

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Responsabilidad social interna y la motivación de los trabajadores  
de la CIA Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Saldivar Quilca, Yasmin

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2023

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70867417

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Vidal Amiquero, Carolina Jesus	Magister en ciencias empresariales	40619662	0000-0002-6128-185X
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737

# H

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:00 horas del día 06 del mes de septiembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero	(Presidente)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Secretaria)
Mtra. Erica Luz, Ventura Crispín	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1773-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CIA MINERA RAURA S.A. LAURICOCHA – HUÁNUCO 2021”**, presentada por la Bachiller, **SALDIVAR QUILCA, Yasmin**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 13 TRECE y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

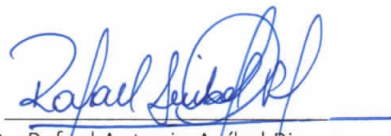
Siendo las 16:55 horas del día **06 del mes de septiembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Carolina Jesús Vidal Amiquero  
N° DNI 40619662  
Código ORCID: 0000-0002-6128-185X  
**PRESIDENTE**



Mtra. Diana Huerto Orizano  
N° DNI 40530605  
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674  
**SECRETARIA**



Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero  
N° DNI 41693326  
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737  
**VOCAL**



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD PARA REPOSITORIO

Yo, WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, asesor(a) del PA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS y designado(a) mediante resolución N° 495-2021-FCOMP-PAAE-UDH de la estudiante(s) SALDIVAR QUILCA JASMIN, de la investigación titulada:

“ RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CIA MINERA RAURA S.A. LAURICOCHA – HUÁNUCO 2021”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huánuco 26 de octubre de 2023

Linares Beraún William Giovanni

DNI 07750878

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4915-0670>

# Responsabilidad Social Interna y la motivación de los trabajadores de la CIA Minera Raura S.A. Lauricocha - Huánuco 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD



<b>1</b>	repositorio.udh.edu.pe	4%
<b>2</b>	es.scribd.com	3%
<b>3</b>	distancia.udh.edu.pe	2%
<b>4</b>	Submitted to Universidad de Huanuco	2%
<b>5</b>	www.psicosoluciones sistemicas.es	1%

Linares Beraún William Giovanni

DNI 07750878

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4915-0670>

## **DEDICATORIA**

A mi pequeño, y a su padre, por ser fuente de inspiración para concluir la carrera y la tesis

## **AGRADECIMIENTO**

A los trabajadores de la CIA Minera quienes con sus respuestas han permitido establecer las conclusiones respecto a las variables de estudio

A los ejecutivos de la CIA Minera por habernos permitido aplicar los instrumentos en el tiempo previsto por la investigación

A mi docente asesor, por su paciencia y colaboración técnica con el trabajo

A todas, las personas que de alguna otra manera han contribuido con la tesis para poder concluirla

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
CAPITULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	18
1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO.....	18
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS .....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	19
1.4.4. RELEVANCIA .....	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPITULO II.....	21
MARCO TEORICO .....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS .....	25



2.2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA.....	25
2.2.2. MOTIVACIÓN.....	32
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	37
2.4. HIPÓTESIS.....	38
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	38
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS .....	38
2.5. VARIABLES.....	38
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	38
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE .....	39
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	39
CAPITULO III.....	41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	41
3.1.1. ENFOQUE .....	41
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	41
3.1.3. DISEÑO .....	41
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.2.1. POBLACIÓN .....	42
3.2.2. MUESTRA.....	42
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA	
INFORMACIÓN .....	43
CAPITULO IV.....	45
RESULTADOS.....	45
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	45
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	69
CAPITULO IV.....	74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	74
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES.....	74
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO .....	75
CONCLUSIONES .....	77
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS.....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Percibe usted que la CIA cambia su estructura frecuentemente? ....	45
Tabla 2 ¿Es importante para usted que la CIA cambie su estructura organizacional? .....	46
Tabla 3 ¿Le permite la organización actual de la CIA desarrollar trabajos con eficiencia? .....	47
Tabla 4 ¿Cuenta con procedimientos la CIA para el desarrollo eficiente de su trabajo? .....	48
Tabla 5 ¿Reconoce usted que CIA fomenta prácticas habituales de buena conducta? .....	49
Tabla 6 ¿Qué aspectos de cultura destaca usted de la CIA? .....	50
Tabla 7 ¿Reconoce usted que la CIA promueve la práctica de valores?.....	51
Tabla 8 ¿Qué tan importante es para usted la práctica de valores en la CIA? .....	52
Tabla 9 ¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores de la CIA? .....	53
Tabla 10 ¿Promueve la CIA la buena comunicación entre todos? .....	54
Tabla 11 ¿Qué tan importante es para usted el trabajo en equipo? .....	55
Tabla 12 ¿Promueve la CIA, el trabajo en equipo? .....	56
Tabla 13 ¿La CIA promueve con sus trabajadores, la responsabilidad social con el medio ambiente? .....	57
Tabla 14 ¿De qué manera promueve la CIA el compromiso de sus trabajadores con el medio ambiente? .....	58
Tabla 15 ¿Comparte responsabilidad de cuidado del medio la CIA? .....	59
Tabla 16 ¿Qué tan importante es para usted asumir la responsabilidad con el medio ambiente? .....	60
Tabla 17 ¿Cómo calificaría usted el clima laboral de la CIA? .....	61
Tabla 18 ¿Es importante el clima laboral en el trabajo que desarrolla?.....	62
Tabla 19 ¿La CIA cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo?....	63
Tabla 20 ¿Qué tan importante es para usted que la CIA tenga políticas de seguridad salud en el trabajo? .....	64

Tabla 21 ¿Recibe usted incentivos económicos por su trabajo? .....	65
Tabla 22 ¿Qué tan importante es para usted que la CIA reconozca su labor con incentivos económicos? .....	66
Tabla 23 ¿Recibió usted reconocimientos por la labor que viene cumpliendo? .....	67
Tabla 24 ¿Es importante para usted recibir reconocimientos de parte de la CIA? .....	68
Tabla 25 Criterios de análisis del coeficiente de correlación de Pearson entre la variable responsabilidad social interna y motivación.....	69
Tabla 26 Relación estadística entre la responsabilidad social interna y la motivación de los trabajadores de La C.I.A Minera raura S.A. Lauricocha Huánuco 2021.....	70
Tabla 27 Relación estadística entre la Organización y la motivación de los trabajadores de La C.I.A Minera raura S.A. Lauricocha Huánuco 2021 .....	71
Tabla 28 Relación estadística entre la Organización y la motivación de los trabajadores de La C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha Huánuco 2021 .....	72
Tabla 29 Relación estadística entre las relaciones humanas y la motivación de los trabajadores de La C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha Huánuco 2021 .....	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Percibe usted que la CIA cambia su estructura frecuentemente? ...	45
Figura 2 ¿Es importante para usted que la CIA cambie su estructura organizacional? .....	46
Figura 3 ¿Le permite la organización actual de la CIA desarrollar trabajos con eficiencia? .....	47
Figura 4 ¿Cuenta con procedimientos la CIA para el desarrollo eficiente de su trabajo? .....	48
Figura 5 ¿Reconoce usted que CIA fomenta prácticas habituales de buena conducta? .....	49
Figura 6 ¿Qué aspectos de cultura destaca usted de la CIA? .....	50
Figura 7 ¿Reconoce usted que la CIA promueve la práctica de valores? ...	51
Figura 8 ¿Qué tan importante es para usted la práctica de valores en la CIA? .....	52
Figura 9 ¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores de la CIA? .....	53
Figura 10 ¿Promueve la CIA la buena comunicación entre todos? .....	54
Figura 11 ¿Qué tan importante es para usted el trabajo en equipo? .....	55
Figura 12 ¿Promueve la CIA, el trabajo en equipo? .....	56
Figura 13 ¿La CIA promueve con sus trabajadores, la responsabilidad social con el medio ambiente? .....	57
Figura 14 ¿De qué manera promueve la CIA el compromiso de sus trabajadores con el medio ambiente? .....	58
Figura 15 ¿Comparte responsabilidad de cuidado del medio ambiente la CIA? .....	59
Figura 16 ¿Qué tan importante es para usted asumir la responsabilidad con el medio ambiente? .....	60
Figura 17 ¿Cómo calificaría usted el clima laboral de la CIA? .....	61
Figura 18 ¿Es importante el clima laboral en el trabajo que desarrolla? .....	62
Figura 19 ¿La CIA cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo? ..	63

Figura 20 ¿Qué tan importante es para usted que la CIA tenga políticas de seguridad y salud en el trabajo? .....	64
Figura 21 ¿Recibe usted incentivos económicos por su trabajo? .....	65
Figura 22 ¿Qué tan importante es para usted que la CIA reconozca su labor con incentivos económicos? .....	66
Figura 23 ¿Recibió usted reconocimientos por la labor que viene cumpliendo?.....	67
Figura 24 ¿Es importante para usted recibir reconocimientos de parte de la CIA?.....	68

## RESUMEN

La tesis que lleva como título “**Responsabilidad Social Interna y la motivación de los trabajadores de la CIA Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021**”, ha sido elaborado tomando en cuenta los aspectos normativos del Programa profesional de administración de empresas. En el se plantean aspectos importantes que se dividen en cinco partes esenciales. La primera de ellas expone las razones y principales motivaciones para la elaboración de esta investigación en el C.I,A Minera Raura, comprendiendo sus razones. En la segunda sección se toma en cuenta citas importantes de tesis quienes han estudiados variables idénticas o similares, haciendo que estén establezcan referencias importantes en el marco de las conclusiones establecidas por la tesis. De igual forma en esta segunda sección la tesis ha logrado corroborar lo que los autores sostienen en sus libros publicados, lo que ha permitido en si establecer una metodología apropiada que se expone en la tercera sección.

Es en la tercera sección que la metodología define el tipo de estudio que se va desarrollar, siendo esta de naturaleza aplicada, de nivel descriptiva correlacional. Permitiendo aplicar instrumentos adecuados según la naturaleza de estudio. Los instrumentos fueron aplicados a los trabajadores en el tiempo previsto por la tesis, haciendo que sus hallazgos se han descritos a través de tablas y figuras en la cuarta sección, siendo insumo importante para el cálculo de la inferencia respectiva. Finalmente, en la quinta sección la tesis discute los resultados de investigadores y autores reconocidos en el ámbito del mundo, pudiendo corroborar su vigencia a la fecha. Por ello, la conclusión importante es la tesis ha demostrado que existe relación directa entre la responsabilidad social interna con la motivación de los trabajadores de la C.I.A. Minera Raura de Huánuco 2021, esto se corrobora con la estimación del coeficiente de correlación Pearson cuyo  $r^2$  es igual a 0,673, sostenida en la información descriptiva de las tablas 3 (36.8% a veces, y 36.3% siempre) y 20 (53.3% importante, 19.2% muy importante)., donde los trabajadores expresan que la comía motiva el desarrollo de trabajos eficientes

en base a criterios de seguridad y salud, motivándolos en el trabajo que desarrollan.

**Palabras claves:** Ambiente, Desarrollo, eficiencia, Integración, Organización.

## ABSTRACT

The thesis entitled "Internal Social Responsibility and the motivation of the workers of the CIA Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021", has been prepared taking into account the regulatory aspects of the Professional Business Administration Program. It raises important issues that are divided into five essential parts. The first of them exposes the reasons and main motivations for the elaboration of this investigation in the C.I,A Minera Raura, understanding its reasons. In the second section, important citations of thesis are taken into account who have studied identical or similar variables, making them establish important references within the framework of the conclusions established by the thesis. In the same way, in this second section, the thesis has managed to corroborate what the authors maintain in their published books, which has allowed in itself to establish an appropriate methodology that is exposed in the third section.

It is in the third section that the methodology defines the type of study to be developed, this being of an applied nature, with a descriptive correlational level. Allowing the application of suitable instruments according to the nature of the study. The instruments were applied to the workers in the time foreseen by the thesis, making their findings have been described through tables and figures in the fourth section, being an important input for the calculation of the respective inference. Finally, in the fifth section, the thesis discusses the results of researchers and authors recognized in the world, being able to corroborate their validity to date. Therefore, the important conclusion is the thesis has shown that there is a direct relationship between internal social responsibility and the motivation of the workers of the C.I.A. Minera Raura de Huánuco 2021, this is corroborated by the estimate of the Pearson correlation coefficient whose  $r^2$  is equal to 0.673, supported by the descriptive information in tables 3 (36.8% sometimes, and 36.3% always) and 20 (53.3% important , 19.2% very important), where the workers express that eating motivates the development of efficient work based on safety and health criteria, motivating them in the work they develop.



**Keywords:** Environment, Development, efficiency, Integration, Organization.

## INTRODUCCIÓN

La tesis ha sido elaborada tomando en cuenta la problemática de la empresa entorno a las relaciones entre la responsabilidad social interna y la motivación de los trabajadores de la CIA RAURA en Huánuco. El contexto, especifica la necesidad de dar respuesta a la necesidad de conocer como se relaciona en el sentido que esta información se constituye en esencial para la toma de decisiones de la empresa, más aún en tiempos post pandemia se requiere un entendimiento necesario de ello para el futuro de políticas de recursos humanos en una empresa importante como la estudiada. Por lo descrito el objetivo principal de la investigación se ha planteado como “Determinar cómo se relaciona la responsabilidad social interna con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021”. En ese contexto, la tesis contempla importantes investigaciones que enmarcan que ayudaron a la discusión de resultados, conclusiones que se mantienen vigente en el periodo de estudio. De igual forma, los conceptos a los que fueron sometidos los resultados son de bibliografía adecuada que explican y ayudan a entender como es el comportamiento de las variables precisadas.

Frente a lo descrito, la metodología considero la de tipo aplicada dado que nos permite usar conocimientos para dar respuesta al problema planteado, así mismo, el diseño de la investigación es no experimental, dado que la tesis no ha considerado manipular ninguna de las variables en el tiempo de estudio, por ello, las variables no se consideran como independiente y dependiente dado que solo buscó determinar el nivel de relación que hay entre ambas dentro de la empresa estudiada. Finalmente, la tesis ha usado información primaria, teniendo como técnica la encuesta e instrumentos el cuestionario, ello con preguntas cerradas que fueron procesadas a través de diferentes herramientas que proveyeron información. Respecto a la principal conclusión que ha obtenido la tesis tras el trabajo realizado es que efectivamente hay una estrecha relación entre la responsabilidad social interna y la motivación de lo trabajadores de la CIA MINERA Raura en el departamento de Huánuco, información que ha sido corroborada tras ser

discutida con las conclusiones de los antecedentes y sometidas a juicio con el marco teórico. De esta manera, la tesis cumple con los fines para los cuales ha sido elaborado.

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Uno de los temas que mantiene alerta a las empresas, es la responsabilidad social interna, es decir, la relación que tiene con sus trabajadores como mecanismo para el impulso de la producción, es tratada en el mundo con muchos detalles, dada lo complejo que es el ser humano. La empresa de pasta italiana Campofilone, como experiencia entendió la importancia de tener trabajadores motivados, logrando hacerlo a partir de sus remuneraciones. La respuesta, obtenida en la empresa fue un incremento en la productividad de su planta; sin embargo, no solo son las remuneraciones, sino también, la misma organización, la misma que debe estar diseñada para poder articular las capacidades de quienes integran toda la empresa. Otro aspecto, son las políticas que fomentan las relaciones, por ejemplo, Fed Ex, la empresa americana de envíos, establece jornadas de integración entre sus trabajadores, en ellas relaciona y vincula intereses personales con los laborales, haciendo que estos sean compatibles, lo suficientemente motivadores para contar con un recurso humano adecuado a las exigencias de la empresa. En el mundo se puede esbozar muchos ejemplos exitosos como los arriba mencionadas, quienes han podido establecer que en grandes negocios los modelos que relacionan la responsabilidad social con el quehacer de sus trabajadores son positivas.

Nuestro país no ha sido ajeno a esta realidad, las corporaciones financieras, muestran en sus redes sociales, campañas de integración de personal, expresadas en reuniones festivas, paseos, entre otros. fotografías en paneles como, por ejemplo, el empleado del mes que cumple metas, son algunos ejemplos de estas empresas que demuestran un interés por su responsabilidad social interna. Medir el impacto de los resultados de estas políticas ha hecho que los modelos organizacionales orienten su estructura a los logros que obtienen sus trabajadores, siendo la motivación, fundamental en este proceso. Tanto la responsabilidad social interna, como la motivación

van de la mano en todos los escenarios descritos, con resultados positivos para quienes han estudiado ambos aspectos, en el periodo. A partir de esta determinación, una empresa cuyas políticas de personal se orientan a fomentar la productividad de sus trabajadores, es la CIA Minera Raura, ubicada en la provincia de Lauricocha, del departamento de Huánuco, quienes aun no conocen el impacto de sus políticas de responsabilidad social interna en la motivación de sus trabajadores.

La CIA Minera, tiene una estructura donde se distribuye a 344 trabajadores, distribuidos entre empleados, funcionarios, obreros. Ha desarrollado programas de comunicación social, recreación integración, mejoramiento y habitabilidad, nutrición, comedores, programas de reconocimiento, y actitudes positivas, entre otros, estos aspectos se desarrollan en el marco del rol de responsabilidad social interna que tiene la CIA dimensionado en una organización clara y acorde a las necesidades de trabajo, con capacitaciones permanentes, integrando personas, mejorando sus relaciones y sobre todo haciendo que sea parte de la cultura de trabajo la responsabilidad social ambiental.

