través de la cooperación con el medio que los rodea, el cual es un factor invisible esencial para poder seguir operando dentro de un espacio geográfico.

- El autor también destaca la necesidad de 3 capacidades esenciales para facilitar un desempeño óptimo dentro de este contexto:
 - Física o de recursos; facilita el conocimiento de cada uno de los recursos con los que cuenta la organización para poder desarrollar las actividades estratégicas adecuadas para cumplir con los parámetros de responsabilidad.
 - Autoridad, permite tomar decisiones adecuadamente cuando se requiere la intervención oportuna e inmediata por parte de los directivos, lo cual facilita la obtención de resultados o aplicación de medidas contundentes.
 - Conocimiento, es el elemento fundamental que permite cumplir con cada una de las responsabilidades asignadas y la articulación con las exigencias normativas dictaminadas por parte de la autoridad competente referente a este tema.
-
- También destacó las siguientes responsabilidades como esenciales para generar el cumplimiento adecuado:

- Causal; establece que las personas deben ser responsables por cada uno de sus actos, teniendo en cuenta que cada actividad abordada genera una reacción.
- Compartida; se desarrolla cuando las decisiones son tomadas de forma compartida o en equipo, por lo que cada una de las consecuencias ya sea positiva o negativas deben ser asumidas por todos los involucrados.
- Derivada de la tarea; está vinculada estrechamente con el nivel de exigencia, por lo que estas responsabilidades deben ser derivadas de las acciones determinadas para cumplir con una determinada actividad organizacional.

Evaluación de la Responsabilidad Social Empresarial

Ruiz et al., (2013) sostiene la necesidad de realizar evaluaciones constantes para garantizar que las empresas cumplan con cada una de las responsabilidades asignadas como parte del cumplimiento de las disposiciones para facilitar la protección de los recursos medioambientales y la tranquilidad de sus colaboradores juntamente con el medio que los rodea, para lo cual se deben aplicar instrumentos contundentes y pertinentes que ayuden a obtener los datos precisos para abordar las decisiones competentes.

Objetivos de la Responsabilidad Social Empresarial:

- Busca generar resultados atractivos para los accionistas, la cual está relacionada también con los dividendos de una forma más justa a través de la incorporación de información verídica.
- Facilita que los colaboradores puedan tener un ambiente adecuado para abordar sus responsabilidades en conformidad con las exigencias laborales.
- Busca que los clientes cuenten con opciones viables para satisfacer sus necesidades a través de la utilización de servicios y productos que estén vinculados con prácticas sustentables.
- También busca que los proveedores cuenten con las garantías necesarias para el cumplimiento de las responsabilidades financieras contraídas con las empresas.
- Busca generar las garantías apropiadas para que los bancos tengan la certeza de que las obligaciones contraídas por parte de las empresas puedan ser cubiertas.
- Desarrollar actividades contundentes amigables con el medio ambiente para no generar afectaciones irreversibles.
- Busca generar alianzas realmente competitivas con la competencia para trabajar coordinadamente enfocados en la protección medioambiental.

Esta variable se encuentra dividida en dos dimensiones: ² Dimensión interna y Dimensión externa.

RSE Interna o Bloque interno

Involucra la realización de actividades internas para garantizar la conformación de un ambiente óptimo para que los colaboradores encuentren las condiciones necesarias se vincula con la capacitación de los colaboradores para desarrollar las acciones de protección medioambiental.

Dentro de ella se pueden distinguir los siguientes indicadores:

a. Gestión de los Recursos Humanos

Corresponde todas aquellas actividades para gestionar las capacidades y las condiciones laborales para que los colaboradores puedan desempeñarse adecuadamente en armonía con sus compañeros, así como también propiciar los elementos y el equipamiento necesario para disminuir la exposición al riesgo.

b. Salud y seguridad en el puesto de trabajo

está orientada a la conformación de sistemas optimizados para monitorear continuamente el desempeño de los colaboradores, de modo que se puedan eliminar a aquellos factores que pueden afectar ¹ la integridad física y la salud de cada uno de ellos, acreditando hoy los implementos de seguridad necesarios.

c. Adaptación a los cambios

Está vinculado con el planeamiento adecuado dentro de la organización para que esta pueda adaptarse a diferentes entornos o situaciones, lo cual facilitará la continuidad de las prácticas de responsabilidad sin interferencias para lograr los resultados planeados.

RSE Externa o Bloque externo

Es la realización de actividades que tienen un impacto al exterior de la organización, lo cual facilita la armonía con cada 1 de los recursos externos y el medio que los rodea.

a. Comunidades Locales

involucra a todas las personas que se encuentran viviendo dentro de las comunidades donde las organizaciones desarrollan sus actividades comerciales, dentro del cual se pueden desarrollar actividades de responsabilidad como la apertura de oportunidades laborales, el fomento del turismo y la preservación de sus orientaciones culturales, entre otros que pueden ayudar a generar el desarrollo.

b. Derechos Humanos

Se sostiene principalmente en el respeto a cada uno de los derechos que poseen las personas, de modo que estos no sean amedrentados, lo cual también facilita su inclusión en cada una de las actividades sociales, económicas y políticas dentro de las organizaciones.

2.2.2. Calidad de vida laboral (CVL)

Chiavenato (2007), implica tener comodidad dentro del ámbito de trabajo, el cual está sostenido en diferentes aspectos visibles e invisibles que conforman el panorama adecuado para realizar las responsabilidades que han sido asignadas para cumplir con los objetivos, lo cual influye directamente sobre la calidad de vida dentro de este contexto, lo cual requiere de un manejo estratégico por parte de la organización para no generar afecciones al desempeño (pág. 332)

Grau y Cusí (2012) establecieron que se trata de un tema muy importante que debe ser abordado responsablemente por parte de las organizaciones a través de la configuración de un área adecuada encargada precisamente de garantizar las condiciones óptimas para que los colaboradores puedan sentirse cómodos y seguros, de modo que esto no signifique un factor para reducir sus índices de calidad de vida.