Estos aspectos que describen cómo la CIA responde a las necesidades de sus trabajadores, se centra en la necesidad de conocer aspectos de motivación interna y externa de sus trabajadores. Durante el periodo laboral, se ven diferentes comportamientos productos de las motivaciones que tienen, a partir del cual surge la necesidad de ver como la tarea de responsabilidad social interna, esta generando estos comportamientos o estas motivaciones, por lo que la CIA establece como prioridad buscar las relaciones entre ambas variables, pudiendo dimensionar su accionar en la estructura, personas, relaciones y ambiente. Cinco aspectos que requieren ser evaluados de manera descriptiva para lograr superar la necesidad de conocimiento que tiene la CIA minera respecto a sus trabajadores.

Durante estos años, ha sido preocupante la necesidad de entender la calidad de sus políticas de responsabilidad social interna, así como la de contemplar los efectos que estos generan en el aspecto humano. Los especialistas con los que cuentan, han descrito las líneas de intervención que

son concordantes con las dimensiones teóricas que tienen tanto la responsabilidad social interna como la motivación en los trabajadores de la CIA.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

- ¿Cómo se relaciona la responsabilidad social interna con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021?

### **1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO**

- ¿Cómo se relaciona la organización con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021?
- ¿Cómo se relaciona la gestión de personas con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021?
- ¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

- Determinar cómo se relaciona la responsabilidad social interna con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021

### **1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS**

- Determinar cómo se relaciona la organización con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021

- Determinar cómo se relaciona la gestión de personas con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021
- Determinar cómo se relaciona las relaciones humanas con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La tesis puso énfasis en el estudio de las variables en un contexto que puede contribuir con el análisis de su comportamiento en estas situaciones. Pudiendo esta información ser insumo para la toma de decisiones que mejoren la RSI con la motivación de los trabajadores.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La tesis usó la teoría publicada en torno a las variables como fundamento para comprender el entorno, a partir del cual se desarrollarán nuevos conocimientos que complementen su entendimiento.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La investigación en su estudio empleó métodos de la investigación científica, haciendo uso de instrumentos en la recolección de la información y después a través de los resultados obtenidos la descripción de las dimensiones de cada variable.

### **1.4.4. RELEVANCIA**

La tesis va contribuir con proveer información para la formulación políticas de RSI que tengan mayor efectividad, identificando aspectos que son relevantes para ellos.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Las limitaciones fueron superadas a partir de la constancia del investigador y el apoyo de la empresa.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La tesis fue viable por las siguientes razones:

- Se contó con el apoyo de la empresa.
- Se contó con el apoyo de los trabajadores.
- Se contó con la asistencia técnica de los asesores.
- Se contó con el financiamiento necesario.



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Catalán & Ramirez (2017) en su tesis titulada “**Las relaciones interpersonales y su influencia en la motivación laboral**” presentada a la Universidad de San Carlos de Guatemala el 2017, concluye lo siguiente:

- Se pudo determinar que los factores que determinan comportamiento son las remuneraciones, confianza, ascensos, seguridad en el trabajo, comunicación interna y externa, cultura organizacional. Entre otros aspectos.
- La intervención de la investigación en esta realidad permitió mejoras en las relaciones personales, así como en la motivación, mejorando sustancialmente.
- Las pruebas experimentales, hicieron posible que los trabajadores muestren conductas diferentes, haciendo que los sistemas de comunicación sean mejores en todos los ámbitos.

Cabrera (2015) en su tesis titulada “**Gestión de Recursos Humanos basada en Competencias y Motivación Laboral (Estudio realizado con los instructores de INTECAP en el Departamento de Quetzaltenango)**” presentada a la Universidad Rafael Landívar el 2015, concluye lo siguiente:

- La tesis pudo demostrar que la administración de las competencias de los trabajadores, genera una motivación distinta, ello por que se basa en la calidad del profesional, haciendo que estos sean más competitivos, comprometidos con los propósitos organizacional y sociales. Esto la tesis demostró que va ligado con la motivación y el buen desempeño.

- Se pudo demostrar que existe una buena adaptación al modelo organizacional planteado, siendo el de competencias el que más éxito generó en la unidad de investigación, demostrando la credibilidad de todos los procesos de certificación de las instituciones que están a su cargo.
- Se demostró además que los principales indicadores que miden la motivación, arrojaron una mayor implicancia y mejora en el servicio que se ofrece. Finalmente la tesis es clara en demostrar que la comunicación suma, a la dirección y ambiente de trabajo en la empresa.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Ramos (2017) en su tesis titulada **“Ética, Motivación y Responsabilidad Social en el Desempeño Profesional del Contador Público y sus efectos en la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2016”** presentada a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote el 2017, concluye lo siguiente:

- La tesis ha demostrado que el 93% de las personas que integran la población materia de estudio consideran que el factor ético en los contadores sí influyen en el desempeño profesional en la municipalidad provincial de Huanta, validando el objetivo primero planteado.
- El estudio demuestra además que el 97% de los trabajadores encuestados consideran a la motivación que tienen los contadores como un factor para la mejora de su propio desempeño, correspondiente al propósito u objetivos.
- Demuestra que el 90% de los encuestados consideran que la responsabilidad social que tiene el contador también tiene una influencia en el desempeño profesional en la gestión que tiene la Municipalidad provincial de Huanta.

- Finalmente sostiene y recomiendan que los servidores deben ser ejemplo en la práctica ética institucional, ello es afirmado por el 90% de los encuestados.

Aristondo (2019) en su tesis titulada **“Análisis Conceptual de la Motivación Laboral y su Importancia en la Persona y Organización”** presentada a la Universidad Señor de Sipán el 2019, concluye lo siguiente:

- El autor hace un claro análisis de la motivación, sosteniendo que los distintos autores muestran que esta variable laboral ayuda no solo en el trabajo, sino también en diferentes aspectos de la vida. Por ello, es importante diferenciar con otros temas como satisfacción, desempeño.
- El autor sostiene que es fundamental destacar que cada persona tiene diferentes necesidades, a partir del cual se hace recurrente una intervención especializada en la forma como reaccionan a estímulos de tipo laboral.
- Finalmente sostiene que la motivación es un instrumento para la mejora del desempeño. Por ello se ha podido observar que hay muchas más publicaciones de diferentes autores que hablan del tema en todas sus dimensiones. Como, por ejemplo, el constructo motivacional tiene mucho que ver con liderazgo e incluso satisfacción, siendo necesario para conocer el comportamiento del trabajo.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Castañeda (2017) en su tesis titulada **“La Responsabilidad Social Interna y su relación con la Gestión Administrativa del Programa de Microfinanzas de la ONG Caritas Diocesana de Huánuco 2017”** presentada a la Universidad de Huánuco el 2017, concluye lo siguiente:

- El autor sostiene que hay una relación que es directa entre la responsabilidad social interna y la gestión de tipo administrativa

en Caritas. Fundamenta su afirmación gracias a la buena estructura que tiene lo que les permite cumplir tareas específicas, siendo esto pilar fundamental para conocer la responsabilidad interna que tiene el trabajo en dicha ONG.

- Demuestra además que la dimensión persona de la Responsabilidad social si tiene relación con la variable dependiente, se sustenta en el compromiso que tienen los trabajadores para programar objetivos que sean realizables en el corto plazo, corroborado adecuadamente con las características que tienen las personas en la ONG.
- Muestra el autor que hay relación entre la dimensión de las relaciones de la Responsabilidad con la gestión administrativa en la ONG, puesto que el trabajo en equipo es una evidencia que sostiene dicha afirmación corroborado además con los hallazgos en las diferentes investigaciones.
- Finalmente, muestra la relación entre la dimensión ambiental con la gestión administrativa, teniendo como evidencia el cumplimiento en la jornada de trabajo debidamente cumplida por los trabajadores. Comprendiendo que la dimensión se refiere a la convivencia y cumplimiento de protocolos de la ONG.

Borja (2017) en su tesis titulada “**Administración de Recursos Humanos y la Motivación en los trabajadores de la Empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017**” presentada a la Universidad de Huánuco el 2017, concluye lo siguiente:

- La tesista demostró que existe relación directa entre la administración de los recursos humanos y la motivación en al CIA. Sustenta esta afirmación gracias a los resultados que arrojan los principales estados financieros de la empresa.
- Específicamente el autor sostiene que el 80% de los trabajadores han manifestado que conocen sus objetivos, y en la misma cantidad porcentual sostienen que tienen reconocimiento luego

de cumplir sus funciones apropiadamente, lo que obliga a entender la relación directa entre el planeamiento y la motivación de los trabajadores en la empresa estudiada.

- Menciona que el 72% de los trabajadores participaron en procesos de selección, lo que no ha impedido que los trabajadores estén motivados 76%, mostrando una relación directa entre las variables materia de estudio. Demuestra el Figura que el 76% mencionaron que cuentan con los conocimientos técnicos, lo que les permite recibir incentivos específicos dentro de la empresa.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA**

#### **2.2.1.1. FUNDAMENTACIÓN TEORICA**

Un aspecto importante de la responsabilidad social de las empresas es que estos abarcan desde hace ya un buen tiempo el interés de muchos autores, dado que estos buscan hacer entender, el desempeño regular de sus organizaciones frente a las obligaciones con su entorno.

Así pues, Fernández (2013) afirma que las empresas tienen la obligación de trabajar para lograr que su entorno social tenga un nivel de satisfacción deseado. Siendo esta obligación motivada por si misma o interpuesta por instituciones legislativas.

En este camino de idas Abadin (2010) sostiene con claridad que es un practica de toda empresa para tener una relación clara con su entorno. Guedez (2006) sostiene que la Responsabilidad social es pues un Ejercicio de tipo ético, y pilar para fomentar la competitividad a través de un conjunto de estrategias que puedan atender , o anticipar todas las necesidades de los grupos de interés.

### **2.2.1.2. DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA**

Abadía et al. (2015) los autores sostienen que la Responsabilidad sociales, es comprendida como una nueva filosofía en materia gestión administrativa, plasma pues un conjunto de actividades propias a la naturaleza de tipo voluntaria de la empresa, siendo de tipo social, económica, o ambiental. El propósito es tener al entorno contento e involucrado con el que hacer de la empresa propiamente dicha.

Vasquez (2003) considera fundamentalmente que este tema afecta sobre todo a quienes laboran, refiriéndose concretamente a aspectos como recursos humanos, saludos y protocolos de seguridad en el trabajo.

Luego se refiere además alas consecuencias ambientales de las decisiones que toman como empresarios, las prácticas de este y al uso adecuado de los recursos que provee la naturaleza, especialmente si estos afectan o no a los trabajadores.

### **2.2.1.3. BENEFICIOS DERIVADOS DE LA PUESTA EN PRÁCTICA DE ACCIONES DE RSI EN EL COLECTIVO DE EMPLEADOS**

Abadía et al. (2015) sostiene que los beneficios que tiene la Responsabilidad social interna son múltiples. Una de ellas por ejemplo, es la mejora de las relaciones interpersonales, una mejor comunicación, entre otros aspectos fundamentales.

Las gestiones de responsabilidad social bien desarrolladas, permiten a la organización mejorar el nivel de competencia que tienen los empleados.

➤ **El estímulo a los empleados en la formación y el desarrollo de competencias y habilidades (liderazgo, iniciativa propia, creatividad y trabajo en equipo)**

La responsabilidad social, supone la motivación de los empleados en diferentes aspectos, todos ellos con la mejora de sus actitudes y habilidades competenciales para el trabajo. Gracias a los programas que se pueden generar de responsabilidad social, es que las organizaciones han logrado a diseñar programas que cumplan dicho fin en los empleados, poniendo énfasis en la motivación que deben tener los empleados, entre otros aspectos. si bien es cierto las condiciones salariales en diferentes contextos no es sencillo, sin embargo, la responsabilidad social interna permite establecer con claridad las opciones que tienen las empresas para ofrecer un ambiente agradable.

➤ **Estímulo de la motivación de los empleados y orgullo de pertenencia a la organización**

La responsabilidad social interna estimula el desarrollo de las emociones de sus trabajadores, dado que estos estarán orientadas a estímulos concretos como los planteados por los mismos objetivos.

Los compromisos, son aspectos cualitativos que mejoran la identificación del empleado con las actividades empresariales.

➤ **La mejora de la conciencia sobre sí mismo**

La responsabilidad social interna incluye que los trabajadores tengan una experiencia diferente que les permita tener identificación con el quehacer de la empresa.

Ello puede generar un mejor entendimiento de lo que requiere las organizaciones, dado que mejoran sus conocimientos y apreciación objetiva de su trabajo.

➤ **Refuerzo de la empatía de los trabajadores**

Esta práctica está entendida como la capacidad que tiene la responsabilidad social interna para lograr que un trabajador comprenda situaciones que no son propias de él, sino de sus compañeros, este es un aspecto desarrollado que puede determinar muy buenos resultados. Acoger esta práctica hará que los empleados entiendan que su rol frente a la sociedad sea inherente a lo que están haciendo.

➤ **Mayor compromiso con la empresa:**

Este término es completo porque nos permite entender las relaciones que tienen los trabajadores con el quehacer de la empresa, así lo sostiene (Amstrong, 2012). Por ello, una empresa comprometida con su entorno puede tener una mejor motivación en sus trabajadores, haciendo que estos se comprometan y entiendan el porqué de la existencia de esta unidad económica.

➤ **El fomento de la autorregulación**

Que un empleado tenga compromiso y se identifique con la organización, es un aspecto que va a motivar tener mejores sistemas de autocontrol, confianza, integridad, adaptación y eso hará que se sientan cómodos. La autorregulación hará que tengan una mejor apreciación del entorno, promoviendo nuevas ideas, tal como sostiene (Brown y Duguid, 1991)

#### **2.2.1.4. DIMENSIÓN ORGANIZATIVA**

Fernandez & Sánchez, (2004) sostiene que esta dimensión está comprendida como un sistema creado para poder lograr las metas y objetivos de la organización. Asimismo sostiene el autor que la característica de este sistema es estar constituido por otros de menor nivel. Advierte que una organización depende de su existencia, cuando hay personas que pueden estar comunicándose entre ellas, y dispuestas a trabajar en equipo para lograr un propósito. De igual



forma, sostiene que es fundamental que cuenten con una red de recursos. Debiendo ser considerados lo que teóricamente se ha sostenido los humanos, tecnológicos, económicos, inmuebles entre otros tangibles e intangibles.

García, (2007), este autor es claro en demostrar que existen diferentes tipos de organizaciones, como por ejemplo las empresariales, las que se forman en los colegios, sociales, de tipo político, los técnicos, entre otros aspectos. La característica es que todos ellos comparten en sí mismo un fin. Se destaca, las organizaciones empresariales dado que tienen una red con las cuales se comunican preferentemente como son los proveedores, los clientes, competidores entre otros.

Por otro lado, es fundamental en esta dimensión el rol que cumplen quienes ejercen el liderazgo, la planificación y otros aspectos administrativos de la empresa.

Muñoz & Nevado, (2007) para el autor no es ajeno a las apreciaciones de los otros citados, sosteniendo que las organizaciones están compuestas por individuos que tienen un mismo fin. Sobre todo, las organizaciones sociales, que pueden ser de naturaleza concreta e incluso virtual. El primero de ellos es fácil de identificar mientras el segundo no. En fin, sostiene que una organización se basa en personas.

#### ➤ **Importancia**

Muñoz & Nevado, (2007) sostiene que hay cinco puntos que muestran la importancia de esta dimensión dentro de la responsabilidad social, los cuales se detallan:

- Es de carácter continuo; es decir es sostenible en el tiempo, lo que demanda gestión de los recursos en los vaivenes que tiene la organización.

- Es una forma de establecer objetivos y lograr en forma colegiada.
- Permite crear métodos, para poder hacer de las actividades eficientes.
- Evita este sistema las ineficiencias, mejorando la productividad entre todos.
- Permite identificar la duplicidad de esfuerzo, eliminándolos oportunamente.

### **2.2.1.5. DIMENSIÓN DE PERSONAS**

Urbano, (2002) inicia su análisis dando a comprender que personas es un término acuñado a los individuos como un sistema, pudiendo ser varón o mujer, consciente, racional, con la capacidad de entender situaciones y decidir. De plano el autor sostiene que una persona es capaz de vivir en sociedad u organizaciones. Para fines de entender esta dimensión en la responsabilidad social se sostiene que estos aspectos son de naturaleza física y psíquica.

Urbano (2002) el autor es claro en precisar que todas las organizaciones cuentan con recursos materiales, tecnológicos, pero también todos coinciden en que la persona es el elemento fundamental en si mismo. Son ellos quienes toman las decisiones complejas y sencillas. Por ello independiente que suene exagerado el autor lo llama como la parte mas importante de la empresa. Por ello es fundamental comprender su importancia en el contexto que se viene investigando.

#### **➤ Importancia de las personas dentro de las organizaciones**

Urcola, (2010) las consideraciones para el autor son las siguientes:

- Las personas son la parte más importante de mlas empresas por ello se debe tomar en cuentas las motivaciones intrínsecas y extrínsecas que afectan su comportamiento.

- Dentro de los factores internos el autor comprende que es fundamental conocer la personalidad, el aprendizaje, los factores que afectan su comportamiento, y los externos esta referido al ambiente o cultura de la organización, patrones, reglas entre otras cosas. Procedimiento, recompensas y el grado de confianza, todas esas interfieren en las personas en la organización y la conducta de las mismas.