De acuerdo con Grau y Cusí (2012), la forma de relacionarse de los colaboradores en su entorno laboral puede ser determinante en la productividad debido a que tiene la influencia de elementos como la comunicación y la cooperación para la realización de actividades y tareas para alcanzar los resultados; es por ello que los directivos tienen la responsabilidad de abordar análisis estratégicos que les permita conocer si realmente se cuenta con un entorno positivo, para ello, uno de los aliados es el área de recursos humanos quienes también tienen el deber de vigilar por el bienestar por medio de la conformación de espacios donde cada uno pueda expresar sus requerimientos u opiniones en aras de mejorar la convivencia y la comunicación; todo ello genera influencia en la calidad de vida para el desenvolvimiento de los trabajadores, siempre y cuando se brinde la prioridad a la generación de los beneficios de ambas partes, tanto para la organización como para el personal.

Según Chiavenato (2007), muchas veces las organizaciones por medio de sus directivos, plasman planes de trabajo sin considerar las habilidades o las posibilidades de los colaboradores, lo cual genera un choque cultural y de intereses múltiples que conllevan a la decadencia de la satisfacción, para ello, es preciso tomar en cuenta diversos aspectos antes de tomar una decisión que involucre al equipo de trabajo, es

decir, las actividades deben estar acorde con las habilidades y las cláusulas establecidas en los contratos, de modo que en base a ello se puedan determinar las pautas para un entendimiento óptimo que finalice en mejoras significativas integrales.

De acuerdo a Maristany (2007), es necesario contar con estrategias pensadas en mejorar las herramientas para la recolección de información acerca de la satisfacción del personal en relación a las vivencias que muchas veces no pueden ser visualizadas a simple vista por los directivos y en algunas ocasiones las encuestas no son efectivas para obtener datos precisos por el amplio sesgo a las que se exponen las personas al brindar información sensible; es por ello que no solo se trata de aplicar encuestas sino de buscar la mejor manera posible para llegar a la identificación de los problemas reales, para que con esa base se puedan fortalecer los aspectos funcionales para lograr el objetivo de mejora. Es por ello que la permanencia de las personas en los entornos de la organización debe ser vista como un factor importante que de una manera u otra genera incidencia en los resultados esperados contemplando la competitividad integral en primer plano y la imagen frente a los grupos de interés y la competencia; fundamentalmente, se debe buscar el bienestar por medio del cumplimiento de los lineamientos básicos que incluso son dictaminados por la ley en el marco de la protección al colaborador, exigiendo a las organizaciones el respeto a través de la entrega, tanto de herramientas básicas para el trabajo como también los espacios donde se garantice la seguridad.

Alles (2011) estableció que se trata de un elemento fundamental que debe ser garantizado por parte de las organizaciones, la misma que actúa como una estrategia fundamental para favorecer el buen rendimiento a través de las relaciones competitivas y de alto valor para provocar la integración de nuevos conocimientos multidisciplinarios para desempeñar las tareas bajo un panorama competitivo.

Cabo et al (2014) establecieron que mientras mayor calidad de vida tengan los colaboradores dentro de su espacio de trabajo, mayores serán las posibilidades de obtener resultados competitivos que involucran a la imagen organizacional, es por ello lo indispensable que resulta la aplicación de estrategias por parte del área de Recursos Humanos para recuperar el nivel competitivo respecto a este tema a través de la incorporación de sistemas competitivos y optimizados para reducir aquellos eventos adversos.

Maristany (2007) hoy sostuvo que los factores ambientales también son influyentes dentro de la calidad de vida laboral, esto precisamente debido a que cuando las

instalaciones no cuentan con la iluminación adecuada, es muy probable que los colaboradores tengan problemas para desempeñar sus funciones, así como también incluye el clima, el mismo que debe ser pertinente de acuerdo a las actividades que se desarrollan en ese espacio para prevenir enfermedades o accidentes:

2 Evaluación de la Calidad de vida laboral

Según Chiavenato (2007) destacó la necesidad de aplicar instrumentos contundentes para evaluar la percepción de los colaboradores respecto a la calidad de vida que vienen obteniendo referente a su ambiente de trabajo, lo cual facilitará la obtención de datos que pueden ser analizados por parte del área de gestión del personal para planificar estrategias contundentes que conlleven a la solución de errores y la integración de los mecanismos adecuados para la conformación de un clima positivo donde todos se sientan realmente satisfechos y en armonía con los demás.

21 Se destacaron dos factores altamente influyentes dentro de la calidad de vida de los colaboradores.

Ambiente laboral

Son todos aquellos elementos que generan influencia sobre la calidad de vida de los colaboradores, dentro del cual se encuentran situaciones de comunicación, comprensión, entre otros que se detallan a continuación:

a) Credibilidad

Está vinculada con la calidad con la cual se desarrolla la comunicación interna para que no solamente se realice la emisión de comunicados sino también para comprender aquellas necesidades en el personal.

b) Respeto

Es uno de los valores universales que permite respetar las opiniones y los derechos de los demás de forma irrevocable, así como también involucra a la creación de oportunidades para que los colaboradores puedan crecer.

c) Imparcialidad

Está estrechamente vinculado con la aplicación de procedimientos justos para realizar la incorporación de mecanismos para emitir decisiones debidamente fundamentadas para no generar la aparición del favoritismo laboral.

d) Orgullo

Se refiere al nivel de identidad de los colaboradores para hacerse cargo de las responsabilidades asignadas buscando siempre el mejoramiento de la competitividad organizacional.

e) Camaradería

Son actividades que promueven la convivencia laboral por medio de eventos donde los colaboradores puedan interactuar con los demás sin involucrar responsabilidades laborales.

1
Perfil de la empresa

Representa a la imagen que la empresa desarrolla respecto a la incorporación de los elementos adecuados para lograr una convivencia óptima dentro del ámbito laboral para lograr una ¹²calidad de vida adecuada en cada uno de sus trabajadores, dentro del cual se encuentran los siguientes indicadores:

a) Prestaciones

Involucra la capacidad organizacional para diseñar nuevas posibilidades o prestaciones adecuadas para que los colaboradores puedan desarrollar sus habilidades de forma competitiva.

b) Remuneraciones

Corresponde a la entrega del hoy pago respectivo a los colaboradores por los servicios prestados, los cuales deben ser competitivos y acorde con el nivel de exigencia y las normativas establecidas, de modo que se entreguen salarios justos.

c) Ética y ciudadanía

Posibilita el desarrollo de actividades de forma ética para no afectar factores esenciales dentro del ámbito organizacional como la creación de una imagen negativa, así como también involucra la aplicación de valores ciudadanos realmente competitivos para generar beneficios contundentes para todos.

d) Desarrollo profesional

Facilita la creación de oportunidades para que los colaboradores puedan desarrollar su perfil profesional, para lo cual es necesario aplicar procedimientos para la designación de nuevas responsabilidades, las cuales facilitarán la acreditación de los conocimientos apropiados.

e) Equilibrio

corresponde a la creación de actividades debidamente planificadas para fomentar el equilibrio entre las responsabilidades laborales con la vida personal, de modo que cada uno de los colaboradores puedan cumplir sus responsabilidades asignadas en el entorno organizacional y también con su familia sin que exista un conflicto marcado que conlleve hacia la obstrucción para cumplir con una u otra de ellas.

2.2. Definición de términos básicos:

Ruido, son todos aquellos sonidos que pueden ser emitidos ¹⁷ dentro del ambiente laboral y que pueden generar influencia sobre el desempeño de los colaboradores, para lo cual se debe realizar un análisis de la intensidad de éstos para aplicar medidas contundentes que ayuden a la regulación respectiva. (Chiavenato, 2007, pag.334).

Desarrollo profesional: implica la conformación de un planeamiento para que los colaboradores puedan ascender laboralmente, lo cual facilitará la conformación de un perfil competitivo atractivo para su empleabilidad. (Chiavenato, 2007, pag.73).

Equilibrio: corresponde a la realización de actividades adecuadas para no generar sobrecargas laborales que puedan afectar la vida personal de los colaboradores, de modo que estos puedan cumplir con sus asignaciones dentro del ámbito de trabajo y la responsabilidad familiar. (Alles, 2011, pág. 42).

Credibilidad: Está vinculada con la calidad con la cual se desarrolla la comunicación interna para que no solamente se realice la emisión de comunicados sino también para comprender aquellas necesidades en el personal. (Alles, 2011, pág. 20).

Respeto: Es uno de los valores universales que permite respetar las opiniones y los derechos de los demás de forma irrevocable, así como también involucra a la creación de oportunidades para que los colaboradores puedan crecer. (Chiavenato, 2007, pág. 84).

Imparcialidad: Está estrechamente vinculado con la aplicación de procedimientos justos para realizar la incorporación de mecanismos para emitir decisiones debidamente fundamentadas para no generar la aparición del favoritismo laboral. (Alles, 2011, pág., 66).

Orgullo: Se refiere al nivel de identidad de los colaboradores para hacerse cargo de las responsabilidades asignadas buscando siempre el mejoramiento de la competitividad organizacional. (Alles, 2011, pág. 99).

Camaradería: Son actividades que promueven la convivencia laboral por medio de eventos donde los colaboradores puedan interactuar con los demás sin involucrar responsabilidades laborales. (Alles, 2011, pág. 25).

La higiene laboral: involucra todas aquellas condiciones higiénicas dentro del espacio de trabajo, dentro de los cuales se encuentra a la limpieza de los espacios comunes, servicios higiénicos, entre otros que involucran a los espacios hola físicos (Chiavenato 2,007, pag.333).

CAPÍTULO III

MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

La investigación se realizó en el distrito de Morales, perteneciente a la provincia y departamento de San Martín.

Las coordenadas geográficas del distrito son:

Latitud: -6.48778

Longitud: -76.3597

Latitud: 6° 29' 16" Sur

Longitud: 76° 21' 35" Oeste

3.1.2 Período de ejecución

La investigación se realizó desde el 01 de junio del 2021 hasta el 31 de agosto del 2023.

3.1.3. Aplicación de principios éticos internacionales

Se desarrolló el cumplimiento de cada uno de los lineamientos establecidos por parte de la Universidad, dentro del cual se encuentra el respeto a las investigaciones realizadas anteriormente por otros autores, para la cual se aplicaron las normas APA de acuerdo a su séptima edición; también se respetó la autonomía para que los participantes puedan tener la libertad adecuada respecto a la entrega hoja de respuestas solicitadas a través de los instrumentos, así como también su participación dentro del proceso. Beneficencia, contemplando que cada uno de los hallazgos están dirigidos hacia la reducción de la problemática dentro de la empresa. No maleficencia, por qué no se buscó generar perjuicio o problemas internos que puedan afectar la imagen y el funcionamiento adecuado organizacional, dentro del cual también se destacó el fin únicamente académico. También se respetó el principio de Justicia considerando los derechos de cada participante en todo momento.

3.2. Sistema de variables

3.2.1 Variables principales

- Responsabilidad social

- Calidad de vida

Variable independiente: Nivel Responsabilidad social

Variable empírica 1: Responsabilidad social Interna o Bloque interno.

Es la puesta en marcha de cada una de las prácticas orientadas hacia el cumplimiento de las normas para garantizar un compromiso adecuado con la protección de los recursos medioambientales y también con la protección de los colaboradores dentro de su ámbito de trabajo, desarrollando acciones fundamentadas en valores universales y éticos que ayuden a generar un impacto positivo:

- + ⁹ Gestión de los Recursos Humanos.
- + Salud y seguridad en el puesto de trabajo
- + Adaptación a los cambios.