#### **2.2.1.6. DIMENSIONES DE RELACIONES**

##### **➤ La participación, la implicación y el compromiso de los empleados**

Curto, (2012) sostiene el autor que hay diferentes formas de involucrar al trabajador en el quehacer de la empresa. Una de estas formas es hacer que los trabajadores participen de la distribución de utilidades. Por lo general es entendida en algunos niveles de la organización, sin embargo, esta práctica se ha hecho común en todos los niveles. Otra de las fórmulas existentes es con cosas no materiales, haciendo que la convivencia entre todos los trabajadores sea agradable, fomentado por una buena comunicación. Por ejemplo, los círculos de calidad ayudan enormemente a mejorar las relaciones entre sí y a involucrarlos con los propósitos de la empresa. Estos círculos consisten en tener trabajadores con características homogéneas que puedan ser parte de un propósito complejo dentro de la empresa.

Estas evidencias están haciendo que crezcan, el número de empresas que se ofrecen de voluntarios es aspectos específicos dentro de la organización, creando de esta forma una cultura precisa que fortalece las relaciones entre ellos.

La eliminación de riesgos laborales, es un aspecto común en las empresas que logra el involucramiento inmediato de los trabajadores, por ello se comprende que la naturaleza de dicha estrategia busca el compromiso de las personas, entendiendo que

deben ser un aliado con sus compañeros frente a la expectativa de la corporación.

La responsabilidad social, promueve las mejoras de las relaciones con el fin de que estos sumen de inmediato a la empresa, mejorando su rentabilidad.

## **2.2.2. MOTIVACIÓN**

Chiavenato, (2009) sostiene en su libro de administración, que esta variable es el motivo o combustible que las personas necesitan para poder actuar de una manera específica, es decir, genera comportamientos. Este motor, puede ser entendido como la acción que puede ser por motivos intrínsecos o extrínsecos, que puede provenir de la misma organización o de aspectos internos.

Para el mismo autor, en termino laborales esta comprendido como la forma que una empresa tiene para mantener cultura y valores que son empresariales que mejoran el desempeño de los trabajadores, de tal forma que impulsen el cumplimiento de los objetivos previstos.

Levy (2003) sostiene que la motivación de tipo laboral, se da cuando la empresa tiene la capacidad de generar estímulos positivos en los trabajadores. Afirma que empresas que logra ello es capaz de lograr sus metas y objetivos de manera mucho más rápida.

### **2.2.2.1. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LA ACTIVIDAD LABORAL**

Chiavenato, (2007) en sus siguientes ediciones ya define con mayor claridad la importancia de las motivaciones, mencionando que siendo el motor y combustible para los trabajadores, logran que las empresas cumplan una tarea precisa, haciendo que sus objetivos se cumplan en el tiempo previsto, logrando satisfacción en la empresa como en las mismas personas.

## 2.2.2.2. TEORIA DE LA JERARQUIA DE NECESIDADES DE MASLOW

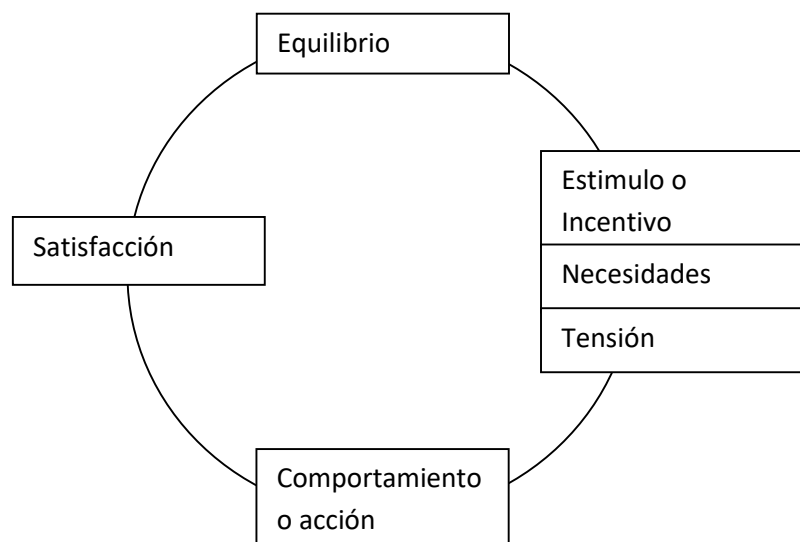
Para Harold, Weihrich, & Cannice, (2012) la jerarquía de las necesidades humanas básicas que colocó Maslow colocó en orden de importancia ascendente:

- 1 . **Necesidades Fisiológicas:** Se trata de las necesidades básicas para sostener la vida humana, como alimento, agua, calor, abrigo y sueño; según Maslow, hasta que se satisfagan esas necesidades el grado necesario para mantener la vida, ninguna otra necesidad motivara a las personas.
- 2 . **Necesidades de seguridad:** Las personas quieren ser libres de peligros físicos y del temor de perder el trabajo, las propiedades, los alimentos o el abrigo.
- 3 . **Necesidades de afiliación o aceptación:** Ya que las personas son entes sociales, necesitan de un sentido de pertenencia, es decir, de ser aceptadas por otros.
- 4 . **Necesidades de Estima:** Según Maslow, una vez que las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a querer ser tenidas en alta estima, tanto por si, como por otros. Este tipo de necesidad genera satisfacciones como el poder, el prestigio, el status y la autoconfianza.
- 5 . **Necesidad de Autorrealización:** En la jerarquía de Maslow es la máxima necesidad, es el deseo de convertirse en lo que uno es capaz de convertirse, maximizar el propio potencial y lograr algo.

Comprender estas necesidades, hace que las empresas puedan y logren resultados adecuados, por ello, se determina que las políticas de motivación empresarial tengan como base estos aspectos descritos por Maslow en sus diferentes textos.

### 2.2.2.3. CICLO DE LA MOTIVACION

Chiavenato, (2014) a partir de las teorías de las relaciones humanas, todo el acervo de las teorías psicológicas sobre la motivación fue aplicada a las organizaciones. El comportamiento es producto de la motivación. Esta es la tensión persistente que lleva a la persona alguna forma d comportamiento que lleva a la persona con el propósito de satisfacer una o más necesidades. De ahí el concepto del ciclo de motivación el organismo humano permanece en estado de equilibrio psicológico (según Lewin, equilibrio de fuerzas psicológicas) hasta que un estímulo lo rompe y crea una necesidad. Esta provoca un estado de tensión que sustituye el estado previo de equilibrio. La tensión conduce a un comportamiento o acción para satisfacer la necesidad. Cuando esta es satisfecha, el organismo regresa a un estado de equilibrio inicial, hasta que surge otro estimulo. Toda satisfacción representa una liberación o una descarga de tensión.



*Fuente:* Chiavenato, (2011, p.88)

### 2.2.2.4. DIMENSIONES DE LA MOTIVACION EXTRÍNSECA

Chiavenato, (2007) este tipo de motivación a diferencia de la interna, busca que las personas encuentren motivación en

aspectos externos, por ellos lo que puede ofrecer las empresas es un aspecto que debe estar claro en las políticas internas.

En el ámbito estrictamente laboral, la motivación extrínseca serían todos aquellos factores o estímulos que proceden de fuera, es decir, externos. El ejemplo más común de motivación extrínseca serían los incentivos económicos, pero, como veremos a continuación, existen otros muchos factores y ámbitos de influencia en la motivación extrínseca y que, por lo tanto, no se deben descuidar.

➤ **Factores externos relacionados con la motivación extrínseca**

Hemos visto que la motivación extrínseca proviene del exterior, lo que significa que los distintos estímulos que ocurren alrededor de los empleados pueden llegar a influirles tanto positiva como negativamente.

El principal factor de influencia es el clima laboral. El mal ambiente, la falta de respeto entre los distintos profesionales o los problemas de comunicación con la dirección o con los superiores son los grandes enemigos de la motivación, por lo que es crucial cuidar estos aspectos al máximo, detectar los problemas a tiempo y solucionarlos rápidamente,

Otro aspecto fundamental es la salud y la seguridad en el trabajo. El empleado debe sentirse cuidado por la empresa y sentir que ésta vela constantemente por su seguridad y bienestar a través de chequeos médicos, disponibilidad de los equipos de protección individual (EPIS) y las medidas colectivas necesarias y también con el máximo cuidado de aspectos como la limpieza y el confort de las estancias.

Una completa política de incentivos, económicos por supuesto, pero también enfocados a la realización personal y el

bienestar del trabajador, sumado al cuidado de factores como el clima laboral y la salud en el trabajo es la mejor forma de conseguir en los trabajadores un alto grado de motivación e identificación con la empresa, lo cual es sinónimo de rentabilidad y productividad.

#### **2.2.2.5. DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

Chiavenato, (2007) afirma que la motivación intrínseca tiene su origen dentro del individuo, y está dirigida por las necesidades de exploración, experimentación, curiosidad y manipulación, las cuales se consideran conductas motivadoras en sí mismas.

Chiavenato, (2014) indica que los factores motivacionales o los factores intrínsecos, estos se relacionan con el contenido del puesto y con la índole de tareas que la persona desempeña, el individuo controla los factores motivacionales porque se refieren a lo que hace y realiza. Además, involucran sentimientos de crecimiento individual, de reconocimiento profesional y de autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo desempeña en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los puestos eran definidos y ordenados con la intención de que se ajustaran a los principios de la eficiencia y la economía, pero se eliminaba el desafío y la creatividad individual.

En definitiva, los motivos que llevan a activar un patrón conductual son inherentes a la persona. No se necesitan estímulos externos como en la motivación extrínseca, pero no son mutuamente excluyentes. Es decir, se puede llevar a cabo una actividad por la que se está motivado intrínsecamente (ayudar a los demás) pero también obtener una recompensa externa (dinero).

A diferencia de lo que se logra con la motivación extrínseca (recompensas externas), con la motivación intrínseca logramos vivencias, sentimientos de eficacia y de dominio de la tarea. Suelen aparecer tres sentimientos vinculados:



- La autodeterminación y autonomía: ser los directores de nuestra propia vida.
- La competencia: controlar lo que hacemos, experimentar el dominio de nuestras habilidades.
- Relaciones: interactuar, estar conectados y preocuparnos por los demás.
- Satisfacción por hacer algo propio y familiar

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Eficiencia:** Alcanzar unos objetivos al menor coste posible.
- **Estrategia empresarial:** Conjunto de criterios y reglas de decisión que tratan de lograr que correspondan las acciones con los propósitos establecidos en la organización, y sobre todo con la expectativa que tiene los inversionistas.
- **Ética de la empresa:** valor y principios aplicados en la actividad regular de la empresa.
- **Gestión responsable de la relación con los clientes:** consiste en monitorear el desempeño de la empresa respecto a la satisfacción que tienen los clientes, pudiendo medirlo en el corto plazo.
- **Gobierno corporativo:** sistemas administrativos que explican niveles de gobierno en las empresas. Integran a los inversionistas dentro e su estructura como el órgano máximo.
- **Grupos de interés (Stakeholders):** personas o grupos de personas, empresas cuya actividad se ve afectada por las actividades de la organización.
- **Imagen corporativa:** apreciación de los clientes o del entorno respecto al desempeño de la organización.
- **Inversión socialmente responsable, inversión RSE:** son inversiones clásicas cuyos componentes que integran son de naturaleza social.

- **Plan estratégico ambiental:** programa que planifica las formas como se va intervenir en materia ambiental. Se establecen estrategias líneas de acciones e involucrados
- **Política ambiental:** declaración de parte de la empresa respecto a sus intenciones y principios con el comportamiento ambiental, establecimiento objetivos y metas.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

- La responsabilidad social interna se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2019

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**

- La organización se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2019
- La gestión de personas se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2019
- Las relaciones humanas se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2019

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Responsabilidad social interna

#### **Dimensiones**

- Organización

- Gestión de personas
- Relaciones humanas

## 2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación

### Dimensiones

- Motivación Intrínseca
- Motivación Extrínseca

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicador	Items
Responsabilidad social interna	Organización	Carácter continuo	¿Percibe usted que la CIA cambia su estructura frecuentemente? ¿Es importante para usted que la CIA cambie su estructura organizacional?
		Eficiencia	¿Le permite la organización actual de la CIA desarrollar trabajos con eficiencia? ¿Cuenta con procedimientos la CIA para el desarrollo eficiente de su trabajo?
	Gestión de personas	Cultura	¿Reconoce usted que CIA fomenta practicas habituales de buena conducta? ¿Qué aspectos de cultura destaca usted de la CIA?
		Valores	¿Reconoce usted que la CIA promueve la práctica de valores? ¿Qué tan importante es para usted la práctica de valores en la CIA?
	Relaciones humanas	Comunicación	¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores de la CIA? ¿Promueve la CIA la buena comunicación entre todos?
			Trabajo en equipo
		Responsabilidad ambiental	¿Comparte responsabilidad de cuidado del medio la CIA? ¿Qué tan importante es para usted asumir la responsabilidad con el medio ambiente?
	Motivación	Motivación Intrínseca	Clima laboral

		¿Es importante el clima laboral en el trabajo que desarrolla?
	Seguridad, salud en el trabajo	¿La CIA cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo? ¿Qué tan importante es para usted que la CIA tenga políticas de seguridad salud en el trabajo?
Motivación extrínseca	Incentivos económicos	¿Recibe usted incentivos económicos por su trabajo? ¿Qué tan importante es para usted que la CIA reconozca su labor con incentivos económicos?
	Reconocimiento	¿Recibió usted reconocimientos por la labor que viene cumpliendo? ¿Es importante para usted recibir reconocimientos de parte de la CIA?

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación fue aplicada, entendiendo que esta buscara contribuir al entendimiento de las variables en un entorno específico, así sostiene en su libro de Metodología de la Investigación (Sampieri & Lucio., 2010)

##### **3.1.1. ENFOQUE**

La presente investigación será de enfoque cuantitativo, entendiendo que cada una de los indicadores que han sido seleccionados cuentan con categorías apropiadas que serán medidas a partir de inferencia y descripción estadística, tal como sostiene el autor. (Sampieri & Lucio., 2010).

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El alcance será Descriptivo correlacional, puesto que las variables serán analizadas a partir del estado natural de sus dimensiones, no se va alterar intencionalmente ninguna de ellas, a partir del cual se establecerá las relaciones que hay entre sí, sin necesariamente definir la condición causa efecto, tal como sugiere (Sampieri & Lucio., 2010) en su libro de Metodología de la Investigación.

##### **3.1.3. DISEÑO**

La investigación será no experimental, este diseño está comprendido por que el autor no va hacer manipulación de ninguna de las variables, analizándolos en su contexto real. Se puede afirmar además que es de tipo correlacional transaccional o de corte transversal puesto que los instrumentos se aplicaran de manera horizontal a todos los trabajadores, todo ello basado en el entendimiento científico del testo del autor citado (Sampieri & Lucio., 2010).

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Para (Sampieri & Lucio., 2010) la población es el conjunto de personas de quien se dice algo. Tomando en cuenta esta definición, y en base a la tabla siguiente, la población será 344.

Grupo Ocupacional	Contrato	2019	Porcentaje
Empleados	Indeterminado	48	14
	Plazo Fijo	93	27
Funcionarios	Indeterminado	8	2
	Plazo Fijo	0	0
Obreros	Indeterminado	103	30
	Plazo fijo	92	27
Total		344	100

Informe memoria de gestión 2019 CIA minera Raura

### 3.2.2. MUESTRA

Para (Sampieri & Lucio, 2010), la muestra es una proporción representativa de la muestra. Siendo para el caso de esta investigación el muestreo probabilístico, en el sentido que se va usar una técnica que va permitir a todos los miembros de la población, la misma oportunidad de ser seleccionados:

$$\frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N = 344 Población trabajadores de la CIA minera Raura

Z = 1.96 Nivel de confianza de 0.95

p = 0.5 Proporción estimada

q = 0.5 Probabilidad desfavorable

e = 0.05 Margen de error

Aplicando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (344)}{(344 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 182$$

Redondeando se aplicarán los instrumentos 182 trabajadores, según siguiente cuadro de distribución.

Grupo Ocupacional	Contrato	Porcentaje	Muestra
Empleados	Indeterminado	14	25
	Plazo Fijo	27	49
Funcionarios	Indeterminado	2	4
	Plazo Fijo	0	0
Obreros	Indeterminado	30	55
	Plazo fijo	27	49
Total		100	182

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas	Instrumento	Finalidad
Encuesta	Cuestionario con alternativas expresadas en categorías cuantitativas	Dirigido a trabajadores de la CIA para Conocer desde el punto de vista del trabajador respecto a las variables de estudio.
Entrevista	Guía de entrevista al gerente	Con la finalidad de corroborar la percepción que tienen los trabajadores respecto a las políticas de la empresa.

### 3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Respecto al procedimiento para el procesamiento y análisis este seguirá los siguientes pasos:

- Primero. – Aplicación de encuestas
- Segundo. – Verificación de recojo de información, calidad de los datos
- Tercero. – Codificación de encuestas
- Cuarto. – Almacenamiento en el software estadístico SPSS
- Quinto. – Generación de tablas de frecuencia de doble entrada y Figura de barras con información porcentual

- Sexto. – agrupación de información por dimensiones en el software estadístico
- Séptimo. – determinación de la correlación
- Octavo. – Redacción del informe final

<b>Software de cálculo Estadístico SPSS – V.21</b>	Este programa permitirá procesar la información de los instrumentos aplicados en tablas de frecuencia, así mismo, se podrá agrupar, las preguntas de las diferentes dimensiones convirtiéndola en una, para luego ser relacionada con la técnica de Pearson.
<b>Procesador de Texto – WORD</b>	Permite este software exponer la ideas en torno a los resultados estadísticos cogidos, a partir del cual se presenta las conclusiones o potenciales contrastaciones.
<b>Procesador de Presentaciones – POWER POINT</b>	Software que es fundamental para la exposición de los resultados de la investigación, lo que hace posible el entendimiento didáctico de lo investigado.



## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

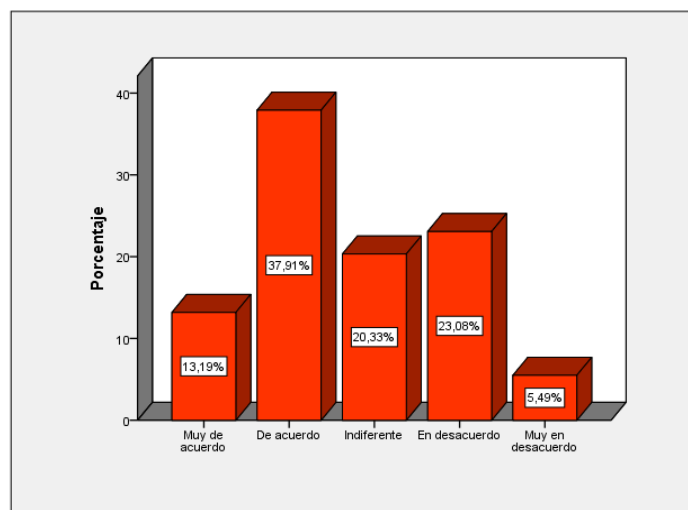
Tabla 1

*¿Percibe usted que la CIA cambia su estructura frecuentemente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	24	13,2	13,2	13,2
	De acuerdo	69	37,9	37,9	51,1
	Indiferente	37	20,3	20,3	71,4
	En desacuerdo	42	23,1	23,1	94,5
	Muy en desacuerdo	10	5,5	5,5	100,0
Total		182	100,0	100,0	

Figura 1

*¿Percibe usted que la CIA cambia su estructura frecuentemente?*



**Análisis e Interpretación:** la estructura de una entidad es la manera de organización interna, la cual se puede realizar de diferentes formas, la más usada es la organización por jerarquía en la cual las funciones y tareas se hacen de acuerdo al área y puesto que le corresponde en la institución, cada centro laboral forma su estructura de acuerdo a las tareas, objetivos, metas que se plasma de acuerdo a ciertas etapas las cuales son determinantes para lograr alcanzar todas estas. El Figura muestra que el 13,19% sostienen estar muy de acuerdo con que el CIA cambia su estructura frecuentemente, el 37,91% afirman estar de acuerdo que el CIA cambia su estructura de forma

frecuente, por otro lado, el 20,33% prefieren no opinar, el 23,08% afirman estar en desacuerdo y el 5.49% afirman estar muy en desacuerdo en que si el CIA cambia su estructura de forma frecuente; lo cual de entiende que los cambios estructurales del CIA no son efectivos en áreas que aseguran no conocer estas variaciones realizadas.

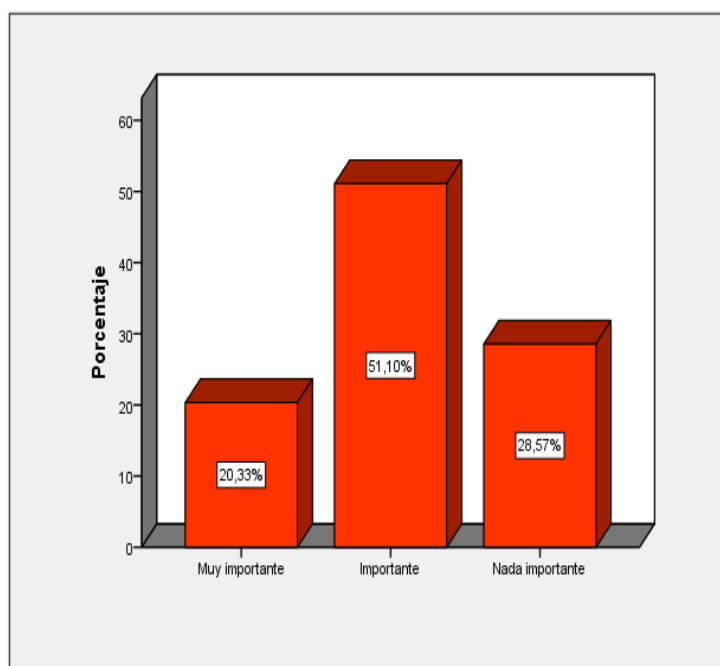
**Tabla 2**

*¿Es importante para usted que la CIA cambie su estructura organizacional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	37	20,3	20,3	20,3
	Importante	93	51,1	51,1	71,4
	Nada importante	52	28,6	28,6	100,0
Total		182	100,0	100,0	

**Figura 2**

*¿Es importante para usted que la CIA cambie su estructura organizacional?*



**Análisis e Interpretación:** los cambios estructurales que se realizan en una entidad son importantes, estos cambios se realizan de acuerdo a las áreas, al orden jerárquico, el rediseño de los puestos de trabajo, entre otros, los cuales ayudan a que la realización de funciones sea mejor y en muchos casos son importantes para el logro de las metas y objetivos planteados. En el grafico se puede apreciar que el 20,33% afirman que es muy importante que se realicen los cambios estructurales de la organización, con un mayor

resultado de 51,10% que afirman que es importante que se hagan cambios estructurales en la organización y finalmente, se obtuvo el resultado de 28,57% de los trabajadores que afirman que es nada importante los cambios que se realicen en la estructura organizacional.

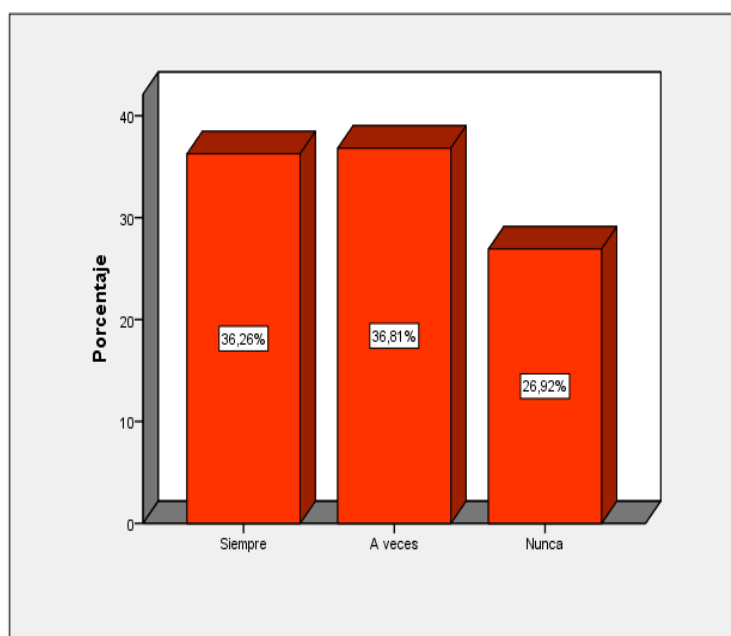
**Tabla 3**

*¿Le permite la organización actual de la CIA desarrollar trabajos con eficiencia?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	66	36,3	36,3	36,3
	A veces	67	36,8	36,8	73,1
	Nunca	49	26,9	26,9	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 3**

*¿Le permite la organización actual de la CIA desarrollar trabajos con eficiencia?*



**Análisis e Interpretación:** la forma en que se conforma la organización en una institución se encarga de que la designación de funciones y actividades sean las óptimas y las cuales se realicen de manera eficiente y óptima para el logro de resultados y metas, de tal manera es importante resaltar que cada institución tiene su propia manera de determinar su estructura organizacional. En el gráfico podemos apreciar que el 36,26% de los trabajadores afirman que la organización actual del CIA siempre los ayuda a realizar su trabajo con eficiencia, con un porcentaje similar de 36,81% afirman que tan solo a veces la organización establecida en el CIA les ayuda a realizar su trabajo con

eficiencia; no obstante, existe un 26,92% de los trabajadores que afirman que nunca la organización existente del CIA los ayuda a realizar su trabajo de manera eficiente.

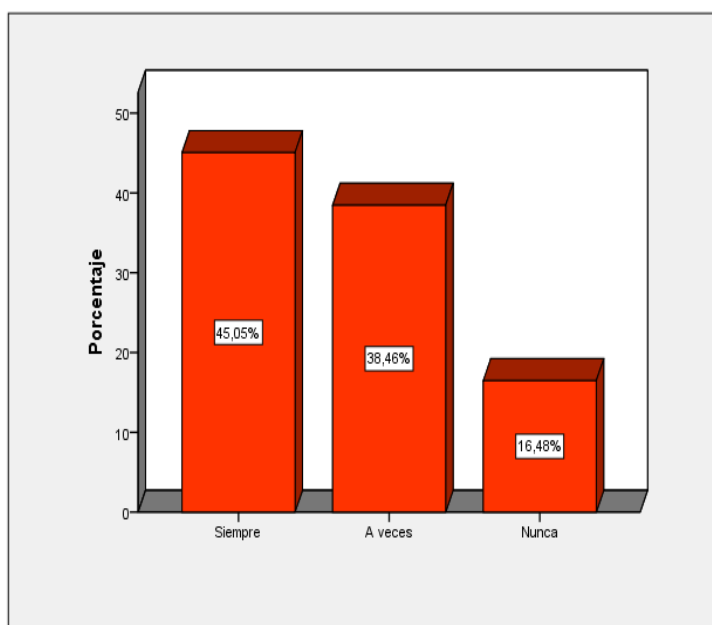
**Tabla 4**

*¿Cuenta con procedimientos la CIA para el desarrollo eficiente de su trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	82	45,1	45,1	45,1
	A veces	70	38,5	38,5	83,5
	Nunca	30	16,5	16,5	100,0
Total		182	100,0	100,0	

**Figura 4**

*¿Cuenta con procedimientos la CIA para el desarrollo eficiente de su trabajo?*



**Análisis e Interpretación:** contar con procedimientos en una organización bien definidos son primordiales para los colaboradores para realizar de manera óptima su funciones y tareas, ya que mediante de estos procedimientos se detallarán de qué manera se logran alcanzar las metas y objetivos de una organización, de acuerdo a estas se plasmará el modo y el tiempo que se desarrollará. De tal manera en el grafico se puede apreciar que el 45,05% de los trabajadores afirman que siempre la CIA cuenta los procedimientos para desarrollar de manera eficiente sus labores, por otro lado, podemos aprecia que el 38,46% afirman que solo a veces la CIA cuenta con procedimientos que los ayude a desarrollar de manera eficiente sus

funciones y se puede apreciar que el 16,46% de los trabajadores que afirman que nunca la CIA cuenta con procedimientos para que desarrollen sus funciones de manera eficiente.

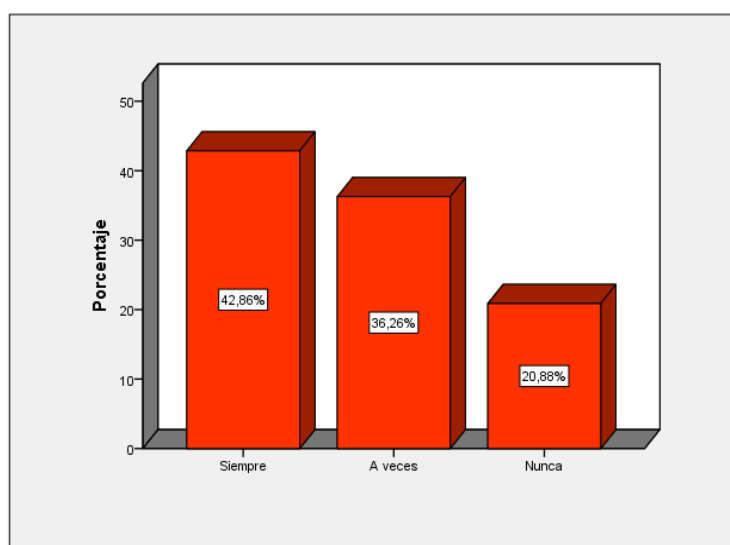
**Tabla 5**

*¿Reconoce usted que CIA fomenta prácticas habituales de buena conducta?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	78	42,9	42,9	42,9
	A veces	66	36,3	36,3	79,1
	Nunca	38	20,9	20,9	100,0
Total		182	100,0	100,0	

**Figura 5**

*¿Reconoce usted que CIA fomenta prácticas habituales de buena conducta?*



**Análisis e Interpretación:** fomentar la prácticas habituales de buena conducta consta del comportamiento global de una persona en la forma en que se relaciona con la sociedad en la que habita, estas conductas se van mejorando de acuerdo a cómo se establecen los límites, las responsabilidades, las cuales ayudarán a lograr obtener una conducta deseable por el individuo, dicho esto, en el Figura 5 podemos apreciar que en la organización CIA el 42,86% de los encuestados afirmaron que en dicha organización siempre se fomenta las prácticas habituales de buena conducta, Así mismo, el 36,36% de los encuestados afirmaron que tan solo a veces fomentan estas prácticas, sin embargo, existe un 20,86% de los encuestados que afirmaron que en la CIA se fomenta prácticas habituales de buena conducta.

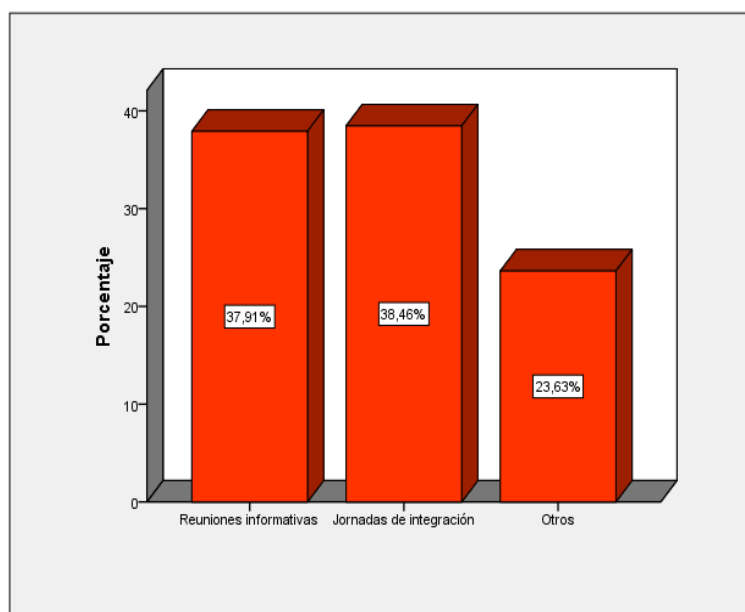
**Tabla 6**

*¿Qué aspectos de cultura destaca usted de la CIA?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Reuniones informativas	69	37,9	37,9	37,9
	Jornadas de integración	70	38,5	38,5	76,4
	Otros	43	23,6	23,6	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 6**

*¿Qué aspectos de cultura destaca usted de la CIA?*



**Análisis e Interpretación:** los aspectos culturales son los aquellos aspectos que se manifiestan en la manera de organización de las empresas, entidades, instituciones, las tradiciones que estos practican, las costumbres, etc. De tal modo, cada organización se caracteriza por establecer estos aspectos culturales al pasar el tiempo de su existencia. De esta manera en la pregunta planteada se obtuvieron como resultado el 37,91% de los trabajadores que afirman que en la CIA se realizan reuniones informativas, asimismo, se obtuvo como resultado del 38,46% de los colaboradores que afirman que en la CIA se realizan jornadas de integración y finalmente, el 23,63% de los colaboradores que afirman que en la CIA se realizan otros aspectos culturales como la cooperación entre colaboradores para el apoyo en funciones o actividades importantes para la organización.

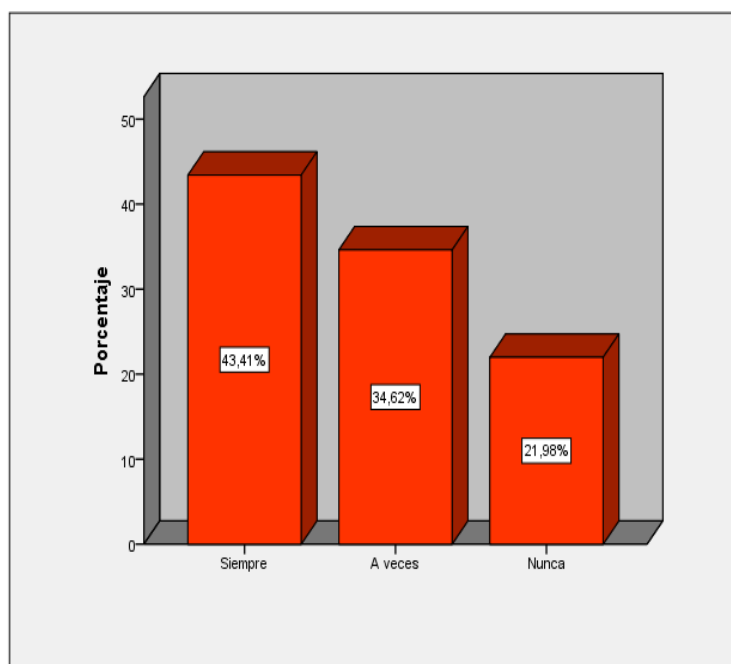
**Tabla 7**

*¿Reconoce usted que la CIA promueve la práctica de valores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	79	43,4	43,4	43,4
	A veces	63	34,6	34,6	78,0
	Nunca	40	22,0	22,0	100,0
Total		182	100,0	100,0	

**Figura 7**

*¿Reconoce usted que la CIA promueve la práctica de valores?*



**Análisis e Interpretación:** la práctica de buenos valores en una organización son las creencias y convicciones que son influyentes de manera decisiva a la conducta de los integrantes de una organización, las mismas se encuentran relacionados a los principios de cada líder de cada organización, de tal forma estos valores ayudan a que los miembros estén preparados para solucionar problemas y tomar decisiones optimas. En el grafico se aprecia que el 43,41% de los trabajadores afirman que en la CIA se promueven la práctica de valores, por otro lado, el 34,62% de los colaboradores afirman que solo a veces en la CIA se promueve la práctica de valores, sin embargo, existe un 21,98% de los colaboradores que aseguran que en la CIA nunca se promueve la práctica de valores.