Variable empírica 2: Responsabilidad social Externa o Bloque externo

Implica tener comodidad dentro del ámbito de trabajo, el cual está sostenido en diferentes aspectos visibles e invisibles que conforman el panorama adecuado para realizar las responsabilidades que han sido asignadas para cumplir con los objetivos, lo cual influye directamente sobre la calidad de vida dentro de este contexto, lo cual requiere de un manejo estratégico por parte de la organización para no generar afecciones al desempeño y tiene como indicadores:

- + Comunidades Locales
- + Derechos Humanos

¹
Tabla 1

Descripción de variables por objetivo específico 01

Objetivo específico № 1: Conocer la responsabilidad social empresarial en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

¹ Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
------------------------------------	-------------------	-------------------	------------------

RSE social Interna o Bloque interno	Involucra la realización de actividades internas para garantizar la conformación de un ambiente óptimo para que los colaboradores encuentren las condiciones necesarias, así también se vincula con la capacitación de los colaboradores para desarrollar las acciones de protección medioambiental.	Cuestionario.	Ordinal.
-------------------------------------	--	---------------	----------

³
Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 2

Descripción de variables por objetivo específico 01

Objetivo específico Nº 1: Conocer la responsabilidad social empresarial en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
RSE Externa o Bloque externo	Es la realización de actividades que tienen un impacto al exterior de la organización, lo cual facilita la armonía con cada 1 de los recursos externos y el medio que los rodea.	Cuestionario.	Ordinal.

Fuente: Elaboración Propia

3.2.1. Variables secundarias

Variable dependiente: Calidad de vida

Variable empírica 1: Ambiente laboral

Son todos aquellos elementos que generan influencia sobre la calidad de vida de los colaboradores, dentro del cual se encuentran situaciones de comunicación, comprensión, entre otros.

Variable empírica 2 Perfil de la empresa

Representa a la imagen que la empresa desarrolla respecto a la incorporación de los elementos adecuados para lograr una convivencia óptima dentro del ámbito laboral para lograr una calidad de vida adecuada en cada uno de sus trabajadores.

Tabla 3

Descripción de variables secundarias 02

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Ambiente laboral	Son todos aquellos elementos que generan influencia sobre la calidad de vida, dentro del cual se encuentran situaciones de comunicación, comprensión, entre otros.	Cuestionario.	Ordinal.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4*Descripción de variables secundarias 02*

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Perfil de empresa	Representa a la imagen que la empresa desarrolla respecto a la incorporación de los elementos adecuados para lograr una convivencia óptima dentro del ámbito laboral para lograr una calidad de vida adecuada en cada uno de sus trabajadores.	Cuestionario.	¹ Ordinal.

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Procedimientos de la investigación.

Contemplando principalmente su finalidad, fue aplicada, orientada principalmente hacia la recopilación de datos teóricos para acrecentar el conocimiento sobre el tema desarrollado. Es así que Baena (2017), lo estableció como aquellas investigaciones que están fundamentadas en conocimientos ya existentes, dentro del cual también se aborda la recopilación de información para comprobar hipótesis.

Se consideró el propósito fundamental de emplear procedimientos de tipo cuantitativos para el estudio respectivo, dentro del cual se tomaron en cuenta factores esenciales cómo el análisis estadístico para obtener resultados debidamente procesados que expresen con veracidad la forma en cómo se desarrollan las variables. Según Arias (2006) es útil para la determinación de soluciones en el corto plazo a los problemas observados.

Nivel de investigación: Nivel explicativo. Principalmente debido a que está orientada hacia la explicación de la participación de cada una de las variables dentro del medio social. Para, Arias (2012), este tipo de indagaciones están orientadas hacia la explicación respectiva de los efectos que generan las acciones desarrolladas por un ente hacia el exterior.

Población. Está conformada 30 trabajadores que colaboran con la empresa Anaconda en el desarrollo de sus actividades. Fuente boletas de pago, la mayoría de ellos no se

encuentran no están registrados en planillas. Es por ello que Arias (2012), lo determinó como aquellos elementos que son contemplados dentro de un análisis para obtener resultados en conformidad con las intenciones abordadas.

Muestra. Se tomó a todos los trabajadores de la empresa anaconda el mismo que permitió obtener resultados válidos para la investigación. Se trata de cada uno de los elementos que finalmente son determinados por parte del investigador para realizar la aplicación de los instrumentos pertinentes que congregación obtención de los datos. (Hernández, et al. 2014).

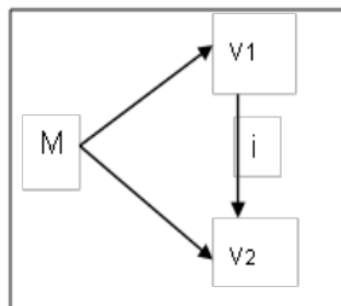
Muestreo. Se entrevistó a los 30 trabajadores, que colaboran con la empresa anaconda. Es así que fue aleatorio simple.

Unidad de análisis de datos: La empresa Anaconda de Morales.

Se trabajó con un diseño **no experimental**, dónde se desarrolló la indagación respectiva de los elementos que conforman la muestra sin abordar la manipulación, por lo que se recurrió al espacio donde estas interactúan para no provocar modificaciones (Palella y Martins, 2012).

De corte, transversal, debido a que solamente fue desarrollada en un periodo, el cual comprende el 2019 respecto a la Responsabilidad social empresarial y calidad de vida. Según Hernández, et al. (2014), en estos casos se realiza la recopilación de datos en un solo momento sobre el cual se realiza el procesamiento respectivo considerando el tiempo exacto y preciso.

El esquema se representó así:



En el que:

M = Muestra

v₁ = Responsabilidad social empresarial

v₂ = Calidad de vida

i = Influencia

Primeramente, se desarrolló la consideración ¹ de cada una de las dimensiones y sus respectivos indicadores en torno a cada una de las variables, lo cual facilitó la creación de los instrumentos competentes; dentro de ello se realizó la integración de 15 preguntas con una escala tipo Likert donde se realizaron ¹ las siguientes opciones de respuesta: (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre) mientras que para la segunda variable se integraron 20 interrogantes de acuerdo a una escala tipo Likert con posibles respuestas de: (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre).

Posterior a la obtención de los datos requeridos se realizó la utilización del Excel y SPSS, los cuales arrojaron indicaron abortar cada uno de los cálculos respectivos dentro de los cuales se encuentra en un alfa de Cronbach, los presupuestos, la elaboración de las tablas requeridas y cada uno de los análisis requeridos para la presentación de resultados fiables de acuerdo al exigido por los lineamientos.