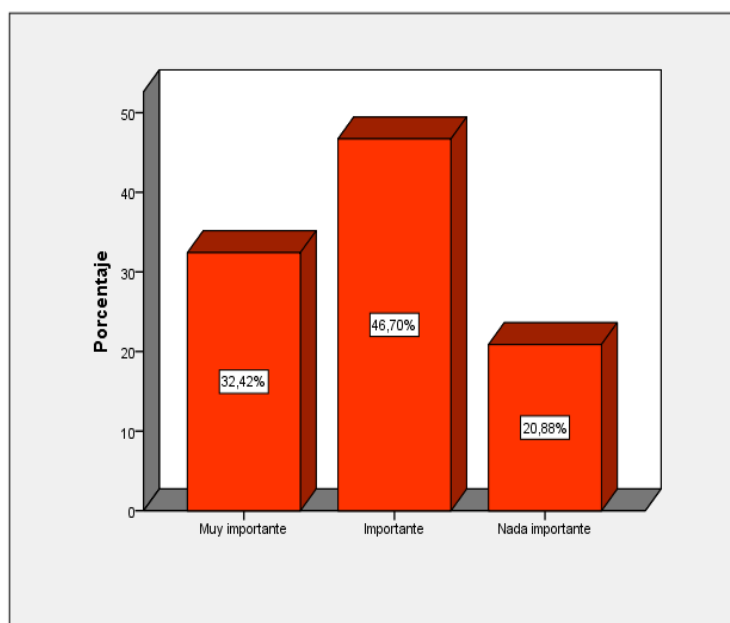
**Tabla 8**

*¿Qué tan importante es para usted la práctica de valores en la CIA?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	59	32,4	32,4	32,4
	Importante	85	46,7	46,7	79,1
	Nada importante	38	20,9	20,9	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 8**

*¿Qué tan importante es para usted la práctica de valores en la CIA?*



**Análisis e Interpretación:** como ya se mencionó en el gráfico anterior que en cada organización la práctica de valores es muy importantes, las cuales ayuda a que los colaboradores estén orientados a la solución de problemas y a que el ambiente en el trabajo sea óptimo para que se sientan satisfechos con las funciones y actividades que desarrollaran, de tal manera estos valores de la organización se entrelazaran con los valores de cada trabajador. Dicho esto, de acuerdo al gráfico podemos ver que el 32,42% afirman que es muy importante para los colaboradores que la práctica de valores en la CIA, asimismo, con un porcentaje mayor del 46,70% de los colaboradores aseguran que es importante que en la CIA practique valores, no obstante, se cuenta con el 20,88% de los colaboradores que aseguran que es nada importante que se practique valores en la CIA.



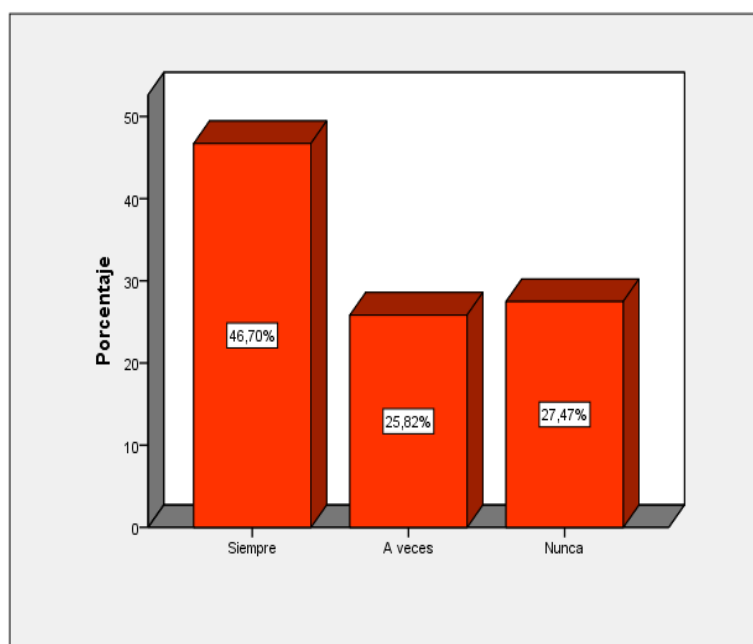
**Tabla 9**

*¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores de la CIA?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	85	46,7	46,7	46,7
	A veces	47	25,8	25,8	72,5
	Nunca	50	27,5	27,5	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 9**

*¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores de la CIA?*



**Análisis e Interpretación:** la comunicación entre colaboradores en una organización consta de intercambiar datos e información entre los mandos y los individuos que conforman la organización, lo cual es importante para que la organización logre alcanzar el éxito; es por ello que las organizaciones necesitan contar con programas de comunicación efectivas para que todos los colaboradores se encuentren informados. En el gráfico se aprecia que el 46,70% de los colaboradores afirman que en la CIA existe una buena comunicación, asimismo, existe el 25,82% que afirma que en la CIA solo a veces hay una buena comunicación entre los trabajadores y 27,47% de estos encuestados afirmaron que nunca hay una buena comunicación entre los colaboradores, lo cual demuestra que en la CIA existen algunos colaboradores que no cuentan con la información adecuada para realizar las funciones.

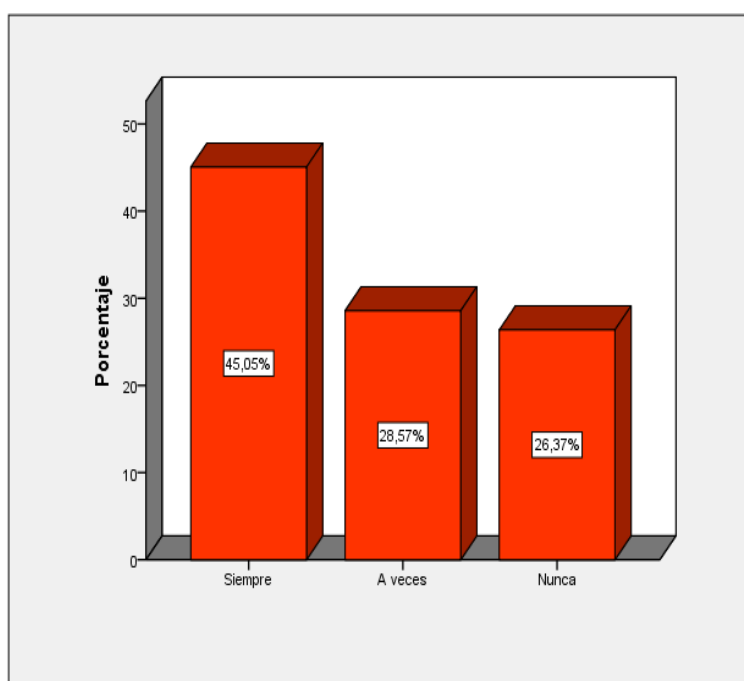
**Tabla 10**

*¿Promueve la CIA la buena comunicación entre todos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	82	45,1	45,1	45,1
	A veces	52	28,6	28,6	73,6
	Nunca	48	26,4	26,4	100,0
Total		182	100,0	100,0	

**Figura 10**

*¿Promueve la CIA la buena comunicación entre todos?*



**Análisis e Interpretación:** en las organizaciones es primordial promover la comunicación entre los colaboradores para la mejor ejecución de las funciones y para la solución de problemas que se vayan a presentar, dicho esto, es importante que los colaboradores tienen que mantener comunicación con sus compañeros para mantener mejores resultados y para que mantengan un ambiente laboral óptimo, satisfactorio, tanto en con los directivos y los mandos bajos. En el gráfico se puede apreciar que el 45,05% de los encuestados que afirman que en la CIA se promueve la buena comunicación entre todos, del mismo modo, el 28,57% de los colaboradores afirman que solo a veces en la CIA se promueve la buena comunicación entre todos y existe un 26,37% de los colaboradores que afirman que en la CIA nunca se promueve la buena comunicación entre todos los que integran la organización.

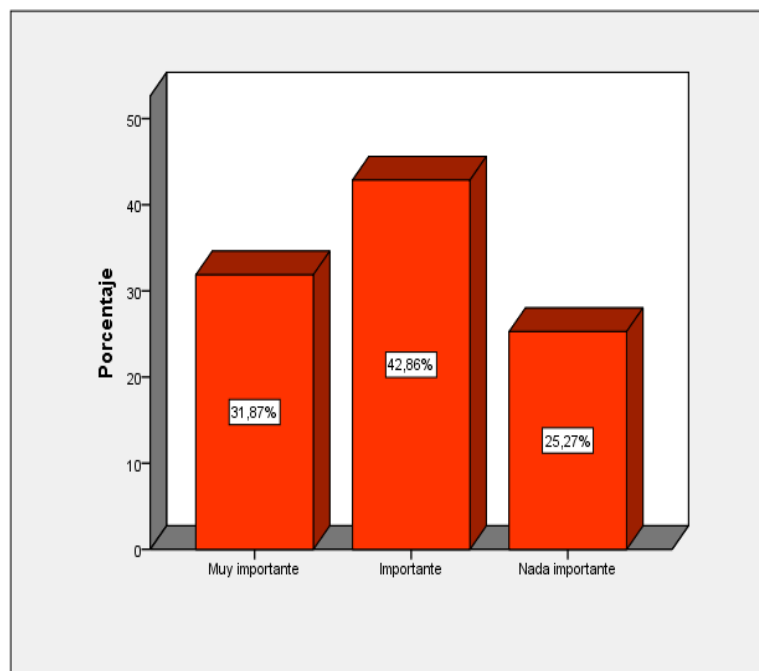
**Tabla 11**

*¿Qué tan importante es para usted el trabajo en equipo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	58	31,9	31,9	31,9
	Importante	78	42,9	42,9	74,7
	Nada importante	46	25,3	25,3	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 11**

*¿Qué tan importante es para usted el trabajo en equipo?*



**Análisis e Interpretación:** por medio del trabajo en equipo se puede facilitar el logro de objetivos, podemos aumentar la motivación y ayuda a que los colaboradores sean más creativos de manera diferentes de los diversos individuos que integran una organización, dicho esto podemos afirmar que el trabajo en equipo es importante para las organizaciones y que estas puedan lograr alcanzar los resultados esperados. En el grafico 11 podemos apreciar que el 31,87% de los encuestados que afirman que es muy importante el trabajo en equipo en la CIA, asimismo, el 42,86% de los colaboradores que afirman que es importante el trabajo en equipo para la CIA, finalmente, existe un 25,27% de los colaboradores que sostiene que es nada importante el trabajo en equipo entre los colaboradores de la CIA.

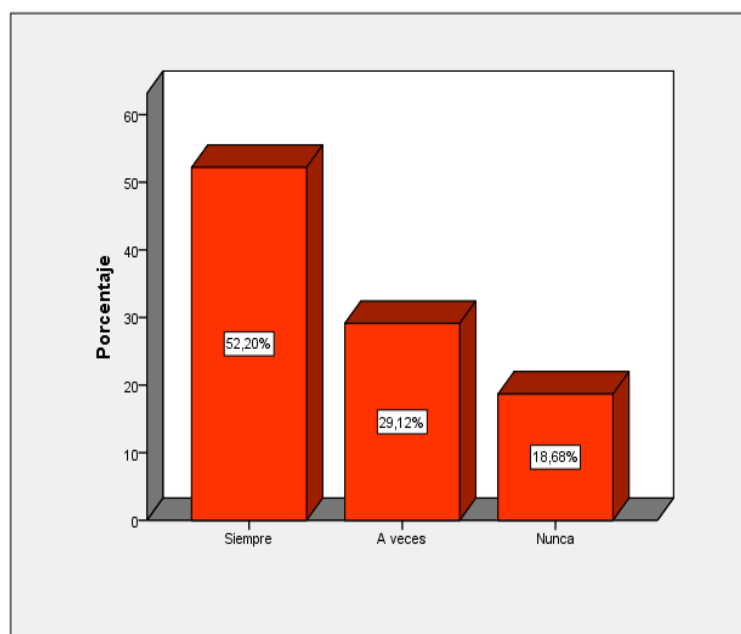
**Tabla 12**

*¿Promueve la CIA, el trabajo en equipo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	95	52,2	52,2	52,2
	A veces	53	29,1	29,1	81,3
	Nunca	34	18,7	18,7	100,0
Total		182	100,0	100,0	

**Figura 12**

*¿Promueve la CIA, el trabajo en equipo?*



**Análisis e Interpretación:** como ya se mencionó en el gráfico anterior, el trabajo en equipo es muy importante para las organizaciones, asimismo, el trabajo en equipo en la función que se realiza por medio de un grupo de individuos que se proponen propósitos que tienen relación, sin embargo, cada individuo desarrolla sus actividades de manera personal para lograr alcanzarlos, dichos grupos se conforman con el fin de aportar conocimientos y puedan intercambiar manera o formas de pensar para alcanzar propósitos de la organización a la cual prestan sus servicios. En el gráfico 12 se puede observar que el 52,10% de los encuestados afirman que la CIA promueve el trabajo en equipo, el 29,12% afirman que solo a veces la CIA promueve el trabajo en equipo y el 18,68% de los encuestados afirmaron que nunca la CIA promueve el trabajo en equipo.

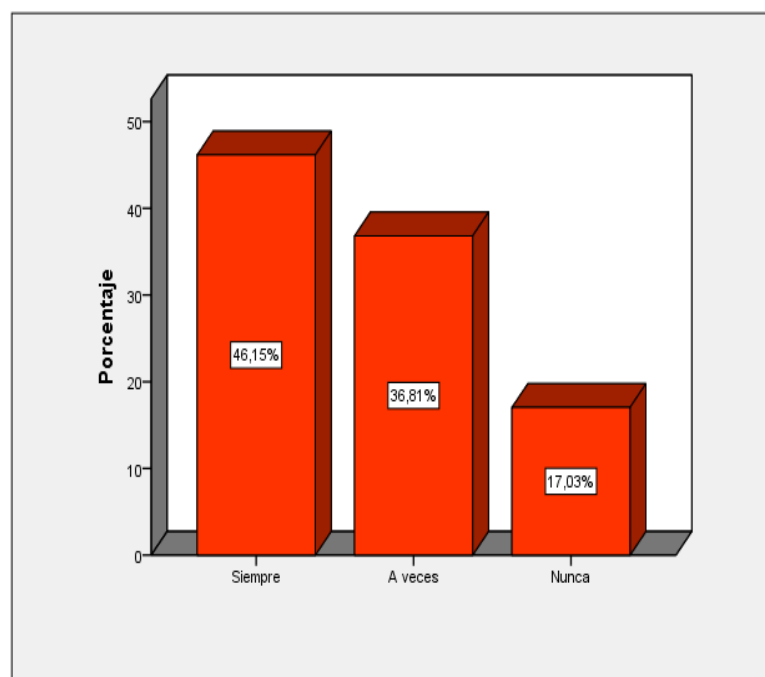
**Tabla 13**

*¿La CIA promueve con sus trabajadores, la responsabilidad social con el medio ambiente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	84	46,2	46,2	46,2
	A veces	67	36,8	36,8	83,0
	Nunca	31	17,0	17,0	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 13**

*¿La CIA promueve con sus trabajadores, la responsabilidad social con el medio ambiente?*



**Análisis e Interpretación:** para las organizaciones la responsabilidad social con el medio ambiente trata de las actividades que realizarán con el fin de disminuir el impacto en el ambiente, en la industria minera es fundamental para la buena relación entre organizaciones con la población. Dicho esto, en el gráfico 13 podemos apreciar que el 46,15% de los encuestados aseguran que la CIA promueve la responsabilidad social con el medio ambiente en sus colaboradores, por otro lado, el 36,82% afirma que solo a veces la CIA promueve la responsabilidad social con el medio ambiente en sus colaboradores, sin embargo, existe un 17,03% de los encuestados que aseguran que la CIA promueve la responsabilidad social con el medio ambiente en sus colaboradores.

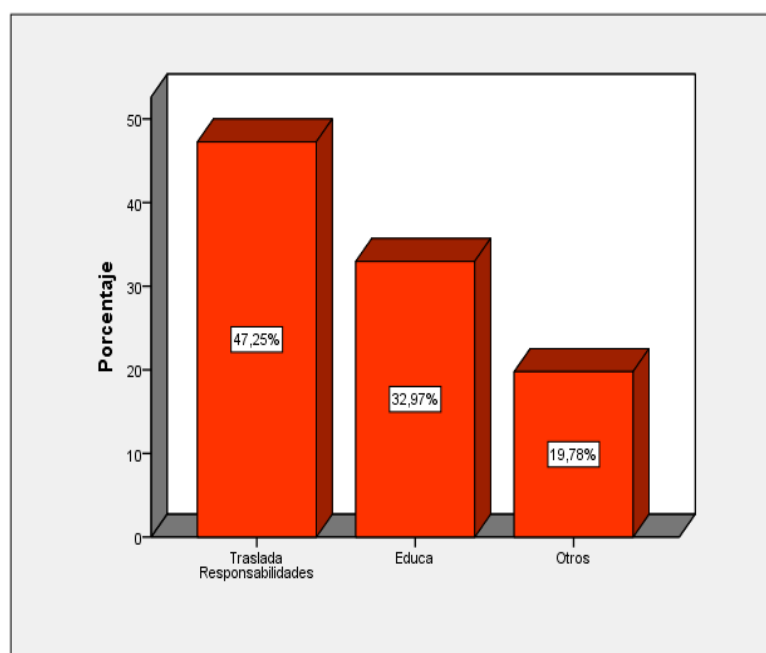
**Tabla 14**

*¿De qué manera promueve la CIA el compromiso de sus trabajadores con el medio ambiente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Traslada Responsabilidades	86	47,3	47,3	47,3
	Educa	60	33,0	33,0	80,2
	Otros	36	19,8	19,8	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 14**

*¿De qué manera promueve la CIA el compromiso de sus trabajadores con el medio ambiente?*



**Análisis e Interpretación:** las industrias mineras tienen el compromiso de promover el compromiso con el medio ambiente entre sus colaboradores, lo cual ayudara a mantener mejor relación con las comunidades, ya que por medio de estas actividades las organizaciones ayudan con el mejoramiento social, económica y en el ambiente, las cuales generaran beneficios para todos. En el gráfico 14 podemos apreciar que la CIA promueve por diferentes actividades el compromiso social con el medio ambiente con sus trabajadores, en las cuales el 47,25% de los encuestados aseguran que la CIA su forma de promover el compromiso lo realiza por medio de trasladar responsabilidades, asimismo, el 32,97% aseguran que la CIA educa en el compromiso con el medio ambiente, finalmente el 19,78% de los encuestados aseguran que son otras las actividades que promueven para el compromiso social con el medio ambiente.

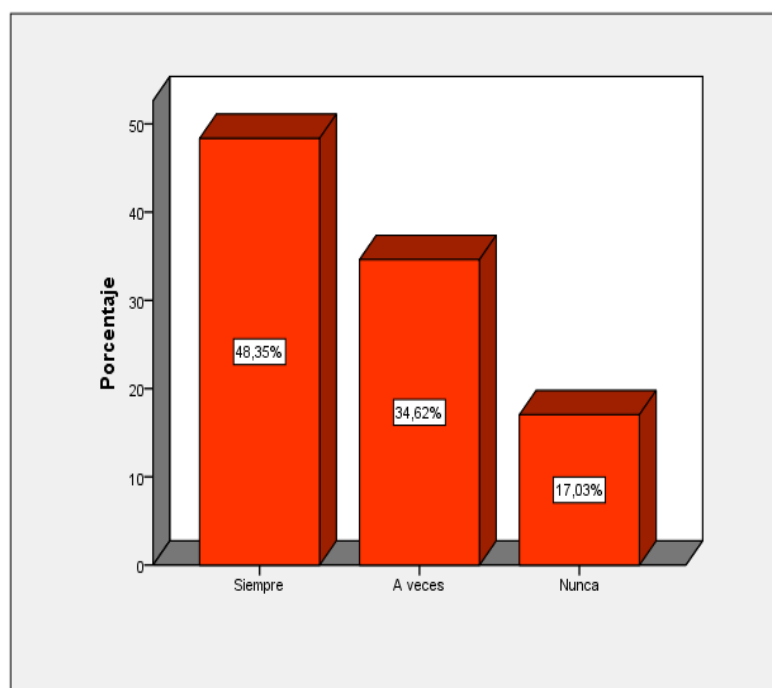
**Tabla 15**

*¿Comparte responsabilidad de cuidado del medio la CIA?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	88	48,4	48,4	48,4
	A veces	63	34,6	34,6	83,0
	Nunca	31	17,0	17,0	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 15**

*¿Comparte responsabilidad de cuidado del medio ambiente la CIA?*



**Análisis e Interpretación:** el deber de las organizaciones mineras es cuidar el medio ambiente la cual se esta basada en el bienestar y salud de los pobladores de las comunidades aledañas a estas industrias, de tal manera es primordial compartir la responsabilidad con sus colaboradores, en el grafico 15 se puede observar que el 48,35% de los encuestados afirman que la CIA comparte responsabilidad de cuidado del medio ambiente hacia sus colaboradores, de la misma manera con un porcentaje menor, el 34,62% de los encuestados afirmaron que solo a veces la CIA comparte la responsabilidad con el cuidado del medio ambiente, no obstante, existe un 17,03% de los encuestados que aseguraron que nunca la CIA promueve o comparte la responsabilidad de cuidado del medio ambiente con sus colaboradores en la organización.

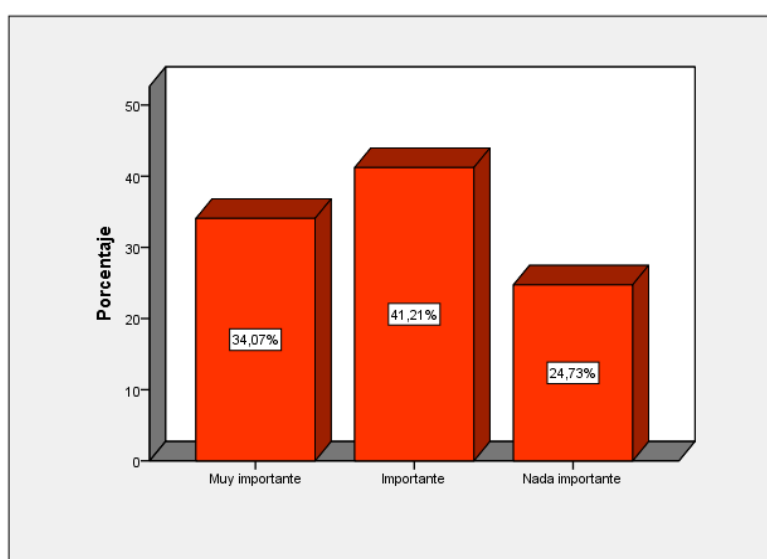
**Tabla 16**

*¿Qué tan importante es para usted asumir la responsabilidad con el medio ambiente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	62	34,1	34,1	34,1
	Importante	75	41,2	41,2	75,3
	Nada importante	45	24,7	24,7	100,0
Total		182	100,0	100,0	

**Figura 16**

*¿Qué tan importante es para usted asumir la responsabilidad con el medio ambiente?*



**Análisis e Interpretación:** como ya lo mencionamos antes en los Figuras anteriores, la responsabilidad social ambiental es importante para las organizaciones, del mismo modo, son una serie de acciones y esfuerzos que realizan las personas que dejen un impacto positivo dentro del medio ambiente, la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente están relacionadas para la protecciones ambiental, en el grafico 16 podemos observar que el 34,07% de los encuestados afirman que es muy importante asumir la responsabilidad con el medio ambiente, asimismo, con un porcentaje mayor de 41,21% de los encuestados afirmaron que es importante, sin embargo existe un 24,73% que afirman que es nada importante asumir la responsabilidad con el medio ambiente.



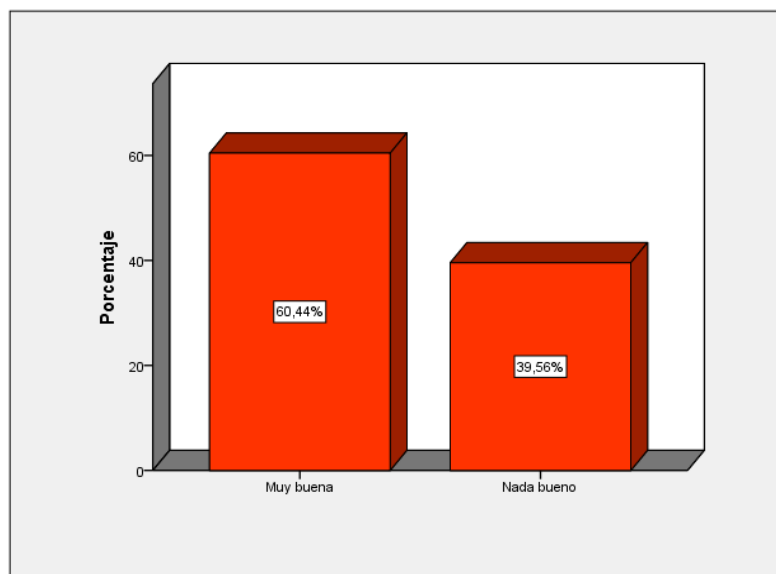
**Tabla 17**

*¿Cómo calificaría usted el clima laboral de la CIA?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy buena	110	60,4	60,4	60,4
	Nada bueno	72	39,6	39,6	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 17**

*¿Cómo calificaría usted el clima laboral de la CIA?*



**Análisis e Interpretación:** el clima laboral en las organizaciones es muy importante para los colaboradores para sentirse satisfechos en el desarrollo de sus diversas actividades, lo cual esta basado en la comunicación y la estructuración en la que se encuentran, en lo cual influye de la misma forma la motivación que los colaboradores tengan y las cuales sean de acuerdo a los aspectos de cada uno que los haga sentir motivados, dicho esto en el grafico 17 podemos observar que el 60,44% de los encuestados afirmaron que el clima laboral de la CIA es muy bueno, sin embargo el 39,56% de los colaboradores que afirmaron que el clima laboral es nada bueno lo cual demuestra que existen áreas en la organización donde no se hay buena comunicación, tampoco existen motivaciones para los colaboradores que ayude que estos se sientan satisfechos de realizar sus actividades en la CIA.

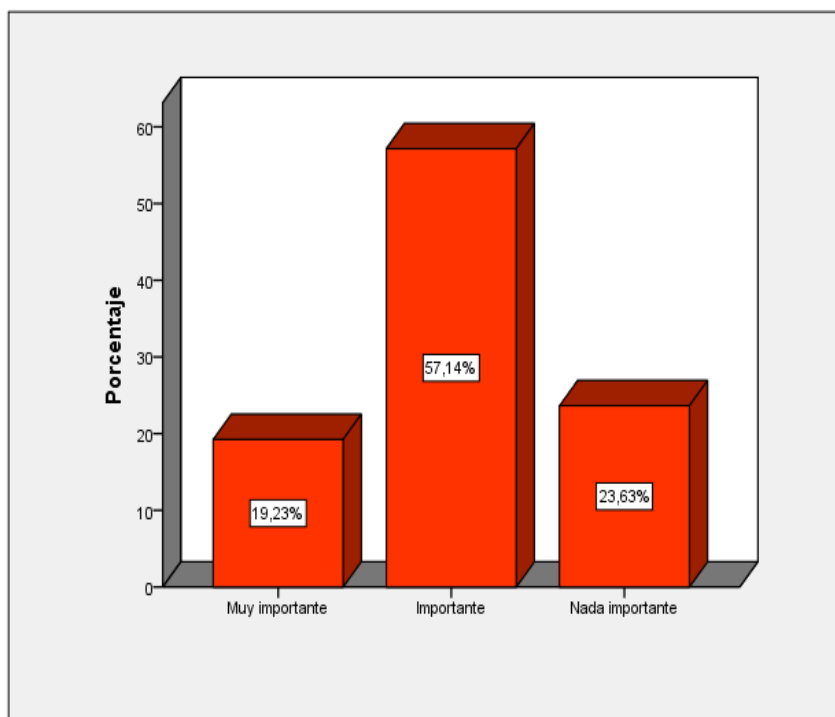
**Tabla 18**

*¿Es importante el clima laboral en el trabajo que desarrolla?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	35	19,2	19,2	19,2
	Importante	104	57,1	57,1	76,4
	Nada importante	43	23,6	23,6	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 18**

*¿Es importante el clima laboral en el trabajo que desarrolla?*



**Análisis e Interpretación:** el clima laboral es todo lo que involucra a los trabajadores dentro de un empleo, es por ello que un buen clima laboral es importante para los trabajadores, ya que de esto dependerá la buena realización de sus actividades y funciones que la organización se los encargue, asimismo ayudará a obtener los resultados de manera eficiente y eficaz, como también influye en el desarrollo individual de cada colaborador. En el gráfico 18 podemos observar que el 19,23% de los trabajadores afirmaron que es muy importante el clima laboral que se desarrolla en la CIA, asimismo el 57,14% de los trabajadores aseguraron que es importante, no obstante, el 23,63% de los trabajadores afirmaron que es nada importante el clima laboral que se desarrolla en la CIA.

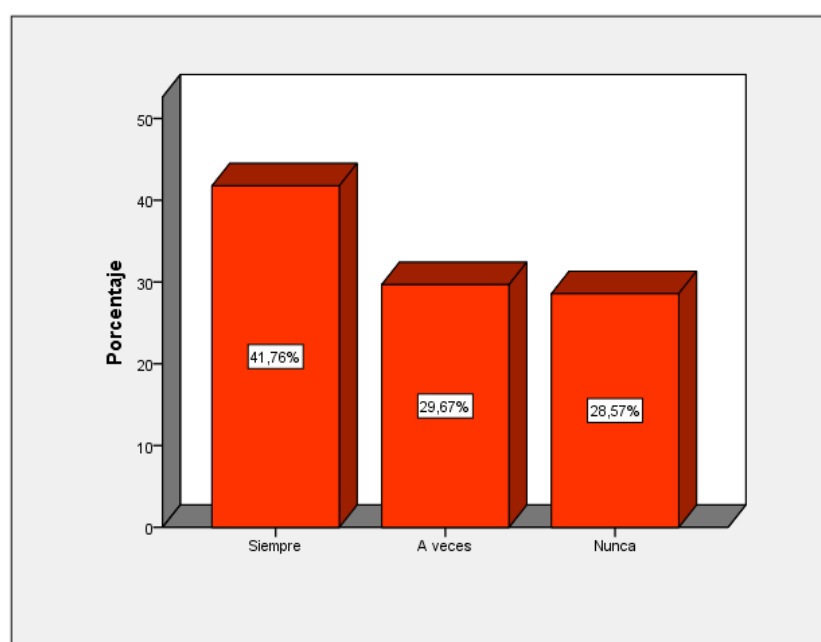
**Tabla 19**

*¿La CIA cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	76	41,8	41,8	41,8
	A veces	54	29,7	29,7	71,4
	Nunca	52	28,6	28,6	100,0
Total		182	100,0	100,0	

**Figura 19**

*¿La CIA cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo?*



**Análisis e Interpretación:** las políticas de seguridad y salud en el trabajo tiene el propósito de que se prevengan los accidentes en los empleos, enfermedades y disminuir los accidentes que se puede dar a en contra de la salud de los colaborades, es por ello que las organizaciones tienen que contar con un sistema de gestión a favor de la seguridad, de esta manera es primordial que los colaboradores perciban las políticas de seguridad y salud en el ámbito en que desarrollan sus funciones, en el grafico 18 podemos observar que el 41,76% de los colaboradores aseguran que siempre la CIA cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo, asimismo existe un 29,67% que afirma solo a veces lo hace y finalmente, hay un 28,57% afirman que nunca en la CIA cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo.

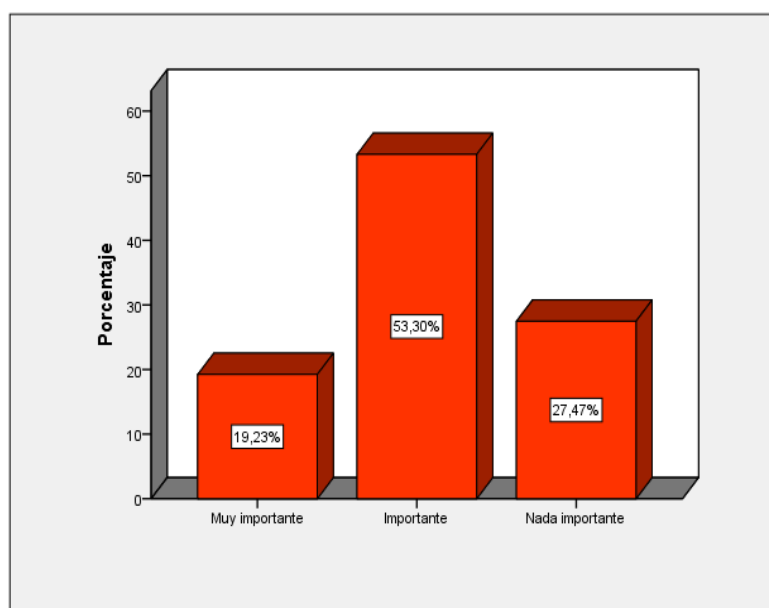
**Tabla 20**

*¿Qué tan importante es para usted que la CIA tenga políticas de seguridad salud en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	35	19,2	19,2	19,2
	Importante	97	53,3	53,3	72,5
	Nada importante	50	27,5	27,5	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 20**

*¿Qué tan importante es para usted que la CIA tenga políticas de seguridad y salud en el trabajo?*



**Análisis e Interpretación:** en las organizaciones es primordial que las políticas de seguridad y salud en el trabajo sean captadas por los trabajadores, de esta manera estos individuos se sentirán seguros al momento de desarrollar sus funciones o actividades en su ámbito laboral, es por ello que las políticas de seguridad y salud tienen que estar bien especificadas y visibles para que sea captado por los colaboradores, en el grafico 20 podemos observar que el 19.23% de los encuestados afirmaron que es muy importante que la CIA cuente con políticas de seguridad y salud en sus ámbitos laborales, asimismo, con un porcentaje mayor de 53,30% de los colaboradores afirman que es importante que la CIA cuente con estas políticas, no obstante existe un 27,47% que los trabajadores afirmaron que es nada importante que la CIA cuente con políticas de seguridad y salud para sus colaboradores.