Se desarrolló la integración de las figuras y tablas y estadísticas respectivas para hacer posible la explicación de cada uno de los resultados en concordancia con las variables y los objetivos abordados, Es por ello que se destacó el uso de la estadística de tipo descriptivo y también inferencial para conocer las correlaciones pertinentes.

3.3.1. Actividades del objetivo específico 1:

Conocer ¹ la responsabilidad social empresarial en la Empresa Anaconda- Morales- 2019, Para cumplir con el objetivo 1, ⁴ se aplicó un cuestionario a una muestra. Los datos obtenidos fueron pasados a una base de datos del SPSS V25, en la que se realizó el análisis de frecuencias para determinar el porcentaje de los diferentes niveles de calificación de los encuestados.

3.3.2. Actividades del objetivo específico 2:

Analizar ¹ la calidad de vida de los Colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019, Para cumplir con el objetivo 2, ⁴ se aplicó un cuestionario a una muestra. Los datos obtenidos fueron pasados a una base de datos del SPSS V25, en la que se realizó el análisis de frecuencias para determinar el porcentaje de los diferentes niveles de calificación de los encuestados.

3.3.3. Actividades del objetivo específico 3:

⁶ Determinar el grado de influencia de la Responsabilidad social en la calidad de vida en los Colaboradores ¹ de la Empresa Anaconda- Morales- 2019, Para cumplir con el objetivo 3, ⁴ se aplicó un cuestionario a una muestra. Los datos obtenidos fueron pasados a una base de datos del SPSS V25, en la que se realizó el análisis de frecuencias para determinar el porcentaje de los diferentes niveles de calificación de los encuestados.

22
CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1. Conocer la responsabilidad social empresarial en la Empresa Anaconda-Morales- 2019

Tabla 5

Análisis descriptivo de variable responsabilidad social

Escala	f	Porcentaje
Nunca	9	30%
Casi nunca	6	20%
A veces	8	27%
Casi siempre	5	16%
Siempre	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

Interpretación:

Respecto a la variable de responsabilidad social, el 30 %, respondieron que nunca existe responsabilidad social; el 27 %, manifestó que a veces; el 20% manifestó casi nunca; el 16% casi siempre y el 7% siempre.

Tabla 6

Dimensión de RSE Interna o Bloque Interno

Escala	f	Porcentaje
Nunca	9	30%
Casi nunca	12	40%
A veces	2	7%
Casi siempre	6	20%
Siempre	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

Interpretación:

Respecto a la dimensión de RSE Interna o Bloque Interno, el 40% de los encuestados manifestaron que casi nunca existe una responsabilidad social empresarial interna; el 30 % nunca; el 20 % casi siempre; el 7 % a veces y siempre en 3 %.

Tabla 7

Dimensión de RSE Externa o Bloque externo

Escala	F	Porcentaje
Nunca	8	27%
Casi nunca	8	27%
A veces	7	23%
Casi siempre	5	16%
Siempre	2	7%
Total	30	100%

1 Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

4
Interpretación:

Con relación a la segunda dimensión, el 27% de los encuestados manifestaron que nunca existe Responsabilidad social externa o Bloque externo, el 27% respondieron que casi nunca, el 23% respondieron que a veces; el 16% respondió que casi siempre y siempre en 7 %.

7
4.2.2. Analizar la calidad de vida de los Colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019.**Tabla 8**

Análisis descriptivo de variable calidad de vida

Escala	F	Porcentaje
Nunca	6	20%
Casi nunca	9	30%
A veces	6	20%
Casi siempre	7	23%
Siempre	2	6%
Total	30	100%

1 Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

Interpretación:

En el análisis de la segunda variable que consiste calidad de vida, el 30% de los encuestados manifestaron que casi nunca tienen una buena calidad de vida en relación a su trabajo; el 23%, respondió que casi siempre; el 20 % expresaron que nunca, del mismo modo el 20 % contestó que a veces y el 6 % que siempre.

Tabla 9*Dimensión de Ambiente Laboral*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	20%
Casi nunca	9	30%
A veces	8	27%
Casi siempre	5	16%
Siempre	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

Interpretación:

Respecto a la dimensión de ambiente laboral, del total de los encuestados el 30% respondieron que es casi nunca existe un buen ambiente laboral; el 27%, manifestó que a veces; el 20 % expresaron que nunca; el 16% manifestó casi siempre y el 7 % siempre.

Tabla 10*Dimensión de Perfil de la empresa*

Escala	f	Porcentaje
Nunca	6	20%
Casi nunca	9	30%
A veces	5	17%
Casi siempre	8	27%
Siempre	2	7%
Total	30	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

Interpretación:

Respecto a la segunda dimensión de perfil de la empresa, del total de los encuestados, el 30 % manifestó casi nunca tiene un buen perfil la empresa, el 27 % indico que casi siempre; el 20 % manifestó que nunca; el 17 % respondió a veces y el 7 % a veces

Tabla 11*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Responsabilidad social	,923	30	,032
Calidad de vida	,965	30	,423

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Tomando conocimiento de **que** se trabajó con una muestra inferior a los 50, se realizó el cálculo de la normalidad por medio de Shapiro-Wilk, dando un resultado superior a 0.05 con el cual se estableció la presencia de una distribución normal, dando la posibilidad de usar el coeficiente de Pearson para las correlaciones.

4.2.3. **Determinar el grado de influencia de la Responsabilidad social en la calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019.**

Tabla 12

Determinar el grado de influencia de la Responsabilidad social en la calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019

		Responsabilidad social	Calidad de vida
Responsabilidad social	Correlación de Pearson	1	,940**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Calidad de vida	Correlación de Pearson	,940**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se aprecia la influencia de la Responsabilidad social en la calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019. El valor de Pearson fue de 0,940 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.05), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, es decir, existe influencia significativa entre la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda Morales- 2019.

4.2. Discusión de resultados

Objetivo específico 1 Conocer la responsabilidad social empresarial en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

Se aprecia que el 30 % encontró un nivel de responsabilidad social empresarial nunca, 27 % un nivel a veces, el 20 % se encontró un nivel casi nunca, el 16 % casi siempre y siempre en 7 %, del mismo modo, en la dimensión responsabilidad social interna o

bloque interno el 40% de los encuestados el manifestaron que casi nunca existe RSE Interna o Bloque Interno, el 30% califica a esta dimensión con un nivel nunca, el 20 % casi siempre, finalmente la dimensión RSE Externa o Bloque externo, fue calificada con un nivel nunca en 27 %, casi nunca en 27 %, a veces en 23 %, y casi siempre y siempre en 20 %, resultados que nos indica que la empresa anaconda no desarrolla actividades de responsabilidad social empresarial, tanto en ámbito interno como son sus colaboradores ni tampoco desarrolla actividades que vaya en beneficio para la población de la comunidad donde se desarrolla Estos resultados son contrasta con los estudios de Galarza (2015), llego a concluir que se requiere la incorporación de un nuevo modelo de negocio que permita acrecentar las ventas por medio de la transmisión de una imagen competitiva relacionada con la responsabilidad para utilizar los recursos hoy medioambientales de forma adecuada, esto precisamente debido a que la gran mayoría de clientes conocen lo importante que resulta preservar estos recursos, por lo que aquellas empresas que desarrollan estas prácticas tienen mayores probabilidades de posicionarse efectivamente dentro del mercado a través de una reputación confiable., además, Navas (2016), manifiesta que, es necesario que las prácticas de responsabilidad empresarial se desarrollen también de forma interna para lograr que los colaboradores cuenten con un espacio de trabajo debidamente optimizado y acondicionado haz sus necesidades para desempeñar sus responsabilidades sin una exposición al riesgo, la cual muchas veces ha sido considerada como esencial dentro de la satisfacción y la conformación de los espacios para sentirse cómodos laboralmente; estas deficiencias también ha generado que se proyecte una imagen negativa ante la sociedad, debido a que la cooperativa no cumple con estas exigencias, asimismo, Raufflet et al (2012) define que en algunas ocasiones la conceptualización de la Responsabilidad Social Empresarial puede resultar muy ambigua cuando no se desarrolla una adecuada especificación en concordancia con las actividades que realizan las organizaciones, es por ello que los directivos debe encontrar con la capacidad suficiente para abordar cada uno de estos conocimientos que conduzcan hacia la conformación de estrategias sustentables que faciliten la continuidad organizacional a través de la cooperación con el medio que los rodea, el cual es un factor invisible esencial para poder seguir operando dentro de un espacio geográfico.

Objetivo específico 2 Analizar la calidad de vida de los colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

En el análisis descriptivo se pudo encontrar que en relacion a la variable calidad de vida, el 30% de los encuestados manifestaron que casi nunca tienen una buena calidad de vida en relación a su trabajo; el 23%, respondió que casi siempre; el 20 % expresaron

que nunca, del mismo modo el 20 % contesto que a veces y el 6 % que siempre; en la dimensión ambiente laboral, los resultados indican que el 30% dijeron casi nunca existe un buen ambiente laboral; el 27%, manifestó que a veces; el 20 % expresaron que nunca; el 16% manifestó casi siempre y el 7 % siempre y en la dimensión perfil de la empresa respondieron en un 30 % manifestó casi nunca tiene un buen perfil la empresa, el 27 % indico que casi siempre; el 20 % manifestó que nunca; el a veces y veces en un 24%, con los resultados obtenidos se infiere que en la empresa no existe un buen ambiente laboral, ni tampoco tiene un buen perfil laboral, debido que no respeta las normas laborales, las remuneraciones no son la más adecuadas, no permite el desarrollo del trabajador y la comunicación con los demás colaboradores es deficiente. Estos resultados son contrastado por Sánchez (2015), quien en su investigación llega a concluir que las condiciones en las cuales los colaboradores se desempeñan dentro de su espacio laboral también influye sobre su vida cotidiana, más aun considerando que la mayor parte del tiempo hoy están dentro de su centro de labores, ¹⁹ por lo que es necesario que las empresas desarrollen mecanismos adecuados para facilitar las condiciones óptimas no solamente a nivel de equipamiento sino también a través de los lineamientos adecuados para las buenas relaciones, las cuales ayuden a fomentar vínculos sociales de realmente competitivos que logren una influencia satisfactoria en cada uno de los trabajadores, además, Castillo (2015), el clima interno organizacional también se configura como un elemento motivacional en los colaboradores que incide sobre su satisfacción, no solamente dentro del ámbito operativo sino también de las áreas directivas debido a que los colaboradores generalmente se encuentran expuestos a situaciones cambiantes donde las relaciones laborales resultan fundamentales para la comodidad y la socialización, es por ello que las organizaciones deben realizar procedimientos adecuados para disminuir los niveles de estrés y otros elementos que pueden generar un clima negativo que a su vez genera una desmotivación que podría afectar el rendimiento competitivo individual y colectivo. Además, Alles (2011) define que se trata de un elemento fundamental que debe ser garantizado por parte de las organizaciones, la misma que actúa como una estrategia fundamental para favorecer el buen rendimiento a través de las relaciones competitivas y de alto valor para provocar la integración de nuevos conocimientos multidisciplinarios para desempeñar las tareas bajo un panorama competitivo.

5

Objetivo General Determinar la influencia de la Responsabilidad social en la calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019.

1

Con el análisis estadístico de Pearson se pudo encontrar que el coeficiente fue de 0.940 y un valor de sig.= 0,000 (p-valor \leq 0.01), es decir, existe influencia entre ambas

variables. Esto quiere decir que las técnicas y herramientas que se desarrollan en la empresa para establecer una buena responsabilidad social tienden a relacionarse. ⁴ Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación. Estos resultados son corroborados por Flores y Silva (2018), quienes en su investigación llagan a concluir que actualmente la empresa no viene desarrollando actividades estratégicas para abordar sus responsabilidades con la protección del medio ambiente, aunado al 55% de la opinión de los colaboradores quienes consideran que es necesario que la empresa implemente estrategias competitivas para desempeñarse en conformidad con lo que exigen las normas respecto a la protección medioambiental y las condiciones internas para laborar; dentro de ello también destacaron lo indispensable que resulta analizar cada uno de los beneficios que puede contraer la implementación de estrategias funcionales alineadas con las normas.