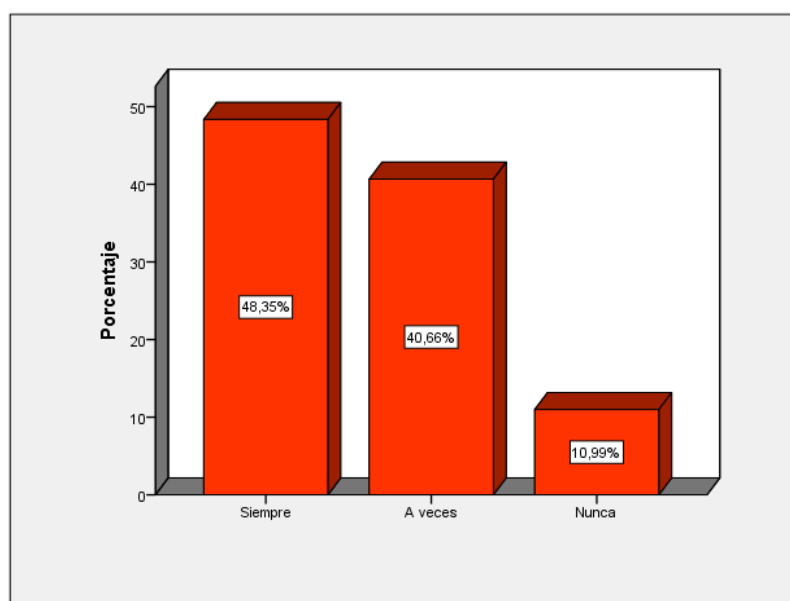
**Tabla 21**

*¿Recibe usted incentivos económicos por su trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	88	48,4	48,4	48,4
	A veces	74	40,7	40,7	89,0
	Nunca	20	11,0	11,0	100,0
Total		182	100,0	100,0	

**Figura 21**

*¿Recibe usted incentivos económicos por su trabajo?*



**Análisis e Interpretación:** los incentivos económicos se entienden como diferentes aspectos de estímulo financiero que las organizaciones les brinda a sus colaboradores, como pueden ser las comisiones, bonos o premios dinerarios que se les brinda a los trabajadores con la finalidad de motivarlos para que sigan desarrollando sus funciones de manera efectiva y de esta manera se sientan que se les reconoce los éxitos logrados por cada trabajador, de esta forma de acuerdo al gráfico podemos apreciar que el 48,35% de los colaboradores afirmaron reciben incentivos económicos en la CIA, asimismo, el 40,66% de los colaboradores afirmaron que solo a veces reciben estos incentivos, no obstante existe el 10,99% de los colaboradores que afirmaron que nunca reciben incentivos económicos por el desarrollo de sus labores.

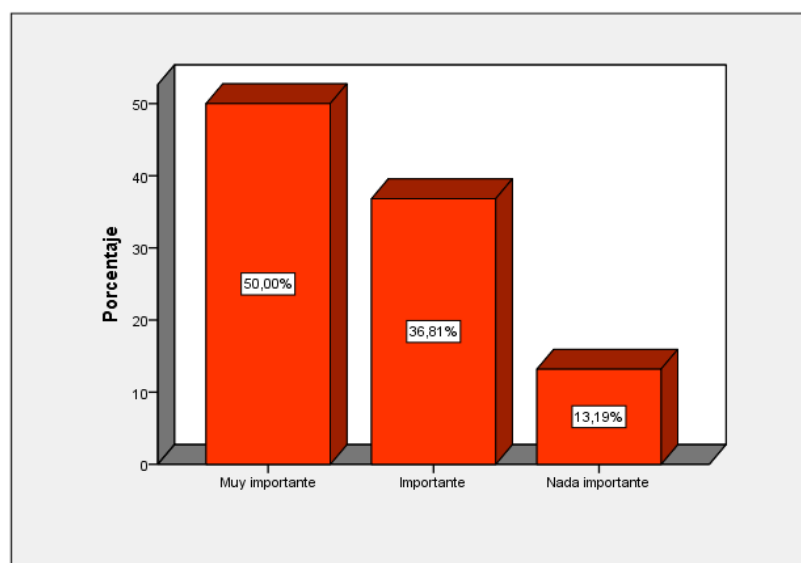
**Tabla 22**

*¿Qué tan importante es para usted que la CIA reconozca su labor con incentivos económicos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	91	50,0	50,0	50,0
	Importante	67	36,8	36,8	86,8
	Nada importante	24	13,2	13,2	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 22**

*¿Qué tan importante es para usted que la CIA reconozca su labor con incentivos económicos?*



**Análisis e Interpretación:** es importante para los colaboradores de una organización sean reconocidos y que estos obtengan incentivos económicos por el desarrollo de sus funciones, logro de metas y objetivos a favor del crecimiento organizacional, estos incentivos económicos son muy efectivos para mantener motivados y fomentar el aumento de productividad de el empleo, ya que reconocen a los individuos de la organización que logran los resultados esperados, en el gráfico 22 podemos observar que el 50,00% de los trabajadores afirmaron que es muy importante que la CIA reconozca sus funciones con incentivos económicos, el 36,81% de los encuestados afirmaron que es importante recibir estos incentivos y finalmente existe un 13,19% de los trabajadores que afirmaron que es nada importante que la CIA los reconozca con incentivos económicos por sus funciones realizadas en la organización.

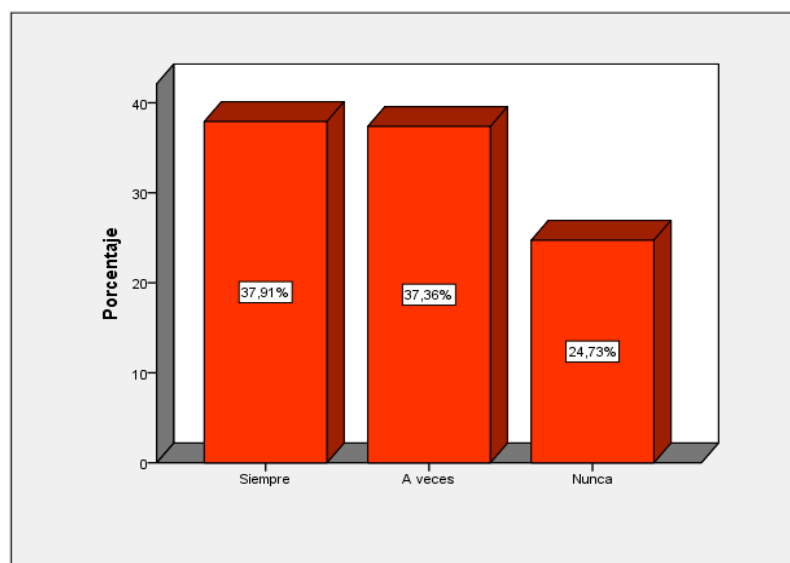
**Tabla 23**

*¿Recibió usted reconocimientos por la labor que viene cumpliendo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	69	37,9	37,9	37,9
	A veces	68	37,4	37,4	75,3
	Nunca	45	24,7	24,7	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 23**

*¿Recibió usted reconocimientos por la labor que viene cumpliendo?*



**Análisis e Interpretación:** los reconocimientos en el trabajo es la forma en que las organizaciones les hace llegar su gratitud que se les otorga a los colaboradores que la conforma, estos reconocimientos ayuda a que se refuerza los resultados positivos, los cuales se pueden dar por diferentes tipos “incentivos, remuneraciones, aumentos salariales o como premiaciones con cenas, pequeñas celebraciones, etc.), en el grafico podemos apreciar que el 37,91% de los colaboradores afirmaron que siempre reciben reconocimientos por parte de la CIA, el 37,36% de los colaboradores afirmaron que solo a veces se les da reconocimientos por las funciones que desarrollan y el 24,73% de los colaboradores afirmaron que nunca reciben reconocimientos por la funciones que cumplen en la CIA.

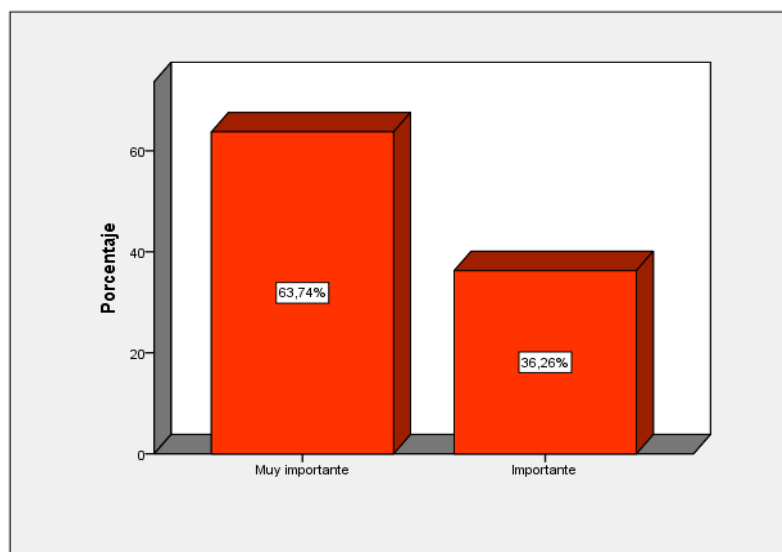
**Tabla 24**

*¿Es importante para usted recibir reconocimientos de parte de la CIA?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy importante	116	63,7	63,7	63,7
	Importante	66	36,3	36,3	100,0
	Total	182	100,0	100,0	

**Figura 24**

*¿Es importante para usted recibir reconocimientos de parte de la CIA?*



**Análisis e Interpretación:** para los trabajadores recibir reconocimientos por realizar funciones específicas que ayuden al crecimiento de la organizaciones que prestan su servicio, son muy importantes ya que se sentirán valorados y seguirán esforzándose por conseguir los mejores resultados para la organización, por medio de este método podemos hacer ver que las funciones que desarrollan los colaboradores siempre serán reconocidas y apreciadas por los mandos mayores, en el Figura número 20 podemos apreciar que el 63,74% de los trabajadores afirmaron que es muy importante recibir reconocimientos por parte de la CIA sobre las funciones que desarrollan para el crecimiento de la institución, el 36,26% de los colaboradores afirmaron que es importante recibir estos reconocimientos por parte de la CIA en función aquí son reconocidos por las actividades que desarrollan en torno a la institución.



## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tomando en cuenta el diseño e investigación y los niveles correspondientes, los criterios de análisis se establecen a partir de los postulados de Pearson. Es en ese contexto, que habiendo concluido con la fase descriptiva, la tesis toma en cuenta los valores obtenidos para poder determinar el nivel de relación existente entre las variables. Para ellos, la tabla que a continuación se presenta sostiene las líneas como estos deben estar considerados en la contrastación de hipótesis planteada.

**Tabla 25**

*Criterios de análisis del coeficiente de correlación de Pearson entre la variable responsabilidad social interna y motivación*

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables
$r = 0$	Ninguna correlación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva
$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

*Fuente:* Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

Respecto al Análisis y sus fundamentos, la tesis brinda como soporte la información descriptiva para validar las inferencias que la estadística plantea, por ello, es importante precisar que cada hipótesis demostrada tiene argumentos sólidos que confirman lo evidenciado. A partir de ello, la tesis es clara en sus argumentos dado que las inferencias llegan a cumplir sus fines en base al comportamiento de cada una de las variables expuestas. A continuación se presenta la contrastación respectiva de las hipótesis de la tesis presentada:

## Hipótesis General

“La responsabilidad social interna se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2019”

**Tabla 26**

*Relación estadística entre la responsabilidad social interna y la motivación de los trabajadores de La C.I.A Minera raura S.A. Lauricocha Huánuco 2021*

		Responsabilidad social interna	Motivación de trabajadores
Responsabilidad social interna	Correlación de Pearson	1	,673
	Sig. (bilateral)		,049
	N	182	182
Motivación de trabajadores	Correlación de Pearson	,673	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	182	182

Análisis Inferencias. – la tabla anterior muestra los resultados luego de correlacionar información correspondiente a la variable Responsabilidad social y motivación de los trabajadores, se puede verificar que el coeficiente de correlación  $r^2$  es positivo 0.673, con un nivel de significancia menor a 0.05, en ese contexto se puede precisar según la tabla de análisis que hay una relación directa fuerte entre ambas variables.

Análisis descriptivo. – lo mencionado líneas arriba tiene como fundamento la información del comportamiento de las variables planteadas. Algunas de las tablas dan señales de ello, como por ejemplo la obtenida en la 3, donde se observa que el 73.1% ( 36.8% a veces, y 36.3% siempre) sostiene que la C.I.A. permite que ellos desarrollen trabajos con eficiencia, esto corrobora la percepción que tienen los trabajadores como aspecto motivacional, dado que la C.I.A. ofrece sistemas de seguridad y salud que les permite desarrollar esos trabajos con eficiencia ver tabla 20, el mismo que expresa como valor acumulado 72.5% (53.3% importante, 19.2% muy importante).

Por lo expresado se confirma la hipótesis general planteada para la presente tesis, dado los argumentos inferenciales y descriptivos.

## Contrastación de las Hipótesis Específicos

“La organización se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021”

**Tabla 27**

*Relación estadística entre la Organización y la motivación de los trabajadores de La C.I.A Minera raura S.A. Lauricocha Huánuco 2021*

		Organización	Motivación de trabajadores
Organización	Correlación de Pearson	1	,748
	Sig. (bilateral)		,039
	N	182	182
Motivación de trabajadores	Correlación de Pearson	,748	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	182	182

Análisis inferencial. – Tras haber procedido estadísticamente en evaluar las preguntas correspondientes a organización con la motivación, podemos verificar que los resultados arrojan un coeficiente de correlación positiva  $r^2$  igual a 0.748, con un nivel de significancia menor a 0.05, describiendo la relación directa que existe entre la primera dimensión y la variable motivación de los trabajadores.

Análisis descriptivo. – lo dicho en la parte superior puede ser corroborado con la información en la parte descriptiva. Los procesos siendo parte de la organización son en si un elemento importante que es bien valorado por los trabajadores 83.5% tienen respuestas positivas (45.1% siempre, y a veces 38.5%) (ver tabla 4), dado que los trabajos se hacen en base a procedimiento establecidos. En ese sentido los trabajadores han manifestado cuando se labora en base a ello tienen reconocimientos dado que logran resultados, lo que es motivacional para ellos tal como sostiene la tabla 24, donde se expresa que el 63.7% sostiene que esos reconocimientos son muy importantes y 36.3% importantes. De esta manera se puede concluir que la hipótesis específica 1 es válida para la tesis que se plantea en estas líneas.

“La gestión de personas se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021”

**Tabla 28**

*Relación estadística entre la Organización y la motivación de los trabajadores de La C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha Huánuco 2021*

		Gestión de personas	Motivación de trabajadores
Gestión de personas	Correlación de Pearson	1	,888
	Sig. (bilateral)		,021
	N	182	182
Motivación de trabajadores	Correlación de Pearson	,888	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	182	182

Análisis inferencial. – Respecto a la segunda dimensión, Gestión de personas, y motivación de trabajadores, la inferencia obtenida demuestra que hay una relación directa entre la dimensión y la variable con un coeficiente de correlación  $r^2$  igual a 0.888, con un nivel de significancia menor a 0.05.

Análisis descriptivo. – la inferencia obtenida tras medir las preguntas de la segunda dimensión y la variable motivación, son corroboradas con la información descriptiva de la tabla 11, donde se puede verificar que el 74.7% (31.9% muy importante, 42.9% importante) expresan una respuesta positiva respecto a como la C.I.A fomenta el trabajo en equipo en sus trabajadores, un aspecto de la gestión de personas que genera motivación en sus trabajadores, pudiendo observar en si como respuesta de ello en la tabla 17, que el 60.4% valora con un buen clima organizacional a la C.I.A, mas aún donde las operaciones de la minera continúan en etapa de comercialización del stock obtenido mientras fue permitido la exploración en la jurisdicción donde operan en el departamento de Huánuco.

De esta manera podemos confirmar que la segunda hipótesis es valedera para la tesis que venimos planteando, dado que si existe relación entre la gestión de personas, y la motivación de los trabajadores de la C.I.A. Raura de Huánuco durante el año 2021. Confirmando la inferencia y la descripción de ambas dimensiones y variable en sí.

“Las relaciones humanas se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2019”

**Tabla 29**

*Relación estadística entre las relaciones humanas y la motivación de los trabajadores de La C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha Huánuco 2021*

		Relaciones humanas	Motivación de trabajadores
Relaciones humanas	Correlación de Pearson	1	,868
	Sig. (bilateral)		,021
	N	182	182
Motivación de trabajadores	Correlación de Pearson	,888	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	182	182

Análisis inferencial. – en la tabla presente podemos observar que la las relaciones humanas han sido cometidas a estimados de correlación con la variable motivación de trabajadores, por ello, podemos advertir según los resultados que el coeficiente de correlación  $r^2$  es positivo igual a 0.868 con un nivel de significancia menor a 0.05. ello, describe la relación directa que existe entre la dimensión y la variable.

Análisis descriptivo. – lo expuesto líneas arriba podemos confirmar con información del comportamiento de las variables. La tabla 13, a la pregunta hecha si la C.I.S. promueve la responsabilidad ambiental entre sus trabajadores como principio de relaciones entre ellos se ha obtenido como respuesta que el 46.2% considera que siempre es valorado eso, y 36.8% a veces. Son respuestas que indican valoración positiva (ver tabla 13). En la tabla 24 podemos observar que el aliento por el respeto al medio ambiente (63.74% considera uy importante, 36.26% importante), respuestas positivas que se encuentran como aspecto motivacional. Confirmando la hipótesis específica tres planteada para la tesis expuesta.