CONCLUSIONES

1. Existe influencia significativa entre ⁵ la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad ⁴ de vida de los colaboradores de la empresa anaconda Morales- 2019, ya que el análisis estadístico de Pearson alcanzó un coeficiente de 0, 940 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.05).
2. El nivel de responsabilidad social, es nunca en 30 %, a veces en 27 %, casi nunca en 20 %, casi siempre en 16 % y siempre en 7 %, dichos resultados se deben a que la empresa no desarrolla actividades, tanto en ámbito interno con sus colaboradores ni tampoco desarrolla actividades que vaya en beneficio para la población de la comunidad donde se desarrolla
3. El nivel de calidad de vida, es casi nunca en 30 %, casi siempre en 23 %, nunca a en 20 %, a veces en 20 % y siempre en 6 %, ¹ dichos resultados se deben a que en la empresa no existe un buen ambiente laboral, ni tampoco tiene un buen perfil laboral, debido que no respeta las normas laborales, las remuneraciones no son la más adecuadas, no permite el desarrollo del trabajador y la comunicación con los demás colaboradores es deficiente

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al gerente o propietario de la empresa que debe desarrollar actividades de responsabilidad social empresarial, tanto en forma interna como externa, para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y por ende posicionar a la empresa.
2. La empresa debe desarrollar actividades que vaya en beneficio de los colaboradores y para la población de la comunidad donde se desarrolla, realizar actividades de confraternidad entre los colaboradores y de proyección social en su comunidad.
3. Brindar a los colaboradores mayores incentivos y reconocimientos, con el objetivo que estos se encuentren fidelizados con la empresa y evitar así altos niveles de rotación, como también brindar mayor estabilidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. (1° Ed.). Buenos Aires. Argentina: Editorial: Granica. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=nKnL2ne1QaEC&printsec=frontcover&dq=recursos+humanos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjgLnGyovPAhWGbB4KHckIAkcQ6AEIPjAC#v=onepage&q=calidad%20de%20vida%20laboral&f=false>.

¹⁰
Barrantes S. (2015) *Responsabilidad social empresarial en las micro y pequeñas empresas para el desarrollo económico, tecnológico y social en el contexto de la provincia de Trujillo año 2015* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4804/TESIS%20DOCTORAL%20-SANDRO%20SA%20BARRANTES%20GARC%20C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed>

Cabo, J. et al (2014). *Gestión de la calidad en las organizaciones sanitarias*. Madrid. España: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=hRu5BgAAQBAJ&pg=PA883&dq=CALIDAD+DE+VIDA+LABORAL&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjD3dCv8lRPAhUJ1h4KHXLiBpoQ6AEIMzAE#v=onepage&q=CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL&f=false>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8° Ed.). México: Editorial Atlas S.A. Recuperado de: <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>.

Chong K. (2017, 20 de enero). Millennials y la creciente demanda de responsabilidad social corporativa. *BerkeleyHaas*. Recuperado de: <http://cmr.berkeley.edu/blog/2017/1/millennials-and-csr/#fn11>

Galarza, K. (2015). “*La Responsabilidad Social Empresarial del sector curtiembres de la zona de planificación 3 del Ecuador*”. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17511/1/T3058i.pdf>

Gallo, C. (2008). *La Responsabilidad Empresarial y Responsable*. Córdoba.

Grau y Cusi (2012). *Salud y trabajo*. (1° Ed.). Barcelona. España: Editorial UOC. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=dBAukG-hbsC&pg=PA26&dq=CALIDAD+DE+VIDA+LABORAL&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjD3dCv8lrPAhUJ1h4KHxiBpoQ6AEIUTAJ#v=onepage&q=CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL&f=false>

Farro L. (2015) *Responsabilidad Social Empresarial En Las Constructoras De La Ciudad De Chiclayo* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/90>

Flores y Silva Tarrillo , M. (2018). *La responsabilidad social empresarial para incrementar la Competitividad en la empresa Helatonys – Chiclayo 2016*. Pimentel.

Fernández, Correa C. (2014) *Factores determinantes para la implementación de prácticas de responsabilidad social empresarial en las Pymes del sector industrial del distrito de Tarapoto-2014* (Tesis de pregrado) .Universidad Nacional de San Martín, Perú. Tarapoto, Perú. Recuperado de: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/647>

Forética, (2015), *Informe Forética 2015 sobre el estado de la RSE en España. Ciudadano consciente, empresas sostenibles* P.7 recuperado de: http://www.foretica.org/informe_foretica_2015.pdf

Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (2° Ed.). México: Editorial Pearson Educación de México SA. Recuperado de: <http://fldrive.com/#/view/file/kd056s2z5vmulngtoxvd/Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos,%20da%20Edici%C3%B3n%20-%20Jaime%20Maristany-FREELIBROS.ORG.pdf>.

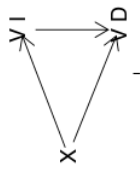
Monroy, G. (2008). *Responsabilidad social empresarial. Los 7 ejes. CentraRSE*.

Navas, S. (2016), en su tesis "La responsabilidad social empresarial y la imagen corporativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda.". Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20803/1/T3534i.pdf>.

¹¹ Peña D. (2018). *La práctica de la responsabilidad social empresarial en el sector turístico. Estudio de casos en empresas turísticas hoteleras de la ciudad de Santa Marta, Colombia*. Málaga.