## CAPITULO IV

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

La tesis toma en cuenta la experiencia de tesis quienes han estudiado las variables en contextos similares, los mismos que les han dado conocimientos que sirven como referencias a las afirmaciones de nuestros postulados. Catalán y Ramirez (2017) en su tesis titulada **“Las relaciones interpersonales y su influencia en la motivación laboral”**, da cuenta que efectivamente las relaciones interpersonales, dimensión de la responsabilidad social interna tiene una influencia clara en las organizaciones, haciendo que estos definan sus motivaciones en base a como los trabajadores se llevan entre si. Este hallazgo de parte del tesis llega a comprender y enmarcar nuestras contrastaciones dado que la gestión de personas en la C.I.A Raura se sostiene en el objetivo de tener trabajadores que estén motivados, debiendo ser a partir de ellos útiles para toda la empresa. De igual forma en termino nacionales, la tesis toma en cuenta los estudios de Ramos (2017) en su tesis titulada **“Ética, Motivación y Responsabilidad Social en el Desempeño Profesional del Contador Público y sus efectos en la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2016”** dicho tesista es claro en demostrar que las variables en cuestión tienen comportamientos similares a las de una empresa privada en la municipalidad analizada. Por ello, el texto citado enmarca a los trabajadores como un factor clave que debe tener motivación necesaria para que tengan un desempeño de acuerdo con lo establecido en la munciipalidad. Este hecho es replicado a nivel de la C.I.A Minera Raura, dado que la motivación parte por tener políticas claras que no solo se enfoquen en el entorno externo, sino también en el interno, teniendo a las relaciones humanas como base de ello. Castañeda (2017) en su tesis titulada **“La Responsabilidad Social Interna y su relación con la Gestión Administrativa del Programa de Microfinanzas de la ONG Caritas Diocesana de Huánuco 2017”** por otro lado el autor citado sostiene y confirma que su hay una relación de la Responsabilidad social interna con la

gestión administrativa. Lo que determina que la gestión tiene un aliado fundamental a la responsabilidad interna, por que ayuda a prestar atención a sus trabajadores. Como se puede observar, en los tres ámbitos analizados podemos observar que los resultados obtenidos no difieren de lo que realmente han encontrado los tesisas, contribuyendo nuestra tesis en aspectos elementales que son estudiados en la C.I.A Raura en el departamento de Huánuco.

## **5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO**

La tesis toma en cuenta importantes teorías de ambas variables estudiadas, dado que ello enmarca lo que debemos entender a nivel de comportamientos individuales. Por ejemplo Abadia et al. (2015) sostienen que la Responsabilidad sociales, es comprendida como una nueva filosofía en materia gestión administrativa, plasma pues un conjunto de actividades propias a la naturaleza de tipo voluntaria de la empresa, siendo de tipo social, económica, o ambiental. El propósito es tener al entorno contento e involucrado con el que hacer de la empresa propiamente dicha. De la misma forma Vasquez (2003) considera fundamentalmente que este tema afecta sobre todo a quienes laboran, refiriéndose concretamente a aspectos como recursos humanos, saludos y protocolos de seguridad en el trabajo. Luego se refiere además a las consecuencias ambientales de las decisiones que toman como empresarios, las prácticas de este y al uso adecuado de los recursos que provee la naturaleza, especialmente si estos afectan o no a los trabajadores. En el contexto descrito, ya los autores hacen referencia que la responsabilidad social interna tienen aspectos que pueden generar alguna relación e influencia con otros aspectos dentro de las organizaciones. La tesis, no es ajena a este nivel de entendimiento, por el contrario, busca con sus hallazgos enriquecer los que se sabe de ellos en un contexto totalmente descrito. De igual forma, Chiavenato, (2009) sostiene en su libro de administración, que esta variable es el motivo o combustible que las personas necesitan para poder actuar de una manera específica, es decir, genera comportamientos. Este motor, puede ser entendido como la acción que puede ser por motivos intrínsecos o extrínsecos, que puede porvenir de la misma

organización o de aspectos internos. Es para el mismo autor, en termino laborales está comprendido como la forma que una empresa tiene para mantener cultura y valores que son empresariales que mejoran el desempeño de los trabajadores, de tal forma que impulsen el cumplimiento de los objetivos previstos. Levy (2003) sostiene que la motivación de tipo laboral, se da cuando la empresa tiene la capacidad de generar estímulos positivos en los trabajadores. Afirma que empresas que logra ello es capaz de lograr sus metas y objetivos de manera mucho más rápida. La evolución de los conceptos manejados en el tiempo no ha provocado cambios importantes, por el contrario, ha logrado complementar lo que se sabe de ellas, tal como propone nuestra investigación con las dimensiones de la primera variable, respecto a la segunda.



## CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los objetivos planteados, la tesis ha demostrado que existe relación directa entre la responsabilidad social interna con la motivación de los trabajadores de la C.I.A. Minera Raura de Huánuco 2021, esto se corrobora con la estimación del coeficiente de correlación Pearson cuyo  $r^2$  es igual a 0,673, sostenida en la información descriptiva de las tablas 3 (36.8% a veces, y 36.3% siempre) y 20 (53.3% importante, 19.2% muy importante)., donde los trabajadores expresan que la comía motiva el desarrollo de trabajos eficientes en base a criterios de seguridad y salud, motivándolos en el trabajo que desarrollan.
2. De acuerdo con el primer objetivo específico, la tesis ha demostrado que existe relación directa entre la dimensión organización con la motivación de los trabajadores de la C.I.A. Minera Raura S.A. – Huánuco 2021. Corroborada con el coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es 0.748, sostenida en la información descriptiva de las tablas 4 (45.1% siempre, y a veces 38.5%) y 24 (63.7% sostiene que esos reconocimientos son muy importantes y 36.3% importantes) que manifiesta que los procesos orientan a los trabajadores a desarrollar trabajos eficientes, obteniendo reconocimiento por ese esfuerzo.
3. De acuerdo con el segundo objetivo específico existe relación directa entre la gestión de personas con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. – Huánuco 2021. Sostenida en la información del coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es 0.888 siendo positivo, corroborada descriptivamente con la información de la tabla 11 (31.9% muy importante, 42.9% importante) y 17 (60.4% valora con un buen clima organizacional a la C.I.A, donde se expresa que la empresa promueve el trabajo en equipo, lo que es motivo para valorar las relaciones y la motivación en la .C.I.A.
4. Respecto al tercer objetivo específico existe relación directa entre las relaciones humanas y la motivación de los trabajadores de la C.I.A Raura en Huánuco 2021, teniendo como referencia el coeficiente de correlación Pearson obtenido cuyo valor es 0.868, debidamente sostenida en la información de la tabla 13 y 24. Donde se observa que los trabajadores

valoran la promoción de cuidado del medio ambiente en sus principios de relaciones, lo que se convierte en motivación para ellos, cuyo valor de lectura es (63.74% considera muy importante, 36.26% importante).

## RECOMENDACIONES

1. Respecto a la responsabilidad social interna la tesis recomienda a la gerencia de la C.I. Minera Raura que logre desarrollar políticas donde los trabajadores observen su compromiso con la satisfacción de ellos, debiendo respetar sus aspectos emocionales, y valorando sobre todo su desempeño en un contexto que se exige motivación y responsabilidad respecto a la tarea que se desarrolla.
2. La tesis recomienda a la gerencia de la C.I.A Raura de Huánuco que la organización de la empresa debe ser promocionada con gráficos y flyer en toda la empresa, a efectos de que los trabajadores que todavía no comprenden los niveles organizacional y su capacidad de responsabilidad tengan en el un motivo para poder integrarse a los propósito de la C.I.A.
3. La tesis recomienda a la plana gerencial de la C.I.A. que en su gerencia de recursos humanos se implemente específicamente la subárea de responsabilidad social interna, el mismo que ayude a monitorear el trabajo de toda la gerencia dando valor al aspecto humano en la empresa a nivel de todos sus trabajadores. Dicha tarea puede ser útil en el corto plazo, mejorando en si la motivación de la totalidad de los trabajadores que se encuentran en los diferentes niveles organizacionales.
4. Respecto a la cuarta conclusión, la tesis recomienda a la gerencia de la compañía que las relaciones humanas deben ser impulsadas con reuniones que involucren la practica del deporte, turismo entre otros, lo que puede ayudar a integrar el interés de cada trabajador con el propósito real de la organización en el coto plazo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abadía, J. M., Vázquez, D. G., & ., M. I. (Octubre de 2015). *AECA Comisión de responsabilidad social Corporativa*. Obtenido de AECA Comisión de responsabilidad social Corporativa.: <https://www.aeca.es/old/comisiones/gtrsinterna/docrsinterna15oct15.pdf>
- Abadin, A. (2010). *Responsabilidad Social Universitaria*. Netbiblo, S.L.
- Comisión Europea. (2001). *Libro Verde*. Obtenido de <http://eurlex.europa.eu/leçja lcontentlESITXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ESA> accedido el 15/04/14
- Curto Grau, M. (2012). *LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA DE LAS EMPRESAS*. España: IESE BUSINESS SCHOOL.
- Fernandez Rios, M., & Sánchez, J. (2004). *Eficacia Organizacional*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos, S.A.
- Fernández, M. (2013). *Reflexiones sobre la difusión e implantación de la responsabilidad social empresarial como modelo de gestión de empresa. Aproximación a las PYMES en Biskaia*. . Biskaia: Universidad del País Vasco.
- Garcia, A. A. (2007). *Concepto de Organización Industrial*. España: MARCOMBO S.A.
- Guédez. (2006). *Ética y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial*. Planeta.
- Muñoz Catellanos, R., & Nevado Peña, D. (2007). *El Desarrollo de las Organizaciones del Siglo XXI*. MADRID: Wolters Kluwer España, S.A.
- R., W. M., & M., N. R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educación.
- Sampieri, D. R., & Lucio., D. C. (2010). *Metodología de Investigación*. Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Urbano, F. (2002). *¿Que significa ser persona?* España: Ediciones Palabra S.A.

Urcola Tellería, J. L. (2010). *La Revolucion Pendiente*. Madrid: ESIC Editorial.

Vásquez Duran, C. (2003). La organización el talento humano y el trabajo . *Revista Colombiana de Trabajo Social*, 13.

Chiavenato, I. (2014). *Introduccion a la Teoria General de la Administración*. México: McGrawHill Educación.

Chiavenato, I. (2014). *Teoria General de la Administración*. México: McGrawHill Educación.

Harold, K., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración (Una perspectiva global y empresarial)*. México: McGrawHill Educación.

Levy Levoyer, C. (2003). *Motivación en la Empresa*. España: Ediciones Gestión.

Martinez Guillen, M. (2012). *Motivación*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Ramos Palomino, Y. R. (2016). *Etica, Motivación y Responsabilidad Social en el Desempeño Profesional del Contador Público y sus efectos en la Gestion de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2016*. Universidad Católica los Angeles de Chimbote., Chimbote.

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Saldivar Quilca, J. (2023). *Responsabilidad social interna y la motivación de los trabajadores de la CIA Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA



**Tesis:** Responsabilidad Social Interna y la motivación de los trabajadores de la CIA Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p><b>General</b> ¿Cómo se relaciona la responsabilidad social interna con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Cómo se relaciona la organización con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de personas con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura</p>	<p><b>General</b> Determinar cómo se relaciona la responsabilidad social interna con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021</p> <p><b>Específicos</b> Determinar cómo se relaciona la organización con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021</p> <p>Determinar cómo se relaciona la gestión de personas con la motivación de los trabajadores de la C.I.A</p>	<p><b>General</b> La responsabilidad social interna se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021</p> <p><b>Específicos</b> La organización se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021</p> <p>La gestión de personas se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A</p>	<p><b>Independiente</b> Responsabilidad social interna</p> <p><b>Dimensiones</b> - Organización - Gestión de personas - Relaciones humanas</p> <p><b>Dependiente</b> Motivación</p> <p><b>Dimensiones</b> - Intrínseca - Extrínseca</p>	<p><b>Tipo:</b> La tesis es de tipo aplicada, puesto que los conocimientos buscaran corroborar los conocimientos ya existentes en la literatura de las variables planteadas.</p> <p><b>Enfoque:</b> El enfoque es cuantitativa, dado que se buscará cuantificar con técnicas estadísticas las relaciones que se plantea en la Hipótesis.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional, pudiendo cumplir este propósito entre las variables descritas en la investigación.</p>	<p><b>Encuesta</b> A los trabajadores seleccionado en la muestra correspondiente, con el propósito de conocer la percepción respecto a las políticas de responsabilidad social interna y la motivación que tienen en la C.I.A Minera.</p> <p><b>Entrevista</b> A los gerentes con el propósito de cuestionar o no las afirmaciones de los trabajadores de la C.I.A Minera.</p>

---

S.A. Lauricocha – Huánuco 2021?	Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021	Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021
¿Cómo se relaciona la relaciones humanas con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021?	Determinar cómo se relaciona las relaciones humanas con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021	Las relaciones humanas se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores de la C.I.A Minera Raura S.A. Lauricocha – Huánuco 2021

---

**Diseño:**  
 La tesis será no experimental de tipo correlacional, transversal simple.



## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS

#### GUIA DE CUESTIONARIO

**INTRUCCIONES.** – la presente encuesta tiene fines académicos, su contribución con sus respuestas ayudara a establecer nuevos conocimientos respecto a la responsabilidad social interna y motivación en la CIA Minera. Marque con una X la respuesta que considere refleje a su opinión respecto al tema planteado.

- 1 ¿Percibe usted que la CIA cambia su estructura frecuentemente?  
Muy de acuerdo ( )  
De acuerdo ( )  
Indiferente ( )  
En desacuerdo ( )  
Muy en desacuerdo ( )
- 2 ¿Es importante para usted que la CIA cambie su estructura organizacional?  
Muy Importante ( ) importante ( ) Nada Importante ( )
- 3 ¿Le permite la organización actual de la CIA desarrollar trabajos con eficiencia?  
Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 4 ¿Cuenta con procedimientos la CIA para el desarrollo eficiente de su trabajo?  
Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 5 ¿Reconoce usted que CIA fomenta practicas habituales de buena conducta?  
Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 6 ¿Qué aspectos de cultura destaca usted de la CIA?  
Reuniones informativas  
Jornadas de integración  
Otros
- 7 ¿Reconoce usted que la CIA promueve la práctica de valores?  
Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 8 ¿Qué tan importante es para usted la práctica de valores en la CIA?  
Muy Importante ( ) importante ( ) Nada Importante ( )
- 9 ¿Considera usted que hay buena comunicación entre los trabajadores de la CIA?  
Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 10 ¿Promueve la CIA la buena comunicación entre todos?  
Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 11 ¿Qué tan importante es para usted el trabajo en equipo?  
Muy Importante ( ) importante ( ) Nada Importante ( )
- 12 ¿Promueve la CIA, el trabajo en equipo?  
Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 13 ¿La CIA promueve con sus trabajadores, la responsabilidad social con el medio ambiente?  
Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )

- 14 ¿De qué manera promueve la CIA el compromiso de sus trabajadores con el medio ambiente?  
 Traslada responsabilidad  
 Educa  
 Otros
- 15 ¿Comparte responsabilidad de cuidado del medio la CIA?  
 Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 16 ¿Qué tan importante es para usted asumir la responsabilidad con el medio ambiente?  
 Muy Importante ( ) importante ( ) Nada Importante ( )
- 17 ¿Cómo calificaría usted el clima laboral de la CIA?  
 Muy buena ( ) Nada Bueno ( )
- 18 ¿Es importante el clima laboral en el trabajo que desarrolla?  
 Muy Importante ( ) importante ( ) Nada Importante ( )
- 19 ¿La CIA cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo?  
 Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 20 ¿Qué tan importante es para usted que la CIA tenga políticas de seguridad salud en el trabajo?  
 Muy Importante ( ) importante ( ) Nada Importante ( )
- 21 ¿Recibe usted incentivos económicos por su trabajo?  
 Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 22 ¿Qué tan importante es para usted que la CIA reconozca su labor con incentivos económicos?  
 Muy Importante ( ) importante ( ) Nada Importante ( )
- 23 ¿Recibió usted reconocimientos por la labor que viene cumpliendo?  
 Siempre ( ) A veces ( ) Nunca ( )
- 24 ¿Es importante para usted recibir reconocimientos de parte de la CIA?  
 Muy Importante ( ) importante ( ) Nada Importante ( )

## GUIA DE ENTREVISTA

**INTRUCCIONES.** – Sus respuestas serán tratadas académicamente, los mismos que tienen la finalidad de corroborar la percepción que tienen los trabajadores, respecto a la política de responsabilidad social interna de la CIA.

1. ¿Cuenta la CIA con políticas de responsabilidad social interna?
2. ¿De qué manera la CIA le da valor al trabajo que realiza su personal?
3. ¿Tiene políticas de entregas de reconocimiento?
4. ¿La CIA reconoce económicamente a sus trabajadores?
5. ¿La CIA fomenta la práctica de valores?
6. ¿La CIA fomenta la integración entre los trabajadores?
7. ¿La CIA desarrolla mecanismos para motivar a sus trabajadores?
8. ¿Mide la CIA el nivel de motivación de sus trabajadores?
9. ¿La CIA desarrolla tareas en equipo con sus trabajadores?
10. ¿la organización de la CIA esta adecuada para atender las necesidades de los trabajadores?