ANEXOS

14. Anexo N° A: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los Colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la influencia de la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda- Morales-2019.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>a. Conocer la responsabilidad social empresarial en la Empresa Anaconda- Morales- 2019.</p> <p>b. Analizar la calidad de vida de los Colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019.</p> <p>c.- Determinar el grado de influencia de la Responsabilidad social en la calidad de vida en los colaboradores de la Empresa Anaconda- Morales- 2019.</p>	<p>Hipótesis positiva</p> <p>H1: Existe influencia significativa entre la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda Morales- 2019.</p> <p>Hipótesis negativa.</p> <p>H0: No existe influencia significativa entre la Responsabilidad Social Empresarial en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Responsabilidad Social Empresarial.</p> <p>Dimensiones.</p> <p>+ RSE- Interno - bloque interno.</p> <p>+ RSE- Externo -bloque externo.</p> <p>Variable Dependiente.</p> <p>Calidad de vida del colaborador</p> <p>Dimensiones</p> <p>+ Ambiente laboral + Perfil de empresa</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación</p> <p>Explicativo</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>(no experimental)</p>  <p>Instrumento: Encuesta 30 trabajadores</p> <p>Muestra: 30 trabajadores.</p>

--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia

Anexo B



Cuestionario de encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

TITULO: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ANACONDA- MORALES- 2019

Introducción

Buenos días/tardes estimado colaboradores de la empresa anaconda, Morales 2019, tenga nuestros cordiales saludos. Le agradecemos brindarnos un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas con suma sinceridad.

Instrucciones

Marque con una equis (X) el número de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. Las opciones de respuesta son las siguientes

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL						
N°1	RSE INTERNA O BLOQUE INTERNO	1	2	3	4	5
Gestión de Recursos Humanos						
1	¿Con que frecuencia la empresa Anaconda realiza actividades de confraternidad entre los colaboradores?					
2	¿Siente usted que la empresa es justa con su selección de personal?					
3	¿La empresa anaconda hace discriminación entre los trabajadores, ya sea por género, posición social o por alguna discapacidad?					
Salud y seguridad en el puesto de trabajo						
4	¿Se siente seguro en su lugar de trabajo?					
5	¿Con que frecuencia la empresa anaconda realiza mantenimientos en su puesto de trabajo?					
6	¿Con que frecuencia la empresa anaconda realiza chequeos médicos a sus colaboradores?					
Adaptación a los cambios						
7	¿Siente que se adapta con facilidad a los cambios que realiza la empresa anaconda?					
8	¿Con que frecuencia la empresa anaconda realiza cambios en su estructura?					
9	¿Realiza usted cambios en su puesto de trabajo?					

Nº2	RSE EXTERNA O BLOQUE EXTERNO	1	2	3	4	5
Comunidades locales						
10	¿Cuán frecuente la empresa anaconda contrata nuevo personal?					
11	¿Con que frecuencia la empresa anaconda participa en las tradiciones de la comunidad donde se desarrolla?					
12	¿La empresa Anaconda desarrolla actividades que vaya en beneficio para la población de la comunidad donde se desarrolla?					
Derechos humanos						
13	¿Cuán frecuente la empresa Anaconda capacita sobre actividades que realizan?					
14	¿La empresa anaconda respeta los derechos humanos de sus trabajadores y proveedores?					
15	¿La empresa Anaconda realiza actividades basadas en los derechos humanos y en el cumplimiento de los mismos?					

Fuente: Elaboración propia

Anexo C



Cuestionario de encuesta
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

TÍTULO: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ANACONDA- MORALES- 2019

Introducción

Buenos días/tardes estimado colaboradores de la empresa anaconda, Morales 2019, tenga nuestros cordiales saludos. Le agradecemos brindamos un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas con suma sinceridad.

Instrucciones

Marque con una equis (X) el número de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. Las opciones de respuesta son las siguientes

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)						
Nº1	AMBIENTE LABORAL	1	2	3	4	5
Credibilidad						
1	¿Con que frecuencia se relaciona con el gerente de la empresa anaconda?					
2	¿Siente usted que existe una eficaz comunicación con los demás colaboradores de la empresa anaconda?					
Respeto						
3	¿Cuán frecuente la empresa anaconda le premia o le reconoce su labor por sus actividades?					
4	¿Siente usted que se desarrolla profesionalmente en la empresa anaconda?					
Imparcialidad						
5	¿Con que frecuencia realiza la empresa ascensos a sus trabajadores?					
6	¿Siente usted que esos ascensos son justos?					
Orgullo						
7	¿Se siente orgulloso de trabajar en la empresa anaconda?					

8	¿Cuán frecuente le comenta a sus amistades sobre su lugar de trabajo y de lo que realiza?							
Camaradería								
9	¿Con que frecuencia se realiza trabajo en equipo en la empresa?							
10	¿Siente usted que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?							
Nº2	PERFIL DE LA EMPRESA	1	2	3	4	5		
Prestaciones								
11	¿Cuán frecuente la Empresa Anaconda toma en cuenta sus necesidades tanto laborales como personales?							
12	¿Siente usted que la empresa Anaconda se preocupa por su bienestar?							
Remuneraciones								
13	¿Cuán frecuente la empresa Anaconda realiza modificaciones en sus remuneraciones?							
14	¿Se siente a gusto con el salario que recibe?							
Ética y ciudadanía								
15	¿Siente usted que la empresa Anaconda cuenta con una ética reconocida y accesible para los trabajadores?							
16	¿Con que frecuencia la empresa Anaconda realiza actividades, generando el bienestar en la comunidad donde se desarrolla?							
Desarrollo profesional								
17	¿Con que frecuencia la empresa anaconda paga capacitaciones que son de suma importancia para su desarrollo profesional?							
18	¿Siente que la empresa Anaconda le ayuda a crecer y desarrollarse profesionalmente?							
Equilibrio								
19	¿Cuán frecuente pasa momentos de ocio con su familia o con amigos?							
20	¿Siente usted que existe un equilibrio entre su trabajo y su vida personal?							

Fuente: Elaboración propia

¡Muchas gracias por su colaboración!

Responsabilidad social empresarial y la influencia en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa anaconda-Morales-2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	static2.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional de San Martín Trabajo del estudiante	<1%

9	repositorio.usm.cl Fuente de Internet	<1 %
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Catolica de Avila Trabajo del estudiante	<1 %
12	expeditiorepositorio.utadeo.edu.co Fuente de Internet	<1 %
13	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
15	lookformedical.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	sexy.gratis-total.com Fuente de Internet	<1 %
19	transportesynegocios.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
20	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	repository.eafit.edu.co Fuente de Internet	<1 %
22	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad de Salamanca Trabajo del estudiante	<1 %
24	mendive.upr.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
25	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
29	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
30	profiles.jobomas.com Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.udl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo