

**ANALISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL DE DOS MINAS DE CARBÓN DEL
SUROESTE ANTIOQUEÑO**

Autores

Doris Katherine Cárdenas Henao

Mary Luz Yepes Ruiz

Asesor: Mg. Elkin Olaguer Pérez Sánchez

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ
ESCUELA DE POSGRADO Y FORMACIÓN AVANZADA
ESPECIALIZACION EN GESTION DE LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL
MEDELLIN
2012**

**ANALISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL DE DOS MINAS DE CARBÓN DEL
SUROESTE ANTIOQUEÑO**

Autores

Katherine Cárdenas Henao

Mary Luz Yepes Ruiz

Como requisito para optar al título de especialistas en
Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial

Asesor: Elkin Olaguer Pérez Sánchez

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ
ESCUELA DE POSGRADO Y FORMACIÓN AVANZADA
ESPECIALIZACION EN GESTION DE LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL
MEDELLIN
2012**

TABLA DE CONTENIDO

| | Pág. |
|---|-------------|
| RESUMEN..... | 11 |
| SUMMARY..... | 12 |
| INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| JUSTIFICACIÓN..... | 16 |
| | |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 18 |
| 1.1. Antecedentes..... | 18 |
| 1.1.1. La minería de carbón mundial y local..... | 18 |
| 1.1.2. Contexto de la Cuenca Carbonífera del Suroeste Antioqueño..... | 21 |
| 1.1.3. Antecedentes sobre investigaciones de RSE en minería..... | 26 |
| 1.2. Planteamiento del problema..... | 36 |
| 1.3. Pregunta de investigación..... | 39 |
| | |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 40 |
| 2.1. Una breve reseña histórica de la RSE a nivel mundial..... | 40 |
| 2.2. Nociones sobre RSE..... | 46 |
| 2.2.1. La RSE, entre la voluntariedad y la ley..... | 49 |
| 2.2.2. Modelo y prácticas de RSE..... | 51 |
| | |
| 2.3. Nociones sobre empresa productiva de minería de carbón..... | 52 |
| 2.3.1. Entidad económica y sectores de la economía..... | 52 |
| 2.3.2. ¿Qué es la minería y cuál es su importancia en Colombia?..... | 54 |
| 2.3.3. Las empresas mineras y su Marco Legal..... | 56 |
| 2.3.4. El manejo de los impactos socio-ambientales de la minería..... | 57 |

| | |
|--|-----|
| 2.4. ¿Qué es una empresa? | 60 |
| 2.4.1. Del concepto de negocio al concepto de empresa..... | 60 |
| 2.4.2. Dimensiones y bienes de las empresas..... | 62 |
| 2.4.3. El capital humano y rendimiento de la inversión..... | 65 |
| | |
| 3. OBJETIVOS | 67 |
| 3.1. Objetivo general..... | 67 |
| 3.2. Objetivos específicos..... | 67 |
| | |
| 4. MEMORIA METODOLÓGICA | 68 |
| 4.1. Enfoque y estilo de investigación..... | 70 |
| 4.2. Técnicas de investigación..... | 73 |
| 4.3. Universo y población muestra | 74 |
| 4.3.1. Tamaño de la muestra de las empresas a investigar..... | 74 |
| 4.3.2. Tamaño de las muestras de cada empresa | 75 |
| 4.4. Participantes en la investigación..... | 78 |
| 4.5. Fases del diseño metodológico..... | 80 |
| | |
| 5. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL | |
| EMPRESARIAL DE CARBONES SAN FERNANDO S.A | 82 |
| 5.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA | 83 |
| | |
| 5.2. CONCEPCIONES Y PERCEPCIONES ACERCA DE LA RSE | 85 |
| 5.2.1. Concepciones sobre la RSE de los grupos de interés..... | 85 |
| 5.2.2. Grupos de interés percibidos por la compañía..... | 87 |
| 5.2.3. Percepciones sobre las relaciones de la empresa..... | 90 |
| 5.2.4. Percepciones sobre el propósito de implementar prácticas RSE..... | 94 |
| 5.2.5. Percepciones sobre los impactos sociales y ambientales | 96 |
| 5.2.5.1. Impactos Sociales y acciones de mitigación..... | 97 |
| 5.2.5.2. Impactos Ambientales y acciones de mitigación..... | 102 |

| | |
|--|------------|
| 5.2.6. Percepciones sobre las problemáticas sociales de los colaboradores..... | 108 |
| 5.2.7. Proyección sobre la gestión social y ambiental de la empresa por parte de los diferentes grupos de interés..... | 111 |
| 5.2.8. Percepciones sobre los retos del sector minero en materia de RSE..... | 114 |
| 5.3. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DEL PROGRAMA “AMAGÁ VIVE”..... | 116 |
| 5.3.1. Descripción del Componente 1: formación psicosocial..... | 122 |
| 5.3.1.1. Orientación a las familias..... | 122 |
| 5.3.1.2. Orientación psicológica..... | 122 |
| 5.3.1.3. Pautas de crianza..... | 123 |
| 5.3.2. Descripción del Componente 2: Acompañamiento social a la Urbanización..... | 127 |
| 5.3.2.1. Mejoramiento físico..... | 127 |
| 5.3.2.2. Prácticas saludables..... | 127 |
| 5.3.3. Componente 3: Educación..... | 129 |
| 5.3.3.1. Gestión para implementación de Técnica en minería..... | 129 |
| 5.3.3.2. Proyecto “Atrapasueños de la infancia”..... | 132 |
| 5.3.3.3. Nivelación escolar..... | 138 |
| 5.3.4. Descripción del Componente 4: Promoción a la comunidad..... | 140 |
| 5.3.4.1. Recreación y deporte..... | 140 |
| 5.3.4.2. Formación en resiliencia..... | 140 |
| 5.3.4.3. Fortalecimiento de 5 JAC..... | 140 |
| 5.3.5. Descripción del Componente 5: Generación de ingresos..... | 141 |
| 5.3.5.1. Formación en economía familiar..... | 141 |
| 5.3.5.2. Fortalecimiento Empresarial..... | 142 |

| | |
|--|------------|
| 5.3.5.3. Proyecto de generación de ingresos adicionales para las esposas de los colaboradores..... | 149 |
| 5.3.6. Análisis de la pertinencia del programa..... | 153 |
| | |
| 5.4. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS SOCIALES Y AMBIENTALES | |
| REALIZADAS POR EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS..... | 160 |
| | |
| 5.4.1. Descripción del Programa de capacitación en Desarrollo Humano para el trabajo seguro..... | 160 |
| 5.4.2. Descripción Sistema de seguridad ALERTA..... | 164 |
| 5.4.3. Descripción Apoyo para la educación de los colaboradores..... | 167 |
| 5.4.4. Descripción Acompañamiento psicosocial a los colaboradores y sus familias..... | 168 |
| 5.4.5. Descripción Orientación para los servicios de la Seguridad social..... | 169 |
| 5.4.6. Descripción Cursos de manualidades para las esposas de los trabajadores..... | 170 |
| 5.4.7. Descripción de Torneo de microfútbol y valores..... | 171 |
| 5.4.8. Descripción de actividades de recreación y cultura..... | 173 |
| 5.4.9. Descripción de Jornadas de salud..... | 174 |
| 5.4.10. Descripción de la actividad de reciclaje y reforestación..... | 175 |
| | |
| 5.5. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS SOCIALES REALIZADAS POR LA | |
| FUNDACIÓN AMIGOS DE AMAGÁ..... | 176 |
| 5.5.1. Plataforma y líneas estratégicas..... | 176 |
| 5.5.2. Programa Escuela de Formación Humana para la convivencia..... | 179 |
| 5.5.2.1. Proyecto Entre Amigos..... | 180 |
| 5.5.2.2. Proyecto Convidarte..... | 181 |
| 5.5.2.3. Proyecto Trabajando por mi proyecto de vida..... | 182 |
| | |
| 6. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RSE DE MINA LA MARGARITA..... | 184 |

| | |
|---|------------|
| 6.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA..... | 184 |
| 6.2. Concepciones y percepciones acerca de la RSE..... | 186 |
| 6.2.1. Concepciones sobre la RSE de poseen los grupos de interés..... | 186 |
| 6.2.2. Grupos de interés percibidos por la compañía..... | 189 |
| 6.2.3. Percepciones sobre las relaciones de la empresa..... | 191 |
| 6.2.4. Percepciones sobre el propósito de implementar prácticas RSE..... | 195 |
| 6.2.5. Percepciones sobre los impactos sociales y ambientales..... | 196 |
| 6.2.5.1. Impactos Sociales y acciones de mitigación..... | 196 |
| 6.2.5.2. Impactos Ambientales y acciones de mitigación..... | 199 |
| 6.2.6. Percepciones sobre las problemáticas sociales de los Colaboradores..... | 201 |
| 6.2.7. Proyección sobre la gestión social y ambiental por parte de los diferentes grupos de interés..... | 204 |
| 6.2.8. Percepciones sobre los retos del sector minero en materia de RSE..... | 205 |
| | |
| 6.3. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE MINA LA MARGARITA..... | 207 |
| 6.3.1. Descripción de las prácticas sociales..... | 207 |
| 6.3.2. Descripción de las prácticas ambientales..... | 213 |
| 6.3.3. Análisis de la pertinencia de las prácticas..... | 216 |
| | |
| 7. GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MODELO DE GESTIÓN DE LA RSE PARA EL SECTOR MINERO EN COLOMBIA..... | 228 |
| | |
| CONCLUSIONES..... | 248 |
| RECOMENDACIONES..... | 251 |
| RESPONSABILIDAD ÉTICA..... | 255 |
| MARCO CONCEPTUAL..... | 258 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 260 |
| CIBERGRAFÍA..... | 262 |

TABLA DE ANEXOS

| | pág. |
|--|-------------|
| Anexo 1. Mapa conceptual del marco referencial..... | 265 |
| Anexo 2. Matriz de análisis de la pertinencia..... | 266 |
| Anexo 3. Formatos de entrevistas..... | 267 |
| Anexo 4. Formato de tematización de entrevistas..... | 275 |
| Anexo 5. Informe sobre entrevista realizada a líder comunitaria..... | 276 |
| Anexo 6. Formatos de encuestas..... | 279 |
| Anexo 7. Ficha de contenido textual..... | 287 |

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos enormemente a las empresas Carbones San Fernando S.A. y Mina La Margarita, por abrirnos sus puertas y permitir indagar acerca de su quehacer frente a la Responsabilidad Social; a los colaboradores, a los gestores sociales y ambientales, a los/as beneficiarios de los programas y a las comunidades aledañas. Gracias mil por compartírnos sus posturas frente a esta temática que hoy por hoy desempeña un papel trascendental en el desarrollo de las organizaciones y la sociedad misma.

**ANALISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL DE DOS MINAS DE CARBÓN DEL
SUROESTE ANTIOQUEÑO**

RESUMEN

Este es un ejercicio de investigación cualitativa de tipo exploratoria con alcances hermenéuticos, que tiene como objetivo analizar la pertinencia de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desarrolladas por dos empresas mineras: Carbones San Fernando S.A., y Mina La Margarita, localizadas en Colombia, en el departamento de Antioquia y Subregión del Suroeste.

Sumado a lo anterior, el estudio da cuenta de las concepciones que los *stakeholders* construyen sobre la RSE, su evaluación y expectativas sobre la gestión socio-ambiental, además de sus problemáticas y potencialidades, como contexto sociológico para la consolidación de las prácticas sociales existentes e implementación de nuevos procesos más acordes con sus necesidades.

Finalmente, se propone una guía para la implementación del Modelo de Gestión de la RSE para el sector minero, el cual no pretende ser una fórmula, sino una guía general, una herramienta conceptual y metodológica para orientar este tipo de organizaciones a nivel local y nacional, sin desconocer que cada una de ellas posee características y dinámicas particulares.

SUMMARY

This is a qualitative research exercise, of exploratory type with hermeneutic ranges, which aims to analyze the relevance of the practices of Corporate Social Responsibility (CSR) developed by two mining companies: San Fernando SA Coal and La Margarita Mine, located in Colombia, in the department of Antioquia and the Southwest Sub region.

Added to this, the study reports on the concepts that build on CSR stakeholders' evaluation and management expectations regarding social and environmental management as well as its problems and potentials as sociological context for the consolidation of social existing practices and implementation of new processes that best suit its needs.

Finally, we propose a guide for the implementation of the Management Model of CSR in the mining sector, which is not intended as a formula, but a general guide, a conceptual and methodological tool to guide these organizations locally and nationally, while recognizing that each one of them has particular characteristics and dynamics.

INTRODUCCIÓN

El presente es un ejercicio de investigación de tipo cualitativa con alcances hermenéuticos, realizada en dos minas dedicadas a la explotación y comercialización del carbón mineras del Suroeste Antioqueño: Carbones San Fernando S.A., ubicada en el Municipio de Amagá y Mina La Margarita, localizada en el municipio de Titiribí.

El estudio pretende analizar las prácticas de Responsabilidad Social desarrolladas por ambas empresas durante los últimos 5 años, al mismo tiempo que conocer la percepción de los diferentes grupos de interés sobre la temática, que día tras día cobra relevancia en el mundo empresarial, sea cual fue su objeto social, tamaño, ubicación y producción.

El ejercicio se realiza en el marco de la Especialización en Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial como trabajo de grado, con aportes significativos desde las profesiones de las investigadoras: Administración de Empresas y Trabajo Social. Se realizó durante el último semestre del año 2011 y primer semestre del 2012, contando con la participación activa de los gerentes, directores de recursos humanos, gestores sociales y ambientales, colaboradores, beneficiarios de los programas y comunidad aledaña de las empresas.

Los primeros asuntos que se ponen sobre la mesa, tienen que ver con las definiciones y posturas sobre la RSE¹, ya que la manera en cada uno de los *stakeholders* la defina, es un factor determinante en la intencionalidad, estructuración y ejecución de las prácticas, más aún cuando se trata de la visión de los altos directivos, gestores sociales y ambientales. Se describen entonces las

¹ A partir de ahora la sigla RSE se utilizará para referenciar Responsabilidad Social Empresarial

concepciones sobre las temáticas, los contrastes y similitudes entre las posturas, además de la respectiva retroalimentación de parte del grupo de investigación.

La investigación pretende ser una herramienta diagnóstica para cada empresa, donde puedan discriminar cuáles son las reales prácticas de RSE que llevan a cabo, ya que a muchas prácticas se les suele dar este apelativo, cuál es la pertinencia de cada una de ellas, que para este estudio se dimensiona en cuatro aspectos: relación con el objeto social, concertación de expectativas, administración del proceso e impactos.

El filtro de la pertinencia, surge a partir de la necesidad que la empresa desarrolle competencias de análisis frente a la funcionalidad de las prácticas que lleve a cabo, ya que la RSE debe estar articulada a la razón de ser y a los objetivos organizaciones, de manera que no es un “hacer por hacer”, sino una filosofía intrínseca en todas las áreas del negocio y una apuesta estratégica por el mejoramiento de las condiciones internas-externas de los grupos de interés implicados en la actividad productiva.

Por otra parte, pero siguiendo el mismo esquema, se da a conocer la evaluación de los participantes de los programas, la manera como los han asumido y el impacto que han generado en sus vidas. Se describen sus expectativas sobre la gestión social y ambiental de las entidades, su apreciación sobre las mismas, su disposición para continuar en los procesos, sus problemáticas y potencialidades como grupo específico, con el fin de seguir moldeando las prácticas, para que cada día proporcionen más y mejores oportunidades de crecimiento para los implicados/as.

Destacamos el análisis de la información suministrada por los trabajadores de las empresas, ya que logra identificarse los problemas sociales que aquejan al gremio minero, dentro de las cuales se destacan la drogadicción, alcoholismo, inadecuado

manejo de los ingresos familiares, baja escolaridad y analfabetismo, violencia intrafamiliar y ausencia de proyecto de vida. Igualmente los problemas internos de las organizaciones, como los son los altos índices de accidentalidad, el ausentismo, la rotación constante del personal, las fallas en la comunicación y la ausencia de direccionamiento estratégico.

Sumado a la identificación de las problemáticas internas y externas de las empresas, también se da cuenta de las potencialidades, entre ellas la experiencia en el sector, el reconocimiento de la comunidad, la capacidad de trabajo en equipo y el entusiasmo de sus trabajadores frente a las metas fijadas. Problemáticas y potencialidades, un rico contexto para explorar nuevas prácticas de Responsabilidad Social, en donde las empresas tienen la oportunidad de ser actores protagónicos en el desarrollo integral de las comunidades, sus trabajadores y por ende, del propio.

Finalmente, tomando como base los hallazgos en las empresas mencionadas y teniendo en cuenta el contexto económico, social, ambiental y cultural de la región, se propone una guía para la implementación del Modelo de Gestión de la RSE para el sector minero que opera bajo el marco de la legalidad, indistinto del tamaño de las empresas, modalidad de explotación, cantidad de personal y tipo de mineral que extraigan. Este Modelo no pretende ser una fórmula, sino una guía general, ya que cada empresa se desenvuelve en un contexto particular, responde a unas exigencias particulares y posee una DOFA interna y externa particulares.

Sea pues este acercamiento exploratorio, una ventana para conocer qué tipo de prácticas de RSE se practica en parte del Suroeste Antioqueño y los retos de los diferentes actores del desarrollo, como las organizaciones de base, el Estado y la empresa privada.

JUSTIFICACIÓN

Este ejercicio de Investigación con un enfoque cualitativo con alcances hermenéuticos que tiene el objetivo de analizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, de dos empresas mineras del Suroeste Antioqueño: Mina La Margarita del Municipio de Titiribí y Carbones San Fernando del Municipio de Amagá.

El estudio pretende acercarse a la realidad específica de cada una de las empresas, para comprender y describir desde las percepciones de sus grupos de interés, cómo entienden la gestión de la RSE, cómo evalúan cada una de las prácticas, qué expectativas poseen, cuáles son sus problemáticas y potencialidades, con el fin de realizar recomendaciones para la cualificación de las prácticas existentes y proponer un Modelo de Gestión de RSE para el sector minero, que genere mayores impactos para el crecimiento de la organización y el desarrollo sostenible de la región.

Este propósito nace del interés como estudiantes de la especialización en RSE de comprender el grado de conocimiento e incorporación que tienen las empresas productivas y las entidades no lucrativas sobre el tema, en especial, en organizaciones donde no se ha realizado una revisión cuidadosa de la inversión social tanto a nivel interno como externo, revisión que se pretende efectuar bajo los criterios de la científicidad, el desarrollo humano y el desarrollo sostenible, a la luz de una visión interdisciplinaria desde la Administración de Empresas y el Trabajo Social.

La investigación cobra relevancia ya que se enfoca hacia la empresas o primer sector, que como es bien sabido, desempeña un rol preponderante en la actualidad, concerniente a su potencial capacidad de incidir en su entorno; es por

ello, que se pretende analizar dos empresas mineras para comprender la forma en que asumen la inversión social, las características y alcances de sus prácticas de gestión social al interior y exterior, teniendo en cuenta los contextos locales en que operan.

El análisis del compromiso social de empresas del sector minero energético cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta la visión del Ministerio de Minas y Energía para el 2019: “En el año 2019 la industria minera colombiana será una de las más importantes de Latinoamérica y habrá ampliado significativamente su participación en la economía nacional” (Energía, 2002). Por tanto, es importante conocer cuál es la visión que posee este gremio sobre la RS, ya que se puede convertir en un aliado estratégico del desarrollo social, ya que cada vez se consolida más como uno de los mayores generadores de ingresos y al mismo tiempo como una de las actividades productivas con mayor multiplicidad de impactos socio-ambientales.

Comprender qué motivan sus prácticas o modelos de RSE, la forma en que se relacionan con cada uno de sus grupos de interés, entre ellos los colaboradores, clientes, proveedores y comunidad circundante, servirá para el aporte académico sobre el estado del fenómeno y como guía para el fortalecimiento de los modelos estudiados, o en caso de no tenerlos, de la construcción de argumentos que legitimen la necesidad de construirlos, ya que nos referimos a organizaciones con más de 400 colaboradores que tienen un gran impacto económico, ambiental y social en el municipio, pero que además, están en proceso de expansión e incremento de producción.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES

1.1.1. La minería de carbón mundial y local:

La industria minera mundial ha experimentado un espectacular crecimiento durante los últimos años impulsado por un crecimiento de la demanda que llevó a un gran aumento de los precios de los principales minerales (BIRD, 2008)

Los principales minerales son: oro, carbón, plata, platino, materiales de construcción, cobre, cinc y níquel. Estos minerales han incrementado sus precios entre un 100% y 500%, lo que genera un crecimiento notorio de las compañías mineras.

Ahora bien, es de interés para este estudio, enfatizar en la minería de carbón: el carbón es una roca sedimentaria rica en carbono de color negro que se encuentra en 50 países del mundo. Sus principales usos tienen que ver con la producción de energía y combustible, con potencial para ser utilizado de manera limpia y responsable con el medio ambiente. Los países asiáticos son los mayores productores y consumidores.

Suramérica tiene importantes reservas de carbón mineral; Colombia posee el 0.7% del total de las reservas probadas en el mundo, siendo el mayor productor del subcontinente. Los principales departamentos productores son Guajira y Cesar; las reservas estimadas se calculan en 1.700 millones de toneladas y las identificadas se acercan a 7.000 millones de toneladas.

El carbón colombiano es el más barato por su BTU, mientras que en el país se negocia una tonelada bajo tierra por 12 dólares, en países donde ya se realizan

procesos químicos que le dan valor agregado a la producción de este mineral, un barril de petróleo obtenido de carbón se negocia en 25 dólares (BIRD, 2008)

En el año 2001 el Estado Colombiano un nuevo Código de Minas (Ley 685 de 2011), con el cual nuestro marco legal de la actividad minera se situó a la altura de los países latinoamericanos que venían registrando un desarrollo minero exitoso. Esta nueva ley, entre otros asuntos, pretende impulsar el desarrollo de la industria minera y limita la intervención oficial, pues el Estado renuncia a ser empresario minero, pero sigue siendo partícipe a través de la venta de acceso a las áreas con expectativas de minerales y como ente regulador, del cumplimiento de las normas técnicas y ambientales de las empresas del sector.

La importancia del sector minero en el país es alta, la siguiente tabla destaca la explotación del carbón en el país, en comparación con otros minerales:

Tabla 1: Valor de la producción colombiana de los principales minerales 2003-2006
(Millones de pesos constantes de 1994)

| Producto | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Carbón | 1.304.025 | 1.469.405 | 1.594.563 | 1.764.081 |
| Materiales de construcción | 391.308 | 479.010 | 535.358 | 612.247 |
| Metales preciosos | 591.554 | 513.127 | 453.243 | 252.265 |
| Esmeraldas | 83.976 | 76.119 | 69.809 | n. d.* |
| Ferróníquel | 227.869 | 232.381 | 251.096 | 243.420 |
| Otros | 68.350 | 74.592 | 68.138 | n. d.* |
| TOTAL | 2.667.082 | 2.844.634 | 2.972.207 | 3.021.003 |

Fuente: Cálculos UPME con base en equilibrios económicos de DANE. Cuentas Nacionales. Plan Nacional de Desarrollo Minero 2007-2010.

* El total de 2006 viene del DANE, pero por carecer de los datos de esmeraldas no fue posible deducir el valor de los otros

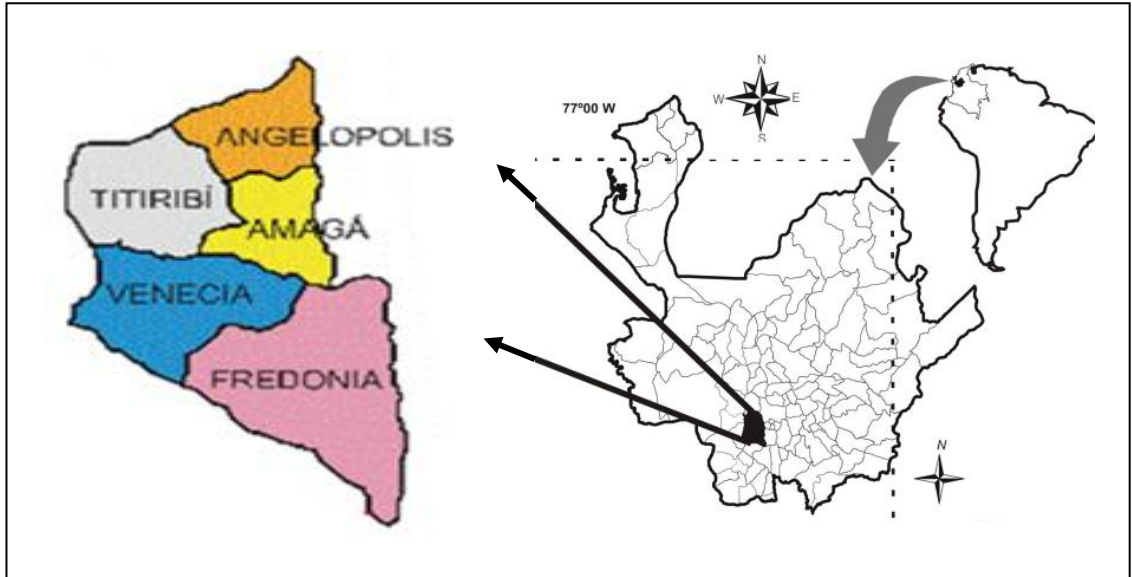
Antioquia es un departamento con gran potencial en minería de carbón, especialmente en la Cuenca Carbonífera del Suroeste, donde se desarrolló la presente investigación. Sin embargo, se tienen grandes limitaciones por la profundidad de las minas, dándose pocas veces la explotación a cielo abierto que es más económica e involucra menos riesgos para los trabajadores y también influye la lejanía con los puertos. A pesar de lo anterior, el carbón del departamento es considerado de buena calidad y propicio para ser transformado por procesos carboquímicos que le otorguen un valor agregado.

Según el Plan de Desarrollo Minero Visión 2019, los yacimientos de carbón de Antioquia están localizadas en 5 áreas: Amagá-Sopetrán, Venecia-Titiribí, Purí-Cacerí, Taraza-Río Man y Urabá.

En el próximo apartado, se enfatizará en las características de la región de la Cuenca del Sinifaná, comprendido como el contexto local del presente estudio.

1.1.2. Contexto de la Cuenca Carbonífera del Suroeste Antioqueño:

La Cuenca Carbonífera del Suroeste de Antioquia, está comprendida por los municipios de Amagá, Angelópolis, Titiribí, Venecia y Fredonia, está ubicada a unos 25 km al suroeste de la Ciudad de Medellín.



*Localización de la Cuenca Carbonífera del Suroeste Antioqueño.
(Adaptado de CORANTIOQUIA, 2003)*

Esta cuenca, es un área privilegiada en lo referente a la riqueza de sitios de interés geológico y minero. Esta región ha tenido una larga e importante actividad minera. Se destaca la explotación de oro, plata y carbón, para el suministro de mineral, principalmente a las empresas del Valle de Aburrá.

Actualmente, la minería de carbón es la más importante en la Cuenca Carbonífera del Suroeste Antioqueño. De acuerdo con un inventario realizado por CORANTIOQUIA (2003), se reportaron 131 minas entre activas e inactivas en los cinco municipios, entre junio de 2002 y marzo de 2003 sin embargo, con el incremento del precio del carbón y la fuerte demanda del mineral a principios de

2004, se disparó el número de explotaciones principalmente ilegales, superando dicho número:

| Nº de minas | Amagá | Angelópolis | Venecia | Titiribí | Fredonia | Total cuenca |
|--------------|-----------|-------------|-----------|----------|----------|--------------|
| Activas | 45 | 36 | 12 | 8 | 7 | 108 |
| Inactivas | 13 | 9 | 1 | 0 | 0 | 23 |
| Total | 58 | 45 | 13 | 8 | 7 | 131 |

Minas de carbón activas e inactivas por Municipio. (Corantioquia, 2003)

“En esta región del país, se lleva a cabo la explotación por la pequeña y mediana minería. La mayor parte de la actividad extractiva de carbón en la cuenca, lo realiza la pequeña minería, alrededor de un 95%, que está conformada por familias de escasos ingresos, con deficientes condiciones de seguridad laboral y social, poca cobertura en servicios de salud y educación y escasa capacitación, y asesoría técnica y empresarial. La mayoría son pequeñas minas que trabajan en forma ilegal y las pocas legales incumplen sus obligaciones contractuales.” (Cárdenas, 2006)

La mediana minería que está constituida por nueve empresas bien organizadas, con explotación planificada del depósito, producción mecanizada, mano de obra calificada, buenas condiciones de seguridad e higiene minera, entre las cuales están: Geominas S.A., Carbonia Ltda., Carbones San Fernando, Carbones Nechí Ltda., Industrial Hullera Mineros Unidos, C.I. Carminales S.A., Excarbón S.A., Las Margaritas y Pablo Hernando Posada Wolf.

Actualmente, la minería de carbón en la región afronta diversas problemáticas, entre ellas: el detrimento del Patrimonio Geológico y Patrimonio Minero, la ilegalidad y la falta de control, las redes de compradores intermediarios, la evasión de los ingresos municipales por regalías, el mal estado de las vías y el impacto ambiental negativo. (Cárdenas, 2006)

A lo anterior, se suma el gran impacto social que está generando el sector, en cuanto a diversos aspectos: la presentación de muerte masiva de trabajadores, denominadas tragedias; la alta accidentalidad de los trabajadores, que en muchas ocasiones quedan con incapacidades físicas de por vida. Así mismo, se impacta a las comunidades por el problema de la subsidencia minera, que genera daños a las viviendas y no se evidencia una clara intención de responsabilidad de las empresas mineras a responder por sus impactos.

Ahora bien, otro tema de gran interés para el estudio, tiene que ver con el conocimiento que poseen las empresas mineras de la Cuenta Carbonífera del Suroeste sobre la gestión de la RSE, se podría decir que las empresas poco conocen del tema de RSE y que se dedican a hacer acciones benéficas en celebraciones como el día del niño o la navidad comunitaria. Las empresas del medio realizan desde sus oficinas de Recursos Humanos algunas prácticas sociales, desvinculadas a las empresas, quizá guiadas por la intuición y la buena fe, más no por una filosofía empresarial que involucre los intereses de sus stakeholders.

Por lo anterior, nos encontramos la problemática del desconocimiento de las organizaciones sobre lo que comprende la RSE y por ende, la incapacidad de llevarla a sus bases estratégicas y poder hacer balances cualitativa y cuantitativamente. Del mismo modo, se carece del entendimiento necesario para valorar la RSE como ventaja competitiva porque entre muchos otros aspectos, aún no existe una cultura generalizada en las organizaciones sobre la inversión social:

“Quizás la usencia de una cultura en este sentido tenga ver con el hecho de la inexistencia de una clara consciencia de que la inversión social, así afecte los estado financieros en el corto plazo, redunde en mayores utilidades en el largo plazo dado su impacto sobre la productividad y, lo que

es más importante, en el establecimiento de un mejor ambiente para el desarrollo de las relaciones entre quienes participan del proyecto productivo". (Toro, 1996).

Además, es válido reconocer que las empresas, por no tener naturaleza social, se les hace difícil asimilar el nuevo fenómeno y pueden estar desorientadas sobre el método a implementar: qué, cómo, con quién, por qué y para qué las prácticas de RSE. Por lo anteriormente descrito, se prevé la investigación dentro del contexto problemático de la dispersión sobre el concepto de RSE, la ausencia de conocimiento y sensibilización de las empresas sobre su relación interdependiente con sus grupos de interés.

Así mismo, los empresarios de esa región utilizan el concepto para referirse al cumplimiento de la normatividad, como el pago de salarios y prestaciones sociales de los colaboradores, siendo esto no más que el acatamiento de las obligaciones legales para evitar perjuicios a futuro, como por ejemplo demandas laborales. La RS va más allá de la ley, debe representar el deseo real de las organizaciones de promover cambios sociales y condiciones de bienestar en sus grupos de interés.

Se plantea entonces que existe confusión frente al término y por otra parte, que muchas organizaciones han emprendido la misión de crear modelos de RS a veces guiados por la intuición o el criterio de las directivas, como en el caso del empresario-sueño que actúa guiado por valores como la solidaridad, pero que en realidad se operan procesos con poca científicidad, lo cual implica investigación para el conocimiento de las problemáticas, intervención, sistematización y evaluación continua de los impactos.

A lo anterior se suma la ausencia de formación profesional y experticia de los funcionarios que asumen el área de RS, lo cual perjudica la concepción y visión del tema, por lo cual suele ocurrir que se desperdician recursos en algunas

acciones aisladas, desorganizadas, de poca continuidad, sin direccionamiento estratégico, que son incapaces de generar impactos positivos y generar valor a la empresa, por lo cual se tiende a desvalorizar dichas iniciativas.

1.1.3. ANTECEDENTES SOBRE INVESTIGACIONES DE RSE EN MINERÍA

La preocupación por el desarrollo pensado más allá del crecimiento económico ha venido tomando cada vez más fuerza en los debates nacionales e internacionales, cobran importancia los cuestionamientos acerca de la ética de las empresas y los balances sociales que presentan, como parte de su compromiso con el desarrollo de las comunidades en las que se encuentran inmersas. Prueba de ello, es el movimiento intelectual generado por la publicación del libro “Desarrollo como libertad” de Amartya Sen:

“...la crítica de Amartya Sen al distanciamiento entre ética y economía como uno de los factores que más ha influido en el empobrecimiento de la economía moderna, ha adquirido un amplio reconocimiento en los últimos tiempos. La concesión de Sen del Premio Nobel de Economía en 1998, por sus contribuciones al análisis del bienestar económico, es uno de los indicadores del creciente interés intelectual y teórico que suscitan las propuestas de redefinición de los enfoques económicos convencionales”.
(Perdiguero, 2003)

Nos encontramos en un momento histórico crucial en el tema de RSE ya que se ha convertido en un foco de interés para la sociedad; las personas, clientes y consumidores se están interesando cada vez más en el tipo de relación que establece la empresa a la que le eligen para demandar sus productos, con la comunidad y su aporte a la resolución de los problemas sociales. Dicho interés repercute en la inversión de las empresas en sus comunidades, su interés por presentar un balance social y algo a destacar, por el deseo de participar en la construcción de nuevos modelos de RSE a través de investigaciones sociales:

“Es claro que la RSC es una tendencia que cobra cada vez más fuerza en América Latina, hay una gran diversidad sobre los alcances del tema, pero la responsabilidad de la empresa frente a la sociedad es un tema que

aparece con frecuencia en el lenguaje de los empresarios y en la agenda de la sociedad” (CEPAL, 2004)

Lo anterior se puede corroborar con las diversas investigaciones realizadas en América Latina sobre la responsabilidad social de las empresas privadas, no obstante, para efectos de esta investigación, se traen a colación únicamente los estudios relacionados con el sector de la minería:

1. “Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial”. Este documento fue preparado para la División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2004) por María Emilia Correa, con la colaboración de Sharon Flynn y Alon Amit, pertenecientes al Grupo Nueva, en el marco del proyecto Multidivisional GTZ.

En este estudio se exponen las iniciativas de responsabilidad social de organizaciones y empresas de los siguientes países (se relacionan los casos de las empresas mineras):

- ✓ Argentina
- ✓ Brasil: empresa Vale Do Rio, compañía que hace énfasis en la gestión ambiental. Chile: empresa Minera Escondida
- ✓ Guatemala
- ✓ México
- ✓ Panamá
- ✓ Perú: ocupando los puestos 2,3,4,5 y 6 en el ranking general de RSE de empresas privadas, se encuentran las empresas mineras: BHP Tintaya S.A., Barrick Misquichiles S.A., Minera Yanacocha SRL, Compañía Minera Antamina S.A., Cía. Minera Buenaventura S.A., y ocupando el 16° lugar, la empresa Hochschild & Cía. Ltda. S.A. Todas catalogadas como de gran tamaño, con capital peruano y extranjero. (CEPAL, 2004)”.

2. “Investigación en Chile sobre Estudio de casos de responsabilidad social: 12 casos empresariales en Chile”. Por: Soledad Teixidó, Reinalina Chavarría y Andrea Castro. En esta investigación se destaca el caso de la empresa Minera Escondida, describiéndose sus acciones y programas de responsabilidad social, entre ellas la prevención de riesgos laborales, la creación de la Fundación Educacional Escondida Centro de Capacitación técnica, canal de comunicaciones para las relaciones laborales, proyectos de extensión a la comunidad, apoyo a proyectos de investigación, apoyo a iniciativas sociales de los empleados, entre ellos un comedor comunitario y campaña de prevención de consumo de sustancias psicoactivas. Además, se hace alusión al balance social de la entidad y al concepto que la entidad tiene sobre RSE. (Teixidó, 2002)

3. “Responsabilidad Social Empresaria: análisis de las memorias en Argentina”. Por: Joaquín Bengua y Yamila A. Clerici, de la Universidad Nacional de Río Cuarto, Córdoba, Argentina. “El objetivo central del estudio es analizar el grado de adopción de las pautas del Global Reporting Initiative (GRI) en la presentación de la información de Sostenibilidad por parte de las entidades radicadas en Argentina. Para ello se recurre al análisis documental de las Memorias de Sostenibilidad de las empresas de Telecomunicaciones, Mineras-Petroleras, Eléctricas y Bancarias presentadas en el año 2008 correspondientes al periodo 2007...se busca compatibilizar los objetivos económicos de las empresas con el cuidado medioambiental, el intercambio con los empleados, el fortalecimiento empresarial, la comunicación con la sociedad, entre otros aspectos que hacen a la Responsabilidad de la empresa, dando lugar así al concepto de RSE”. (Clerici, 2009)

Se destaca el análisis de las memorias de RSE de la Minera Alumbraera, exponiendo sus indicadores de desempeño en términos económicos, ambientales,

prácticas laborales, derechos humanos, dimensión social y responsabilidad sobre el producto.

4. “Empresas mineras y población: estrategias de comunicación y relacionamiento”. (2009) Por: Karen Eckhardt, Aldo Girona, Jeannette Lugo Walter Oyola y Reina Uzcátegui, de la Universidad ESAN de Perú. Se presenta una importante conceptualización sobre minería y RSE, analizándose tres empresas mineras: Compañía Minera Antamina, Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Xstrata Tintaya. Se estudian a la luz de los siguientes ítems: Antecedentes y descripción de la empresa, Estrategia corporativa, Inversión social, Identificación de los grupos de interés y sus estrategias de comunicación interna y externa. (Eckhardt, 2009)

5. “Información de Sostenibilidad en los Informes Anuales de las Empresas Mineras en el Perú” (2008). Por: Julio C. Hernández Pajares, de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Departamento de Contabilidad y Auditoría Universidad de Piura- Perú. “El presente trabajo tiene como objetivo analizar la información de sostenibilidad en las memorias anuales y verificar el nivel de información presentada, es decir, revisar si el total de las prácticas es sistematizadas. Los resultados muestran que el desarrollo de información tiene un menor nivel de desarrollo que las prácticas de desempeño, principalmente se refieren a relaciones con los trabajadores y comunidades campesinas donde se realizan las explotaciones mineras, grupos de interés con los que busca establecer mejores relaciones”.

6. “Aporte de la Responsabilidad Social Empresaria de un Proyecto Minero al Desarrollo Sostenible” Por: Beatriz Duque y Carlos Pujadas del Instituto de Desarrollo Sostenible, Universidad Católica de Cuyo, Argentina. El estudio tuvo por objetivo: “analizar el aporte de la actividad minera, a través de los programas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), al logro de un desarrollo sostenible.

Para ello se realizó un estudio de los diferentes programas de RSE del único emprendimiento minero metalífero que actualmente está en operación en la provincia de San Juan, Argentina”. (Pujada, 2008)

7. “La Responsabilidad Social de las empresas privadas en el Perú” Por: Baltazar Caravedo Molinari de SASE-Servicios para el desarrollo. “Esta publicación pretende varias cosas. De un lado, mostrarle a los propios empresarios y al resto de la sociedad, que las inversiones sociales o las acciones de responsabilidad de las empresas en el Perú pueden ser medidas. De otro lado, que sus inversiones sociales tienen una significación y potencia mayor a la que se había aceptado en el pasado. En tercer lugar, que con nuevas perspectivas incorporadas al manejo empresarial pueden obtener no sólo los beneficios que toda empresa busca sino uno de los más interesantes en estos días: la lealtad de los consumidores y clientes de las comunidades en las que se asientan. Finalmente, que es posible tender puentes a los demás sectores de la sociedad para lograr la alianza estratégica que el desarrollo del país requiere”. (Molinari, 1998)

8. “Responsabilidad Social Empresarial como base para el Desarrollo Sostenible en el Perú” Por: C. Patricia Quiroz Morales del Departamento de Ingeniería Industrial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. “En el presente trabajo se muestra el caso de la empresa Compañía Minera Poderosa S.A., que ha ejecutado un proyecto de Gobernabilidad en el distrito de Pataz, La Libertad - Perú, el cual ha permitido capacitar y empoderar a los pobladores para que sean ellos los que tomen las decisiones más adecuadas para su distrito. Los resultados observados del proyecto indican que la apropiada participación colectiva en las decisiones promueve el desarrollo sostenible de la comunidad. (Morales, 2007)

9. “Buenas prácticas en la industria minera: el caso del Grupo Peñoles en México”. Por: Eduardo Chaparro para la División de Recursos Naturales e

infraestructura de la CEPAL. El estudio da cuenta de la manera como la industria minera del continente americano, responde a los cuestionamientos de rol frente al desarrollo ambiental y social. Se expone el caso del Grupo Peñoles de México, "... se presenta el ayer y el hoy de una importante empresa industrial mexicana que se enfrentó a los efectos acumulados de su ejercicio económico con decisión y, la manera en que asumió la tarea de insertar su trabajo en el marco del desarrollo sustentable". (CEPAL, 2007)

Además de las anteriores investigaciones, se encontró la siguiente memoria:

"La responsabilidad social de las empresas mineras y el derecho a la información" Es el resumen del conversatorio realizado en Marzo de 2008 en Perú, auspiciado por Canadian Lutheran World Relief. El escrito da cuenta de tres ponencias: 1.Experiencias con los medios de comunicación y acceso a la información en zonas de conflicto minero, 2. Espacios de comunicación con las empresas mineras y 3. Mecanismos de información de las empresas con las poblaciones. (Canadian, 2008)

A nivel de Europa se encontró la siguiente investigación:

"Estudio empírico de las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en la minería de áridos en Cataluña" (2010). Por: Carla Vintró Sánchez y Jordi Fortuny Santos, del Dpto. de Organización de Empresas, Escuela Politécnica Superior de Ingeniería de Manresa, Universidad Politécnica de Catalunya. El objetivo de este trabajo fue: "analizar la situación de la responsabilidad social corporativa (RSC) en la minería de áridos de Cataluña. A partir de la información obtenida mediante cuestionarios se ha analizado la experiencia en sistemas de gestión, la adopción de prácticas de RSC, la aplicación de procedimientos de RSC y la utilización de sistemas de indicadores de la RSC. Los resultados muestran un incipiente interés por la RSC. Destacan (en positivo) el compromiso con el entorno

y la preocupación por los stakeholders internos de la empresa. Uno de los aspectos que debe mejorarse es la gestión de las acciones de RSC”.

Sobre África se encontró el siguiente artículo:

“Responsabilidad Social Corporativa de las empresas mineras del Congo” (2010). Por: Emmanuelle Devuyt. Es la recopilación de los talleres los dos talleres realizados con 5 empresas mineras de la República Democrática del Congo, donde se abordó su responsabilidad social, tema abordado desde la perspectiva de la legislación nacional y normas internacionales, por diferentes técnicos y especialistas en la materia. El artículo concluye lo siguiente:

“Estos talleres dieron lugar a interesantes intercambios entre la sociedad civil, las autoridades locales, y representantes de organizaciones internacionales y expertos. Ello nos han permitido mostrar la paradoja del Congo: siendo uno de los pocos estados que tienen leyes muy concretas en términos de responsabilidad social de las empresas, el sistema judicial no tiene la capacidad para asegurar su cumplimiento”. (Devuyt, 2010)

Investigaciones en empresas mineras sobre su RSE en Colombia:

1. “Investigación En Responsabilidad Social Empresarial (RSE)” Por Carlos Martínez Fajardo, Profesor Titular de la Universidad Nacional de Colombia. Trabajo presentado para el Congreso Internacional Responsabilidad Social Empresarial, Universidad y Desarrollo. Buenos Aires, 4, 5 y 6 de septiembre de 2006. “Este proceso comprende establecer, sobre todo en países como el nuestro, la investigación de la inversión directa extranjera de la gran corporación y su relación frente al desempeño social. Así mismo se debe investigar el comportamiento de la gran empresa de inversión local, de las medianas y pequeñas empresas que tienen el reto de crecer, pero crecer con responsabilidad

social”. (Fajardo, 2006) Estudio que generó al propuesta de la creación de un Observatorio De Estudios De La Empresa Y La Responsabilidad Social –Oders-

2. “Encuesta sobre Responsabilidad Social Empresarial – 2007-08” de la ANDI. Se trata de una encuesta realizada desde el 2004 al 2008 a 686 empresas del país, orientada a consultar las acciones de las empresas en materia de RSE. El informe desarrolla los siguientes estadísticas: acciones dirigidas a stakeholders, mecanismos de RSE, campos de inversión, recursos destinados a RSE, indicadores de gestión (normas internacionales), satisfacción de los trabajadores, gestión ambiental y buenas prácticas empresariales. (ANDI, 2008)

3. “La minería en Colombia: impacto socioeconómico y fiscal”: Este es un informe realizado por Fedesarrollo, basado en al proyecto de la cámara de Asomineros de la Andi, en el cual se muestra mediante cifras y resultados concretos el crecimiento socioeconómico que representa la minería en otros países del mundo y específicamente en Colombia. Se da cuenta de los beneficios de la minería en el país, pero se advierte que para que el impacto positivo en el crecimiento se haga Efectivo, se requiere de la concurrencia de otros factores como: un capital humano de calidad y unas buenas instituciones comprometidas con el desarrollo sostenible, con una normatividad clara y con acciones que apunten a unas buenas prácticas de responsabilidad social. (Fedesarrollo-Asomineros de la Andi, 2008)

4. “Minería responsable: de las intenciones a la realidad”: Este artículo fue elaborado por el profesor Manuel Rodríguez Becerra (Ing. De la facultad de Minas), en el se argumenta la carencia de condiciones y normatividad en Colombia para tener un adecuado desempeño ambiental. Se expone además, que las trece empresas que hacen parte de la Asociación del Sector de Minería a Gran Escala (SMGE) firmaron un acuerdo sobre minería responsable, actuando como testigo el presidente Juan Manuel Santos.” (Rodríguez, 2012).

5. “Artículo sobre las minería colombiana”: Este es un artículo del Ingeniero Civil, Jaime Ernesto Salas, en el cual da a conocer los beneficios traídos por el proyecto Cerrejón a la Guajira, a la región Caribe y Colombia en general, argumentándose que los impactos positivos son abundantes y logran superar los efectos desfavorables de esta actividad. En este artículo se evidencia la manera cómo todas sus acciones y prácticas de RSE, van encaminadas a mejorar la calidad de vida de los empleados, familias y comunidad en general. (Salas, 2005)

6. Artículo de la revista Colombia Internacional: “¿Bondad o estrategia? Tejiendo responsabilidad social en el mundo del carbón.” Por: Nataly Sarmiento:

“Este artículo cuestiona las motivaciones de las corporaciones multinacionales para adoptar políticas de responsabilidad social en los países en vía de desarrollo. Para lograr esto se realizó un estudio de caso comparativo entre Drummond Ltd. y Carbones del Cerrejón Ltd. en Colombia. El resultado del estudio evidenció que las empresas responden de manera diferenciada a los constreñimientos y presiones institucionales y que, por ende, sus iniciativas de responsabilidad social surgen en medio de contextos institucionales específicos. Se concluyó que las motivaciones de las multinacionales para adoptar políticas de responsabilidad social se dividen en dos categorías: internas y externas”. (Sarmiento, 2008)

A manera de síntesis

Después del rastreo bibliográfico se ha identificado que:

- ✓ Las investigaciones sobre RSE se han encaminado a grandes empresas públicas y privadas de Latinoamérica, que superan los 500 trabajadores y han estado orientadas a describir el conjunto de prácticas de los diferentes sectores

de la economía, donde sobresalen las investigaciones de las compañías mineras del Perú por su compromiso frente al desarrollo social. Por el contrario, el presente estudio pretende realizar un estudio específico enfocado a dos empresas mineras del suroeste antioqueño que poseen entre 300 y 450 empleados.

- ✓ Las investigaciones encontradas en Latinoamérica y con más especificidad en Colombia, giran en torno a la descripción de los casos exitosos de las grandes empresas mineras y no al diagnóstico de la situación actual del conjunto de empresas de este gremio, por lo que este estudio cobra relevancia, en cuanto a que pretende estudiar las características de las prácticas de dos empresas con miras a orientar sus modelos de gestión de la RSE, en pro de mejorar su gestión social.
- ✓ Existe diversidad de material sobre investigaciones de RSE relacionadas con el sector minero en Latinoamérica, pero poco material en Colombia, encontrándose en la mayoría de casos, artículos o ensayos referidos al tema, pero una investigación como tal referida a la RS de las empresas mineras.
- ✓ Las dos entidades susceptibles de ser investigadas no han contado con una investigación sobre el tema de RSE, ni con balances sociales al interior y exterior de las compañías, lo cual otorga mayor viabilidad al estudio ya que servirá como medio de conocimiento para conocer su situación actual relacionada con sus prácticas de RSE y la pertinencia de las mismas.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las condiciones actuales es trascendental la investigación como medio para la comprensión de los alcances de las intervenciones en RS; las nuevas demandas sociales, laborales y ambientales, exigen una comprensión profunda sobre el rol de los distintos actores del desarrollo: En las condiciones de hoy, el ámbito y extensión de las responsabilidades de los empresarios es más complejo y exigente. Ello significa que hay que realizar un esfuerzo inmenso para comprenderlo y para adecuar las prácticas existentes a las nuevas realidades. También es el caso de los instrumentos concebidos para medir el alcance y la efectividad de la gestión social de las empresas. (Toro, 1996)

El ejercicio de investigación pretende ante todo, ser un aporte valioso para el replanteamiento de la RSE, de debatir la evolución de la inversión social como beneficencia a inversión estratégica, puesto que en la actualidad persiste la concepción desde la filantropía, de acciones externas de las compañías, desarticuladas del pensamiento estratégico, que poco aportan a los intereses organizacionales:

“Hacer simples donaciones sólo sirve para mantener al beneficiario en la dependencia crónica y sin posibilidad de evolución alguna. Toda donación que no hace evolucionar a la persona, que no crea algún nivel de conciencia mayor, puede traer algún beneficio pero éste se extingue pronto, a diferencia de lo que se logra a través de la profesionalización, la disminución del grado de dependencia y la mejor definición de los objetivos”. (Toro, 1996).

Como lo planteó Adam Smith, los seres humanos actúan guiados por sus intereses y la RSE debe tener la habilidad para construir herramientas verificables que permitan comprobarle a las empresas sus beneficios en rentabilidad y

competitividad. El discurso ético es totalmente válido y necesario para humanizar las relaciones, sin embargo, el tema en discusión, debe ser capaz de mostrar sus beneficios a través de proyectos investigativos como este o la necesidad inminente de construirse.

Por la misma línea, se pretende impactar la comprensión del concepto de RSE para deslegitimar la concepción de gasto, promoviéndola como una inversión al desarrollo organizacional, porque si la primera visión persiste, los procesos sociales y hasta los departamentos de RS seguirán siendo limitados en momentos de crisis económica:

“Todas estas iniciativas han tenido en común una misma forma de ser percibidas por parte de la empresa: los desembolsos que implican se consideran gastos en los que hay que incurrir para demostrar que son socialmente responsables de los que no se espera ningún retorno. El problema surge cuando se presenta una situación de crisis y recesión: al enfrentarse a una reducción de sus ingresos y/o rentabilidad, la partida dedicada a la acción social es una de las primeras sacrificada”. (Agüero, 2003)

Otra lógica que es importante deslegitimar la percepción de la RSE desde el enfoque redistributivo, donde sobresalen los temas de: pagos de impuestos, generación de trabajo y programas de bienestar laboral. Las empresas pueden desempeñar roles más estratégicos en el desarrollo local, nacional e internacional y ello les permite la consolidación de ambientes más seguros y productivos para permanencia y expansión de sus negocios.

La investigación debe tener la solidez de argumentar la necesidad que las grandes empresas, específicamente los casos a investigar, posean departamentos de RSE, que estén concadenados a políticas explícitas, articulados a la gestión económica y financiera, con objetivos, metas e indicadores claramente definidos,

con procesos consistentes en el tiempo y no se tome la inversión social como acciones benéficas sin retribución, ni que se base en decisiones ocasionales, episódicas, desarticuladas y aisladas que propicien el uso poco racional de los recursos.

Es importante el estudio de las entidades mencionadas porque se constituye en un medio de conocimiento y sensibilización de las ventajas que la empresa adquiere al ser responsable socialmente, presentando los argumentos basados en la teoría y el contraste con los datos recolectados, para que de esta manera se pueda evaluar la pertinencia de las acciones hasta el momento emprendidas y la visibilización del universo de oportunidades, de ideas, de forma de trabajo participativo que potencialicen el capital humano y ayuden a mejorar las relaciones con las comunidades.

En conclusión, este proyecto de investigación procura la comprensión de la situación actual de las dos entidades para construir conocimiento y argumentos que permitan articular el proyecto productivo al proyecto social, destacando las fortalezas y debilidades de las prácticas de RSE emprendidas y que en un futuro no muy lejano, las organizaciones puedan mejorar sus estrategias, permitiendo así el aumento de las condiciones de bienestar para sus colaboradores, el mejoramiento de su imagen corporativa y el logro de sus objetivos estratégicos.

1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

La pregunta surge a partir de los antecedentes y el planteamiento del problema anteriormente expuestos, con la intención de conocer el quehacer de las dos empresas y escudriñar cada una de las prácticas que éstas definen como RSE y posteriormente pasarlas analizarlas a la luz de la teoría y argumentar cuáles cumplen con las características y cuáles no. La pregunta entonces se define de la siguiente manera:

¿Cuáles son las prácticas de responsabilidad social empresarial de las empresas mineras Carbones San Fernando y Mina La Margarita del Suroeste Antioqueño?

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Una breve reseña histórica de la RSE a nivel mundial:

La responsabilidad social nace en el marco de las nuevas demandas sociales, ambientales y laborales que se desencadenan a partir de las dinámicas de la globalización:

“Debido a la globalización y a los mercados competitivos, algunas empresas mineras han asumido los estándares socio-ambientales establecidos en otras latitudes, están aplicando buenas prácticas corporativas y están promoviendo acciones con diversas partes interesadas (stakeholders)”. (Morales, 2007)

El origen del fenómeno de la RSE² puede rastrearse en las iniciativas de determinados empresarios industriales a finales del siglo XIX y principios del XX, que se empezaron a preocupar por el bienestar de las comunidades en las que estaba situada su actividad productiva.

La RS surge así mismo, en el contexto de la inequidad social, donde la brecha es cada vez más amplia entre los ricos y los pobres; son alarmantes las estadísticas de explotación laboral, analfabetismo, muerte por desnutrición, vulneración de los derechos de las minorías étnicas, niños, ancianos y mujeres. Este alto en el camino se vino gestando desde los años 60's, pero es en los 90's cuando se referencia el tema de la responsabilidad social como un criterio global a seguir:

“Hay que esperar la crisis y protestas de los años noventa, con un creciente protagonismo de las organizaciones no gubernamentales, especialmente de los grupos de derechos civiles y el movimiento ambientalista, y sus campañas de denuncias de determinadas prácticas y conductas de las

grandes empresas –catástrofes ambientales, prácticas comerciales abusivas, o condiciones de trabajo injustas en los países menos desarrollados-, para que vuelva a ser situado en el primer plano de actualidad de interés por el enfoque social de los negocios”. (Perdiguero, 2003)

Se generan nuevos conceptos sobre el quehacer de la empresa productiva y se empiezan a dar nuevas demandas que surgen por el replanteamiento de la sociedad, del cambio de la mirada netamente economicista a la del desarrollo integral, donde las dimensiones social y ambiental cobra gran relevancia, debido a que aportan significativamente a la sostenibilidad de las organizaciones, del medio ambiente y del planeta mismo.

Esta nueva forma de concebir la sociedad y específicamente la actividad productiva, trae consigo lo que la CEPAL ha denominado “la globalización de los valores”, entendida como la extensión gradual de principios éticos comunes y cuya manifestación más cabal son las declaraciones sobre los derechos humanos. Otra expresión de este fenómeno son las declaraciones de las cumbres mundiales sobre medio ambiente, desarrollo social, población, mujer y protección de los derechos del niño, entre otras, celebradas en el marco de las naciones unidas.

No obstante, uno de los mayores acuerdos a nivel mundial ha sido La Declaración del Milenio, debido a su influencia en la planeación del desarrollo a nivel regional, nacional y local, ya que los diferentes entes gubernamentales y empresas tratan de enfocar sus esfuerzos guiados al cumplimiento de los objetivos del milenio. Así mismo, la Comisión Europea presenta el Libro Verde titulado “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” cuyo objetivo más importante es favorecer un amplio debate en Europa sobre las relaciones empresa-sociedad teniendo en cuenta los diferentes actores del desarrollo: agentes públicos, privados. (Perdiguero, 2003)

Se observa entonces, que el desarrollo es asunto de todos, de los distintos actores del desarrollo, entre los cuales se destacan: las entidades gubernamentales, entidades sin ánimo de lucro, empresas globales, grandes empresas locales, grandes empresas estatales, gremios empresariales, pequeñas y medianas empresas, ONG y sociedad civil.

Después de contextualizar las condiciones en las cuales surge el concepto de RSE, es importante analizar cómo ha sido asumida por las organizaciones, es decir, cómo la conciben y por ende, qué importancia le otorgan en el marco de sus actividades. Según la revisión realizada sobre el estado del arte de la temática, se identifica que existe dispersión respecto al término y que en no pocas ocasiones, las organizaciones lo adecuan a su filosofía y no a la construcción teórica lograda hasta el momento. Las visiones que se destacan son:

- La visión filantrópica, donde se destinan recursos a obras de beneficencia y que por lo general provienen del empresario-sueño
- Asumir la RS como casi un gasto necesario para gozar de buena reputación con las autoridades y un mínimo contexto que favorezca el negocio
- Se considera la RS como un tema emergente y que cada vez cobra más fuerza, pero que la empresa aún no se siente presionada a hacer o no tiene claridad sobre su funcionalidad.
- Se relaciona con temas legales, con el cumplimiento de la ley y procesos de certificación.
- Como un medio para hacer visible a la empresa y por ende promocionar la marca.

Por último, como una herramienta una herramienta de competitividad que permite competir con acierto en el mercado, es una guía, pone el foco en un conjunto de buenas prácticas y de estándares que se integran a la gestión de negocios de

manera sistemática, deliberada, consciente en el tiempo y por tanto se deben aprovechar todos los elementos diferenciadores y ventajas competitivas. (Toro, 1996)

Como se puede observar, a nivel mundial la RSE es asumida desde diferentes puntos de vista, lo cual se convierte en un elemento problematizador, ya que al existir una dispersión sobre su definición, objetivos y finalidad, se suele tomar el tema a ligera y no se valora su real contribución al desarrollo organizacional y comunitario.

Por otra parte, es importante mencionar, que en el marco de las organizaciones que incorporan la RS como política corporativa, se han realizado procesos exitosos como es el caso de empresas Chilena y Brasileñas, donde se evidencia real compromiso hacia las poblaciones más vulnerables, lo cual ha contribuido sustancialmente a su expansión en el mercado internacional.

Lo anterior, denota un alto valor al rol activo de las empresas dentro de sus comunidades, por lo cual antes de establecer relaciones con ellas, las evalúan más allá del cumplimiento de la normatividad, analizando su capacidad de generar bienestar a sus comunidades, entendiéndose a los sectores privado y público como sistemas abiertos, con una relación de interdependencia con el medio externo.

A pesar de lo anteriormente expuesto, en Latinoamérica se verifica un alto nivel de desalineamiento entre las agendas público y privada, es decir, no hay suficientes niveles de colaboración entre las mismas empresas, como tampoco entre éstas y las instancias del gobierno, en cuanto a compartir una visión de estrategia de desarrollo, enfrentar desafíos internacionales, y ubicación en el contexto de globalización de una manera más proactiva y consistente.

Otro elemento problematizador, se refiere a los nuevos retos sociales de la empresa productiva, pero que en ocasiones es asumida por presiones externas y sin la respectiva rigurosidad. Dentro de la aldea global, a las empresas se les atribuye la misión ética de contribuir al desarrollo integral de sus trabajadores y demás grupos de interés, como comunidades aledañas, consumidores y proveedores, lo cual es un reto, no una imposición legal, pero es bien sabido, que en la actualidad se convierte en un factor de discriminación, tanto para la adquisición de sus insumos como para la venta de los bienes o servicios que oferta.

Una de las exigencias más renombradas en el viejo continente, es la certificación de EUROGAP, la cual es impulsada por los supermercados ingleses, los cuales sólo compran a los proveedores que cumplan estándares mínimos de calidad de los alimentos, de gestión ambiental y laboral.

Podría decirse entonces, que algunas empresas responden a presiones del medio para sostenerse en el mercado y por la necesidad de mejorar su imagen. Sin embargo, habría que preguntarse si se realiza un estudio cuidadoso del contexto interno y externo de las organizaciones y que a partir de allí se gesten las prácticas de RSE y que cuenten con profesionales idóneos, con los recursos y el seguimiento riguroso que se deben tener para que realmente se propicie un cambio social.

Se plantea entonces, otro elemento problematizador, relacionado con el asumir la RS como un medio para que las empresas cumplan sus fines comerciales y no como un fin que permita dignificar el trabajo y mejorar la calidad de vida de las personas involucradas en la labor productiva y no seguir haciendo procesos desvinculados de la empresa o haciendo obras benéficas como se ilustra a continuación:

“Sin embargo, en la práctica, los relativamente pocos empresarios que han actuado en el marco de la ética señalada han reducido su acción social a obras de beneficencia por fuera del propio sistema productivo o a actividades que acaso incluyen al trabajador y a su familia”. (Toro, 1996)

En la región del Suroeste Antioqueño el tema de la RSE es relativamente nuevo para todos los gremios y existen diversas concepciones, cada organización y grupo de interés la asumen de diferentes maneras, por ejemplo para unos ser responsable socialmente es pagar los salarios, seguridad social y proveer de dotación a sus empleados, para otros respecta al hecho de hacer mantenimiento a los terrenos o quebradas que se impactan y para otras es la creación de fundaciones que realizan labor social en las comunidades. Por lo anterior, se plantea no hay acuerdos sobre la definición del concepto y por ello se suele llamar RSE a gran número de acciones de las empresas aplicando algunas y muchas otras no.

2.2. NOCIONES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:

La Responsabilidad Social como corriente ha pasado de un discurso filosófico en la década de los 60's, a una forma de gestión empresarial durante los años 70, que conlleva en los ochentas a la integración del discurso socialmente responsable a la dirección estratégica por medio de la teoría de los *stakeholders* o grupos de interés.

La idea de "la responsabilidad social empresarial", desde finales de los años noventa, comenzó a ser asumida por numerosos actores del contexto político y económico mundial, incluidos instituciones financieras, empresas, organizaciones, agencias de desarrollo, escuelas de negocio, inversores y algunos gobiernos. Aunque este concepto es relativamente novedoso, según (Melling y Jensen, 2002), citados por (Bull, 2004); sus raíces se identifican en diversas concepciones acerca de la gestión empresarial que existen en los archivos de los Estados Unidos entre los años 1950 y 1960, donde la responsabilidad social era considerada una obligación moral y responsabilidad personal del empresario.

Según el apartado, en el siglo y la sociedad en la que vivimos no se podría determinar que la obligación de la RSE sea solo de los empresarios, si bien es cierto que parte de la voluntad de los mismo, es un acto de compromiso de cada ciudadano en el entorno en el que se desenvuelva.

Es a partir de los 90's la RSE deja de verse como un fenómeno aislado dentro de la empresa y empieza a evidenciarse como un proceso que atraviesa transversalmente a las diferentes áreas de la organización; es decir a convertirse en una estrategia corporativa.

Sumado a lo anterior, la Responsabilidad Social de las Empresas, indiferente del sector productivo, naturaleza o tipo de propiedad, debe tener como plataforma el

conjunto de normatividades según su finalidad e ir más allá tratando de incrementar el bienestar de los grupos que involucra, tal y como lo define la Unión Europea en el Libro Verde:

“[La RSE es] Un concepto por el que las compañías deciden voluntariamente contribuir a una mejor sociedad y a un ambiente más limpio. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.” (Unión Europea, 2003)

Además de esta definición de RSE, el estudio tiene en cuenta la planteada por el Centro Colombiano de Responsabilidad Social CCRE:

“[La RSE] puede definirse como la capacidad de respuesta que tiene una empresa o entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona...dicha responsabilidad es la forma como las empresas se relacionan entendiendo cómo sus actividades se orientan a la satisfacción de necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno” (CCRE, 2008)

Se evidencian tres grandes temáticas en esta definición: asumir los efectos de la actividad productiva, tipo de relaciones que establece la empresa, satisfacción de necesidades-expectativas de sus miembros y, preservación del medio ambiente. En estos cuatro aspectos se centra el análisis de las prácticas de RSE de las dos minas de carbón objeto de investigación.

Por otra parte, cabe anotar el valor estratégico de la asumir la filosofía y las prácticas de RSE ya que facilita el cumplimiento de los objetivos y metas

organizacionales, en la medida que potencializa los recursos individuales y grupales, lo cual tiene injerencia en la eficiencia, eficacia y efectividad de las organizaciones:

"En pocas palabras la responsabilidad social produce reducción de costos operativos, mejora la imagen de la marca en el mercado y logra mayor identidad y sentido de pertenencia de sus colaboradores, lo que se convierte en el mejor negocio, no con visión cortoplacista, sino también con miras al futuro. La aplicación de programas de RSE, mejora el desempeño financiero, aumenta la lealtad de los consumidores e incrementa las ventas, aumenta la productividad y calidad, mejora la capacidad para retener y contratar a los mejores empleados y favorece el acceso a capitales de las empresas" (Correa, 2004)

El discurso sobre la RSE cada vez se vigoriza más en el plano internacional y nacional, los estudiosos manifiestan su interés por caracterizar el fenómeno y principalmente, identificar los beneficios de su adopción:

"La Responsabilidad Social Empresarial es un tema que cada vez toma más vigencia. Las empresas paulatinamente están incorporándolo a sus principales prácticas y las universidades y organismos internacionales están comenzando a desarrollar proyectos para estudiar el impacto de su aplicación en los resultados de las empresas, como en la comunidad." (Lillo, 2005)

De esta manera se puede decir que el concepto de la RSE, ya ha incursionado de manera positiva en los diferentes organismos y está siendo tomado como estrategia para lograr incursionar en otros mercados y así mismo, continuar posicionándose y estableciendo mejor relación con quienes son sus consumidores.

2.2.1. LA RSE, ENTRE LA VOLUNTARIEDAD Y LA LEY:

Como se ha mencionado en la definición y los inicios de la RSE, se puede evidenciar que ésta inició como un principio filantrópico de las empresas, pero con el transcurrir del tiempo fue evolucionando hasta convertirse en un concepto más sólido y de carácter estratégico que le brinda ventajas competitivas internas y externas a las organizaciones.

Aunque existan diferentes acepciones al respecto, se coincide en que la RSE es de carácter voluntaria, es decir, que no está sujeta a políticas, normas o parámetros establecidos por los organismos de control, nacionales ni internacionales, sino que nace de la conciencia social de los empresarios o muchas veces es demandada por los grupos que tienen una relación cercana con cada empresa.

A pesar de su carácter voluntario, es preciso anotar que la gestión de la RSE debe tener como base o pilar el cumplimiento de la normatividad que rodean las organizaciones productivas, entre ellas la normatividad ambiental, del trabajo, del mercado, derechos humanos, etc. No se puede denominar a una empresa como responsable socialmente por su excelente labor comunitaria cuando atropella los derechos laborales de sus colaboradores.

Tampoco deberían autodenominarse como responsables socialmente, las empresas argumentando que generan empleo, pagan los salarios, seguridad social y proveen de dotación; es incorrecto hacerlo porque sólo se están ajustando a un marco legal, que en caso de incumplimiento genera consecuencias como sanciones, multas o hasta cierre. Implementar o no procesos de RSE depende del criterio de cada empresa, no obstante, se sugiere que se realicen ya que aporta significativamente al desarrollo de las organizaciones, la cualificación del capital humano y el bienestar social en los círculos de influencia.

Finalmente, es válido afirmar que el hecho de que las empresas adopten la temática por iniciativa propia, no quiere decir que sea un ejercicio desinteresado sino que se asume como un modelo de gestión para incrementar las posibilidades de éxito en todas las labores emprendidas y como ventaja competitiva.

Para hablar de la RSE como ventaja competitiva se podría plantear esta como una estrategia, la cual hace partícipe a sus clientes, proveedores, y donde se fortalecen las relaciones a nivel interno y externo de la organización y con sus competidores, lo cual la hace socialmente responsable.

Además sus resultados que serán vistos en lo anterior mente mencionados, también se verán en el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, motivación, compromiso, capacitación e interés por desarrollar sus actividades, la reputación corporativa, la fidelización de quienes consumes sus productos o de quienes utilizan los servicios, y un mejor posicionamiento de la empresa o marca y garantiza el ingreso a nuevos mercados.

2.2.2. MODELO Y PRÁCTICAS DE RSE

Para efectos de esta investigación se define como **Modelo de RSE** al esquema o marco referencial para la administración de la responsabilidad social de una empresa, que comprende un fin, un propósito y unos componentes de intervención articulados entre sí. En él se deben basar los planes, programas, proyectos o acciones que se ejecuten en materia de RSE.

Se podría plantar que el modelo de RSE, estaría en función de pensar en las organizaciones a nivel interno y externo, de tal manera que los beneficios sean retribuidos, para esto las organizaciones podrían desarrollar acciones valorativas con sus empleados para generar en ellos motivación al que hacer.

Por otra parte se conciben como **prácticas de RSE** a aquellas acciones que realiza una empresa en pro del bienestar de sus grupos de interés, la contribución al desarrollo de la sociedad y la protección del medio ambiente, que no necesariamente están articuladas a un modelo o plan. Si bien las acciones contribuyen a la gestión socio-ambiental de la empresa, se deben articular para que tengan un propósito en común, sean consistentes en el tiempo y generen impactos positivos.

Actualmente muchas empresas denominan prácticas o acciones de RSE a las que son regidas por la normatividad, principalmente las ligadas a las dificultades que ha traído el tema de la globalización y afectación al medio ambiente, sin embargo este estudio denomina prácticas de RSE a aquellas que no son de carácter obligatorio ni custodiadas por entes reguladores, sino que responden a un criterio de beneficio de las partes implicadas y una filosofía de desarrollo sostenible.

2.3. NOCIONES SOBRE EMPRESA PRODUCTIVA DE MINERÍA DE CARBÓN

2.3.1. Entidad económica y sectores de la economía

Para poder definir el concepto de empresa minera, antes se debe hacer alusión a qué es una entidad económica y cuáles son los sectores de la economía.

De acuerdo a Guajardo, (1999), “una entidad económica en la actualidad, independiente de cuál tipo sea, tiene por objetivo servir a sus clientes, ya sean habituales, segmentos importantes de la sociedad, o la sociedad misma. Como consecuencia o en la medida de la calidad con la que llegue a satisfacer las necesidades de su clientela, dicha entidad verá extendido su valor. Existen tres tipos de entidades económicas: las organizaciones lucrativas, organizaciones no lucrativas y las organizaciones gubernamentales”. En este caso, las empresas mineras pertenecen a la primera tipología, donde se genera una relación comercial para la obtención de utilidades.

Por otra parte, el Departamento Nacional de Planeación, define los sectores económicos así: “Según la división clásica, los sectores de la economía son: Sector primario o agropecuario, Sector secundario o industrial y Sector terciario o de servicios” Las empresas mineras se encuentran catalogadas dentro del Sector secundario o industrial, el cual, según el DNP comprende:

“...todas las actividades económicas de un país relacionadas con la transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, los cuales se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos.

Se divide en dos sub-sectores: industrial extractivo e industrial de transformación: a) Industrial extractivo: extracción minera y de petróleo. b) Industrial de transformación: envasado de legumbres y frutas, embotellado de refrescos, fabricación de abonos y fertilizantes, vehículos, cementos, aparatos electrodomésticos, etc.". (Planeación, 2010)

2.3.2. ¿Qué es la minería y cuál es su importancia en Colombia?

Comprendida la naturaleza lucrativa de la empresa minera y su pertenencia al Sector secundario o industrial, es momento definir qué es la minería y cuál es su rol dentro de la economía del país:

“La minería es la actividad económica productiva que extrae de la tierra minerales y materiales valiosos que luego tendrán diversos usos. La minería se puede clasificar según la cantidad de mineral extraído en pequeña, mediana o gran minería, y según el tipo de material que se extraiga puede ser metálica y no metálica. Los minerales constituyen la fuente para obtener distintos productos que son la base de la industria minera” (Planeación, 2010)

Actualmente, la minería en Colombia es realizada directa y principalmente por el sector privado bajo la regulación de las autoridades mineras. Está constituida en gran medida por pequeños mineros (95%), donde se encuentra la minería artesanal de carácter tradicional, y en menor porcentaje por mediana y gran minería.

La minería es uno de los sectores con mayor potencial y crecimiento a nivel nacional. Este sector ha venido incrementando su participación en el PIB nacional de 1.23% en el 2000 a 1.51% en el 2008, lo que la hace una de las principales actividades económicas del país”. (Canadá, 2009). A pesar de las anteriores cifras, es importante tener en cuenta que los recursos mineros son recursos no renovables:

“Los depósitos minerales son recursos no renovables e invariablemente se agotan al ser explotados y la naturaleza agotable de los recursos minerales es la fuente de preocupaciones respecto a la escasez global de estos

recursos, los límites al crecimiento y respecto al rol de la minería en el desarrollo económico sustentable". (Mackenzie, 1992).

2.3.3. Las empresas mineras y su marco legal:

Son organizaciones privadas con ánimo de lucro dedicadas a la exploración, construcción de montajes, explotación y comercialización del recurso mineral carbón. Pueden pertenecer a un grupo empresarial o una persona natural y son supervisadas por las autoridades mineras, que en Colombia son: Ministerio de Minas y Energía e INGEOMINAS y Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

Su objetivo económico se define así: el centro del proceso lo constituyen los depósitos minerales la economía del proceso de suministro puede medirse por la relación entre los gastos de exploración requeridos para encontrar y delinear un yacimiento y la ganancia neta asociada con su posterior desarrollo y producción.

Marco Legal Minero

La actividad minera del país está regulada por la Ley 685 de 2001, que comprende los siguientes aspectos:

1. Registro Minero
2. Normas Reglamentarias y Complementarias
3. Trámites Mineros
4. Medios e Instrumentos Mineros y Ambientales
5. Trámites Ambientales

Del mismo modo, esta actividad productiva se rige por el marco legal ambiental, englobado en la ley 99 de 1993, que regula:

1. Licenciamiento Ambiental.
2. Permisos Ambientales
3. Competencias Trámites Ambientales
4. Normas Ambientales Generales (Energía, 2002)

2.3.4. El manejo de los impactos socio-ambientales de la minería

Los impactos se definen como los efectos que la acción del hombre o de la naturaleza causa en el ambiente natural y social. Pueden ser positivos y negativos. Su temprana identificación permiten que se puedan prevenir, corregir, mitigar o compensar (Canadá, 2009)

La actividad minera genera un gran impacto ambiental, por lo cual “es necesario tener conocimiento de la oferta y demanda de recursos naturales objeto de uso, aprovechamiento o afectación, con el fin de establecer las asignaciones, el manejo y el grado de intervención que pueda realizarse sobre los mismos. (Colombia, 2001).

El análisis de los impactos debe conllevar a las medidas de mitigación, estas “son aquellas que buscan la implementación o aplicación de cualquier política, estrategia, obra o acción, tendente a eliminar o minimizar los impactos adversos que pueden presentarse durante las diversas etapas de desarrollo de un proyecto”. (Arango, 2011)

Por la misma línea, el plan de manejo de los impactos socio-ambientales es uno de los requisitos técnicos para la aprobación de la explotación minera. Los impactos que se destacan en la Guía Minero ambiental del MME, 2002 son:

a) “Impactos ambientales:

- Alteración de la calidad físico-química del agua: Afectación de cuerpos de agua y Sedimentación de cuerpos de agua.
- Emisión de material particulado: Emisión de gases.
- Incremento en los niveles de ruido y vibraciones.
- Alteración de las propiedades físico-químicas del Suelo.
- Pérdida de cobertura vegetal.

- Afectación de la fauna
- Crecimiento económico e inversión social

b) Impactos sociales

- **Generación de expectativas:** La inserción de un proyecto de beneficio y transformación en una región genera expectativas sociales y económicas en los pobladores; se verán influenciados por los costos y beneficios del proyecto, como el requerimiento de mano de obra para la operación de la planta.
- **Afectación de la infraestructura pública y privada**
- **Cambios en el uso del suelo:** Cambios a corto plazo ocasionados por la disposición de lodos y residuos del proceso de beneficio y transformación, sobre el suelo. Estos cambios, temporales o permanentes, pueden perturbar y tener efectos duraderos en la base social y económica de la comunidad, así como repercutir en los procesos de sucesión natural o de restauración que se emprendan posteriormente.
- **Modificación del paisaje:** Cambio escénico del paisaje natural y cultural, ocasionado por la infraestructura del proyecto y por la disposición de colas, escorias, residuos peligrosos, almacenamiento y empaque que pueda alterar la armonía y dinámica paisajística.
- **Incremento en la demanda de bienes y servicios:** La presencia de personal ajeno a la zona demanda bienes y servicios que alteran las condiciones y costumbres de la comunidad local". (Energía, 2002)

Se puede notar en el listado de los impactos sociales, que se toman asuntos generales, pero que hace falta dar cuenta de otros aspectos relacionados con el

alto riesgo de accidentalidad y muertes en esta labor, que trae consigo muertes de trabajadores, a veces pocas y en ocasiones de grandes grupos, además de las personas mutiladas o con diferentes tipos de discapacidad de por vida.

2.4. ¿QUÉ ES UNA EMPRESA?

2.4.1. Del concepto de negocio al concepto de empresa:

En este proyecto de investigación es trascendental diferenciar los conceptos de negocio y empresa, porque dependiendo de ello, se asume el interés o no por las prácticas de RSE. Toro & Rey (1996), diferencian estos conceptos de la siguiente manera:

“Un negocio básicamente se guía por una visión de corto plazo y un interés centrado en el inversionista: éste busca el lucro a cualquier costo y el único punto que enfoca es el lucro... En muchos negocios se encuentran personas que ven a los demás grupos sociales y aun a sus clientes como objeto de algún tipo de cooperación, pero aún así sigue primando en ellos el interés por el lucro.

Una empresa se caracteriza por una visión a largo plazo, que la prepara para establecer relaciones con diversos grupos de interés. Si se ubica en una visión de mediano y largo plazo tiene una naturaleza intrínsecamente social...porque necesariamente tiene que relacionarse con grupos o subgrupos que tienen alguna relación de interés con ella: son los *shareholders*...entre ellos los clientes, los empleados, los proveedores, el gobierno, la sociedad, la comunidad y los accionistas”. (Toro, 1996)

Es así como el concepto de negocio se ubica en una lógica meramente economicista, como un **sistema cerrado**, mientras que el concepto de empresa comprende el conjunto de relaciones que crean valor, que permiten adecuarse a las nuevas realidades y por ende comprometen su sostenibilidad en el tiempo:

“En todas las actividades, las organizaciones crean valor para sus propietarios, clientes y empleados. Los administradores necesitan comprender qué partes de la operación crean valor y qué partes no lo hacen; una compañía puede ser rentable sólo cuando el valor que crea es

mayor que el costo de los recursos...Por último, las organizaciones tienen que luchar y acomodarse a los desafíos de la diversidad de la fuerza de trabajo de la actualidad, las preocupaciones crecientes sobre ética y responsabilidad social, a los cambios de los patrones de desarrollo profesional y encontrar formas efectivas de motivar a los empleados a trabajar juntos para lograr las metas de la organización". (Daft, 1999)

Es decir, la empresa se asume como un **sistema abierto**, interdependiente a la sociedad y contexto en el que se encuentra inmersa:

"Un sistema abierto debe interactuar con el ambiente para sobrevivir, consume recursos y exporta recursos al ambiente. No puede sellarse y aislarse. Debe cambiar y adaptarse al ambiente en forma continua. Los sistemas abiertos pueden ser enormemente complejos. La eficiencia interna es apenas uno de los aspectos – y algunas veces un aspecto bastante menor-. La organización tiene que encontrar y obtener los recursos necesarios, interpretar y actuar sobre los cambios ambientales, deshacerse de la producción y controlar y coordinar las actividades internas a la luz de las turbulencias e incertidumbres ambientales". (Toro, 1996)

Para concluir, las empresas con mentalidad de sistemas abiertos, tienen más posibilidades de abrir sus puertas para las prácticas de RSE, ya que existe la consciencia de su capacidad de influir en el medio externo y de ser influida por él.

2.4.2. Dimensiones y bienes de las empresas:

Para este estudio, es importante comprender los asuntos generales que orientan las organizaciones, por lo cual se define a continuación qué es una organización, por qué es importante, cuáles son sus las dimensiones estructurales y contextuales, por último cuáles son sus principales bienes.

Pues bien, “las organizaciones son 1) entidades sociales, 2) dirigidas a metas, 3) diseñadas con una estructura deliberada y con sistemas de actividad coordinados y 4) vinculadas con el ambiente externo”. (Daft, 1999)

Las organizaciones son importantes porque:

- i. Reúne los recursos para alcanzar las metas y resultados deseados
- ii. Produce bienes y servicios con eficiencia
- iii. Facilita la innovación
- iv. Utiliza fabricación moderna y tecnología basada en computadora
- v. Se adapta e influye en un ambiente cambiante
- vi. Crea valor para los propietarios, clientes y empleados
- vii. Acomoda los desafíos constantes de diversidad, ética, patrones de desarrollo profesional y la motivación y la coordinación de los empleados

Las organizaciones están dadas por dimensiones estructurales y contextuales:

a) Dimensiones estructurales:

- i. Proporcionan etiquetas para distinguir las características internas de una organización. Crean una base para medirlas y compararlas. Ellas son:
- ii. *La formalización* se refiere a la cantidad de documentación escrita en la organización. La documentación incluye los manuales de procedimientos, descripciones de puestos, regulaciones y manuales de políticas.

- iii. *La especialización* es el grado en que las tareas organizacionales se subdividen en puestos separados.
- iv. *La estandarización* es la medida en la que se desempeñan actividades similares de trabajo de una manera uniforme.
- v. *La jerarquía* de la autoridad describe quién reporta a quién y el tramo de control de cada gerente.
- vi. *La complejidad* se refiere al número de actividades o subsistemas dentro de la organización.
- vii. *La centralización* se refiere al nivel jerárquico que tiene autoridad para tomar decisiones. Cuando la toma de decisiones se mantiene en el nivel más alto, la organización está centralizada.
- viii. *El profesionalismo* es el nivel de educación formal y capacitación de los empleados.
- ix. *Proporciones de personal*. Se refiere a la dedicación de la gente a varias funciones y departamentos, incluyen el porcentaje de administradores, personal de oficina, profesionales y mano de obra directa en comparación con la indirecta. (Daft, 1999)

b) Dimensiones contextuales:

- i. Caracterizan a toda la organización, incluso su tamaño, tecnología, ambiente y metas. Describen el marco organizacional que influye y modela las dimensiones estructurales. Ellas son:
- ii. *El tamaño* es la magnitud de la organización, según se refleja en el número de personas en la misma.
- iii. *La tecnología organizacional* es la naturaleza del subsistema de producción e incluye las acciones y técnicas que se emplean para transformar los insumos organizacionales en productos.

- iv. *El entorno* incluye todos los elementos fuera de los límites de la organización. Elementos claves incluyen la industria, el gobierno, los clientes, los proveedores y la comunidad financiera.
- v. *Las metas y estrategia de la organización* definen el propósito y técnicas competitivas que la distinguen de otras organizaciones.
- vi. *La cultura de una organización* es el conjunto subyacente de valores, creencias, puntos de vista y normas claves compartidas por los empleados. (Daft, 1999)

c) Algunos bienes de la empresa son:

- i. *Expertise o know how* acumulados
- ii. Metodologías y un sentido de las prioridades
- iii. Una cultura de hacer que las cosas sucedan, es decir, tiene propuestas: hace una reunión, decide una cosa, la elabora y hace que se haga realidad.
- iv. Redes de relaciones con sus proveedores, empresarios del mismo ramo y de otros y de conocimiento de otras empresas o personas que también pueden aportar otra solución.
- v. Servicios y apoyo técnico: todo el personal de la organización, de alguna manera, es un servicio disponible.
- vi. Recursos financieros y materiales
- vii. Recursos humanos voluntarios que permiten la movilización de todos los otros recursos disponibles”. (Toro, 1996)

Los elementos estructurales, contextuales y los bienes de las organizaciones, serán tenidos en cuenta para la caracterización de los casos a investigar y permitirán soportar el análisis de los datos recolectados en el trabajo de campo, poniendo cierto énfasis en las redes de relaciones y la cultura organizacional.

2.4.3. El capital humano y rendimiento de la inversión:

En la literatura relacionada con el tema de empresa, suele afirmar que el principal recurso de las organizaciones es el recurso humano, por lo cual es indispensable conceptualizar los componentes del capital humano, ellos son:

- *Capacidad:* significa pericia en una serie de actividades o formas de trabajo. La capacidad consta de tres subcomponentes: el conocimiento, la habilidad y el talento.
- *Comportamiento:* el comportamiento significa medios observables de actuar que contribuyen a la realización de una tarea. Los comportamientos combinan respuestas inherentes adquiridas con situaciones y estímulos situacionales. La forma en que nos comportamos manifiesta nuestros valores, ética, creencias y reacciones ante el mundo que vivimos.
- *Esfuerzo:* el esfuerzo es la aplicación consciente de unos recursos mentales y físicos a un fin concreto. El esfuerzo corresponde al meollo de la ética laboral. Uno puede pedir perdón por la debilidad de su talento o modestia de su capacidad, pero nunca por ahorrar esfuerzos.
- *Tiempo:* es el elemento cronológico de la inversión de capital humano: horas al día, años de una carrera profesional o cualquier unidad intermedia. el tiempo es el recurso fundamental bajo el control del individuo. El trabajador de mayor talento, más diestro, más conocedor y consagrado, nada producirá sino invierte tiempo en la tarea. (Davenport, 2000)

Ahora bien, los empresarios se preguntan por qué deben invertir en el fortalecimiento de los anteriores componentes, es decir, qué beneficios trae para

la empresa el desarrollo individual de sus colaboradores. Esto se puede explicar mediante el concepto de **Rendimiento de la inversión**, que concierne a:

“...las recompensas requeridas para suscitar o mantener la inversión del capital humano...a partir de las investigaciones concentradas específicamente en lo que se necesita para que los individuos inviertan un capital humano voluntario, emergen cuatro categorías de factores:

- **Satisfacción intrínseca en el empleo:** factores inherentes al propio empleo y a sus diversas tareas, entre ellos, el reto del trabajo, el volumen de satisfacción personal otorgada por el puesto y los aspectos agradables de interacción social

- **Oportunidades de desarrollo:** la posibilidad de incrementar las capacidades y por tanto de aumentar el volumen del propio capital humano. Este factor supone oportunidades de aprender y desarrollarse personalmente y progresar dentro de la organización.

- **Reconocimiento de logros:** el hecho de que los compañeros y superiores reconozcan la aportación de ese individuo a la organización.

- **Recompensas económicas:** recibir formas diversas de compensación y beneficios, especialmente aquellas basadas en el rendimiento y la productividad del trabajador”. (Davenport, 2000)

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL:

Analizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de 2 minas de carbón del suroeste antioqueño.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Indagar las percepciones de los grupos de interés identificados sobre la Gestión de la Responsabilidad Social de cada empresa.
2. Describir las prácticas de RS desarrolladas por las dos empresas mineras.
3. Evaluar la pertinencia de las prácticas de RSE desarrolladas.
4. Diseñar una guía que oriente la implementación del modelo de gestión de RSE para el sector minero.

4. MEMORIA METODOLÓGICA

Entrar en el universo de las empresas significa comprender que cada una posee características, problemáticas, potencialidades y dinámicas muy propias, por lo cual implica entender que son entidades en constante cambio y adaptación al medio externo. Este es el caso de las empresas mineras del Suroeste Antioqueño, susceptibles de este estudio, pues sólo en los últimos años han realizado algunos acercamientos al tema de la RSE, llevando a cabo acciones, proyectos y programas, los cuales se pretendieron comprender a través del acercamiento a cada uno de los grupos de interés.

Ahora bien, el proceso de definición de la problemática que queríamos indagar y la población que participaría del ejercicio investigativo, no fue inmediato, sino que fue un proceso de varios meses, que inicio en el primer semestre de la Especialización en Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial en la Fundación Universitaria Luis Amigó, en el año 2011, en el cual conformamos un grupo de tres profesionales, quienes hemos venido explorando diversas temáticas alrededor del gremio minero, teniendo en cuenta que el sector minero-energético viene tomando cada vez más fuerza en el país, pero que muy a su pesar, es fuertemente criticado en materia de RSE y que en lugar de favorecer el desarrollo de las localidades, posibilita más su detrimento.

La anterior problemática fue la base para formular la pregunta directriz y los objetivos de la investigación, los cuales se han venido cualificando a través del tiempo. Ahora bien, se eligió la subregión del Magdalena Medio, por ser rica en diversos recursos minerales y empresas dedicadas a su extracción y comercialización.

Por el poco tiempo asignado para el estudio, sólo pudimos abarcar dos empresas mineras, ambas dedicadas a la explotación y comercialización de carbón mineral:

Carbones San Fernando S.A., ubicada en el Municipio de Amagá y Mina La Margarita, localizada en el Municipio de Titiribí.

Tanto los socios, como gerentes, colaboradores en general, beneficiarios de los programas y comunidad en general, nos brindaron su confianza para acercarnos e indagar por cada una de las prácticas de RSE que se llevan a cabo dentro de cada organización; se realizó un trabajo de campo exhaustivo, pues se trató de cobijar la mayoría de grupos de interés y ser rigurosas con la aplicación de los instrumentos de recolección de información.

4.1. ENFOQUE Y ESTILO DE INVESTIGACIÓN

Este ejercicio de Investigación tuvo un enfoque cualitativo con alcances hermenéuticos en tanto intentaba acercarse a la realidad específica de cada una de las empresas, para comprender y describir desde las percepciones de sus grupos de interés, cómo entienden la gestión de la RSE, cómo evalúan cada una de las prácticas, qué expectativas poseen, cuáles son sus problemáticas y potencialidades.

Así mismo, el nivel alcanzado fue un nivel descriptivo, en el que se pudo plasmar y develar las percepciones y posturas en torno al tema. Este ejercicio de comprensión y descripción de percepciones que dan cuenta del sentir de los y las grupos internos y externos de las empresas, fue una forma de aprehender la realidad social desde lo subjetivo y humano.

Abriendo un espacio de reflexión a través de conversaciones en los pasillos, donde pudiéramos interactuar como sus pares, conversar y analizar qué entienden por RSE y cómo la perciben desde sus lógicas; era nuestro interés conocer el impacto de los programas socio-ambientales dirigidos tanto a trabajadores y sus familias como a las comunidades aledañas, y a partir de sus relatos tratar de identificar posibles soluciones que ellos mismos/as proponen:

“La Investigación cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para **explorarlas, describirlas y comprenderlas** de manera inductiva. Es decir, a partir de los conocimientos que tienen las diferentes personas involucradas en ellas y no deductivamente, con base en hipótesis formuladas por el investigador externo. Este supone que los individuos interactúan con los otros miembros de su contexto social compartiendo el significado y el conocimiento que tienen de sí mismos y de su realidad” (García, 2002)

Al inicio de la investigación sólo pretendíamos describir y analizar las prácticas de gestión social y ambiental que llevaban a cabo las empresas, no obstante, en el transcurso del estudio, nos dimos cuenta que era trascendental indagar por asuntos que permitieran la comprensión general de la organización y sus dinámicas, para adquirir un entendimiento tanto de la estructura como de la parte. Fue por ello que se indagó a los colaboradores y comunidad sobre asuntos como: problemáticas, potencialidades, percepción sobre la empresa, sobre los impactos socio-ambientales de la minería de carbón, apreciación de las prácticas, entre otros.

Al considerar significativa la experiencia subjetiva de cada uno de los grupos de interés con respecto a la RSE, se tomó la opción por el estilo de investigación Histórico-Hermenéutico, eje que permite **describir, comprender e interpretar** las percepciones y sentidos de las personas en su vida cotidiana. Al mismo tiempo que le da prioridad a las vivencias íntimas del ser humano. “La hermenéutica de Gadamer propone una teoría de la experiencia que no conduce al abismo nihilista. Su propósito consiste en <romper el cerco cientificista y liberar al pensamiento para que se abra a la experiencia hermenéutica, a la comprensión como acontecer del sentido>” (CIA LAMANA, 2007)

Por tanto, con el desarrollo y estudio de la hermenéutica pudimos interpretar las realidades subjetivas de los *stakeholders* sobre el tema estudiado, a través de una rigurosa y detallada observación de las diferentes expresiones y manifestaciones en el lenguaje de los participantes. El lenguaje en este enfoque es el medio a través del cual las personas realizan consensos, dialogan sobre sus experiencias y se reconoce el lugar de la alteridad; se considera también como un productor de conocimientos en tanto se manifiestan por medio del lenguaje los diferentes saberes y vivencias cotidianas del ser humano.

Por otra parte, la Hermenéutica nos permitió hacer una lectura e interpretación no sólo de la información escrita suministrada por las empresas, sino de la realidad misma de los sujetos investigados, fue de gran relevancia su utilización en la medida en que nos facilitó tener un amplio margen de análisis, en el cual pudimos acercarnos, describir y comprender de una forma más profunda las percepciones que subyacían en el discurso los grupos de interés y que soportaban su pensar, actuar y sentir.

4.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Técnicas de Generación de Información: teniendo en cuenta que el enfoque cualitativo interpela por el discurso de las personas en su vida cotidiana, se privilegió como técnicas de generación de información: la entrevista y las encuestas.

Técnicas de Registro de Información: para el registro de la información generada se utilizaron el diario de campo, la grabación magnetofónica, las fichas de contenido textual y las fotografías.

Técnicas de Organización de La Información: Para la organización de la información se privilegio las siguientes técnicas: las transcripciones, la codificación y los mapas conceptuales.

Técnicas de Análisis de La Información: Para el análisis de la información utilizamos las técnicas de: análisis del discurso, análisis visual y análisis documental.

4.3. UNIVERSO Y POBLACIÓN MUESTRA

4.3.1. Tamaño de la muestra de las empresas a investigar:

El universo son las empresas mineras de carbón legalmente constituidas del Suroeste Antioqueño, específicamente de la Cuenca del Sinifaná, conformada por los municipios de Amagá, Angelópolis, Venecia, Fredonia y Titiribí, denominadas como medianas o grandes empresas, es decir, que superen los 50 colaboradores. Un artículo de la Fundación Universitaria Luis Amigó da a conocer el número de empresas existentes:

“La cuenca de la quebrada Sinifaná tiene 280 minas de carbón, de éstas 42 tienen título minero y sólo algunas alegan tener un proceso de “legalización””. (FUNLAM, 2010)

De éstas 42, 10 son medianas y grandes empresas. Para la muestra se escogieron 2 empresas, es decir, el 20%. Ellas son: Carbones San Fernando del Municipio de Amagá, que posee actualmente 550 colaboradores y, Mina La Margarita del Municipio de Titiribí que cuenta con 100 colaboradores.

Para la selección de la muestra se tiene en cuenta el siguiente procedimiento:

Tipo de Muestreo: debido a que las empresas objetivo son heterogéneas, de diferente tamaño, producción y ubicación, además, el acceso a ellas es algo complejo, se optó por el método de muestreo no probabilístico denominado *muestreo intencional o de conveniencia*, por la deliberación de la representatividad de las empresas, a los municipios en los cuales se encuentran situadas. Del mismo modo, debido a las posibilidades del equipo de investigación de acceder a los permisos de los socios y gerentes de las empresas mineras para el conocimiento de la información y el acercamiento a los diversos grupos de interés.

4.3.2. Tamaño de las muestras de cada empresa:

Universo – población muestra

El universo son todas aquellas personas que hacen parte de los distintos programas que maneja la empresa Carbones San Fernando en Amagá y Mina la Margarita en Titiribí.

- Mina la Margarita: 100 Trabajadores, adicional a esto se realizara una entrevista al Gerente, otra al Gestor Social (es la representación del departamento de recursos humanos en la zona en donde está ubicada la mina, una entrevista a uno de los mineros.

- Carbones San Fernando: esta empresa es mucho más grande, actualmente maneja varios programas sociales, enfocados no solo a sus colaboradores directos sino también a sus familias:
 - Mineros 450
 - Unidades Productivas 40
 - Madres Comunitarias 15
 - Viudas 65

Para la selección de la muestra se tiene en cuenta el siguiente procedimiento:

Tipo de Muestreo: debido a que la población objetivo es homogénea, todos son colaboradores de las minas y sus familias, se opto por tomar una muestra aleatoria simple.

Nivel de confianza: el porcentaje de confiabilidad con el cual se estima la verdadera proporción de éxito; es decir con un nivel de confianza del 90% se determinaría que de 100 muestras aleatorias diferentes se podría esperar la proporción de éxito se encuentre en 90 de ellas.

Nivel de confianza $1 - \alpha = 0.90$

Error muestral admisible: es el error que se está dispuesto a cometer en la precisión de la estimación de la proporción $e = |p - P| = \pm$ valor alrededor de la verdadera proporción. Para esta investigación se considera que un error de un 5% es apropiado en la estimación de variables que caracterizan factores de autoevaluación.

Error de muestreo $e = \pm 0.05$

Calculo del tamaño de la muestra

$N = ?$ Tamaño de la muestra

$P =$ Confiabilidad $= 90\%$ (0.90)

$Se =$ Error estándar $= 5\%$ (0.05)

$N' = 36$

$n = n' / 1 + (n' / N)$

Las encuestas se realizaron de manera individualizada, para garantizar la comodidad de los participantes.

Calculo del tamaño de la muestra de Mina La Margarita:

a) Colaboradores: universo 100

Colaboradores $n = 36 / 1 + (36 / 100) = 26.47$

Tamaño de la muestra = 27

Calculo del tamaño de la muestras de Carbones San Fernando S.A.:

a) Colaboradores: universo 550

Colaboradores $n = 36 / 1 + (36 / 550) = 33.80$

Tamaño de la muestra = 34

b) Familias de la tragedia: universo 65

Familias de la tragedia $n=36/1+(36/65)=23,22$

Tamaño de la muestra= 24

c) Hogares comunitarios: 15

Hogares Comunitarios $=36/1+(36/15)=10.58$

Tamaño de la muestra= 11

d) Unidades Productivas: 40

Unidades Productivas= $36/1+(36/40)=18.94$

Tamaño de la muestra= 19

4.4. PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

Para conocer y comprender las prácticas de RSE que las dos empresas llevan a cabo y las percepciones de los grupos de interés sobre las mismas, se realizó un acercamiento directo con los colaboradores de ambas empresas, aplicando un número determinado de encuestas dependiendo del tamaño de la muestra:

- ✚ Colaboradores de Mina La Margarita: 25 (Universo 100)
- ✚ Colaboradores de Carbones San Fernando S.A.: 34 (Universo 550)

Los anteriores que cumplieran con el requisito de tener como mínimo un año antigüedad en la organización, sin discriminación de edad o sexo. De igual forma, se realizó un acercamiento directo a los beneficiarios de los proyectos comunitarios que lleva a cabo Carbones San Fernando S.A., por medio de la aplicación de encuestas, ellos son:

- 1) Proyecto de unidades productivas para las esposas de los colaboradores: 19 (universo 40)
- 2) Programa “Amagá Vive”. Atención psicosocial a las familias afectadas por la tragedia: 24 (universo 65)
- 3) Proyecto “Atrapasueños de la Infancia”. Fortalecimiento de Hogares Comunitarios: 11 (universo 15)

Por último, se realizaron las entrevistas de manera personal en las dos empresas, contando con la autorización de los entrevistados/as para la grabación magnetofónica. A continuación se relacionan:

Entrevistas Mina la Margarita:

1. Subgerente
2. Gestor Social

3. Colaborador
4. Persona de la comunidad, beneficiaria de alguna de las prácticas

Entrevistas Carbones San Fernando:

1. Subgerente
2. Directora Recursos Humanos
3. Gestora Social Fundación Social (La empresa en miembro)
4. Coordinador Programa “Amagá Vive” (Familias de la tragedia)
5. Colaboradora
6. Persona de la comunidad, beneficiaria de alguna de las prácticas

4.5. FASES DEL DISEÑO METODOLÓGICO

En primer lugar, en la **Fase Exploratoria** realizamos todo lo concerniente a la construcción de los referentes teóricos del proyecto, contextualizando lo que entendíamos por RSE, Empresa, Sector Minero y Desarrollo Sostenible. Dentro de las técnicas que se emplearon en esta fase se encuentran: las **Fichas de registro de información bibliográfica**, a través de las cuales consignamos la información sobre los documentos utilizados; y, las **Fichas de análisis de la información bibliográfica**, por medio de las cuales pudimos realizar ejercicios de interpretación de los documentos consultados. En esta fase el asesor académico contribuyó desde sus conocimientos y experiencia en la orientación del proyecto.

En segunda instancia, en la **Fase de Focalización** planeamos todo el trabajo de campo, diseñamos y aplicamos las técnicas de generación de información programadas. Inicialmente se proyectó realizar el estudio en 4 empresas, pero debido al poco tiempo, finalmente se realizó en 2. Se planeó una entrevista semi-estructurada a cada uno de los grupos de interés, lográndose lo siguiente: Carbones San Fernando: 6; Mina La Margarita: 4. Además se planeó un total de 113 encuestas, dirigidas la implementación de las encuestas a los colaboradores y beneficiarios, las cuales se cumplieron a cabalidad.

Las entrevistas permitieron recoger información cualitativa trascendental para el estudio y las encuestas por su parte, arrojaron información estadística acerca de las percepciones de los grupos de interés sobre las diversas temáticas planteadas, dentro de las cuales se destacan los impactos de las prácticas de RSE de que son partícipes.

A la vez que se utilizaron las técnicas de registro propuestas: diario de campo, grabación magnetofónica, fichas de contenido textual y fotografías.

Por último, en la **Fase de Profundización** organizamos, agrupamos y contrastamos los datos generados para el reconocimiento de los hallazgos, a partir de un proceso de organización y análisis hecho a través de transcripciones y categorizaciones de las entrevistas realizadas, también de un encuentro con diferentes teorías que consolidaron las interpretaciones hechas.

Dicho proceso de análisis e interpretación de la información fue arduo, al principio un poco engorroso y complejo, a pesar de que se diseñaron técnicas para esa fase, a la hora de tener la información no se tenían certezas de su utilidad específica, por lo que el proceso de transcripción y categorización fue elemental en esta última fase, específicamente, la realización de la matriz que contenía:

Una columna de **transcripción**, donde se colocaba un fragmento de la entrevista; una columna de **palabras claves**, donde se ubicaban palabras que dieran cuenta del contenido del fragmento; y una última columna de **memos analíticos**, en la cual se interpretaba la información contenida en ese fragmento. Este proceso fue crucial para tener un manejo fácil y claro de la información, y los memos analíticos fueron esenciales a la hora de la redacción del informe de los datos generados.

Finalmente, en este punto podemos decir que como equipo de investigación nos sentimos satisfechas y complacidas con el proceso realizado en el trabajo de indagación en las dos empresas, cuyos contextos, conocimientos y experiencias en materia de RSE, consolidan nuestro trabajo, lo re significan y a la vez nos abre puertas para el conocimiento de las realidades sociales que circundan en el mundo empresarial.

5. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DE CARBONES SAN FERNANDO S.A.

5.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE CARBONES SAN FERNANDO:

Carbones San Fernando es una empresa dedicada a la explotación y comercialización de carbón mineral, a través de la modalidad de minería subterránea. Se encuentra ubicada en el Suroeste Antioqueño, en el municipio de Amagá, específicamente en la vereda Pasonivel. Está conformada por 550 colaboradores, por lo cual es catalogada como una empresa grande.



Minero en la vía férrea

Carbones San Fernando tiene 50 años de funcionamiento y se ha caracterizado por ser el mayor empleador del municipio. Algo que marcó su historia, fue la muerte de 73 de sus trabajadores en Junio 16 de 2010. A partir de este momento, la empresa realiza una reestructuración de su modelo gerencial y desarrolla nuevos procesos sociales, tanto internos como externos, que serán descritos y analizados más adelante.

Carbones San Fernando cuenta con la siguiente plataforma estratégica:

“MISIÓN

Somos una compañía dedicada a la explotación y comercialización de carbón mineral térmico, que cumpliendo con toda la normatividad legal, operamos con altos estándares de seguridad, buscando atender de manera oportuna y confiable los requerimientos de nuestros clientes en los mercados nacionales e internacionales, lo que nos hace un aliado competitivo en su gestión de sistemas energéticos.

VISIÓN

Ser protagonistas de primer orden en la explotación minera y la gestión de sistemas energéticos basados en carbón mineral térmico, aportando de manera innovadora y competitiva al crecimiento económico de nuestros clientes.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y DE CALIDAD

- Aumentar la participación en el mercado nacional e internacional con la mezcla adecuada de producto.
- Incrementar el nivel de satisfacción de los clientes.
- Incrementar los niveles de seguridad en las actividades de la mina.
- Aumentar la productividad y eficiencia en los procesos.
- Desarrollo del talento humano y el clima organizacional.
- Fortalecer la política de Responsabilidad Social y Cuidado medio ambiental.
- Garantizar altos niveles de disponibilidad de los equipos del sistema y oportunidad en la cadena logística.
- Innovación y desarrollo tecnológico en el proceso.

POLÍTICA DE CALIDAD

Somos un equipo de trabajo que buscando permanentemente la EXCELENCIA ejecutamos diariamente todas nuestras actividades con una elevada vocación de servicio, por ende nuestro proceso de calidad se fundamenta en una filosofía de mejoramiento continuo basado en los principios de:

- *Creatividad e Innovación como parte de nuestro reto.*
- *Productividad en nuestro trabajo y en el empleo de los recursos.*
- *Agilidad y seguridad en la operación.*
- *Desarrollo del talento humano.*
- *Responsabilidad Social.*

Consideramos igualmente los objetivos empresariales y el cumplimiento del marco legal para garantizar un desarrollo sostenible y rentable de la compañía en el largo plazo.

VALORES ORGANIZACIONALES

- ✚ Servicio
- ✚ Motivación al Logro
- ✚ Unión
- ✚ Integridad Y Respeto
- ✚ Innovación
- ✚ Compromiso”

Se destaca que dentro de los objetivos estratégicos y de calidad se incluya: “Fortalecer la política de Responsabilidad Social y Cuidado medio ambiental”, sin embargo no se cuenta con un plan de RSE con objetivos y metas establecidas.

5.2. CONCEPCIONES Y PERCEPCIONES ACERCA DE LA RSE:

A continuación se exponen y analizan los asuntos más relevantes del tema de Responsabilidad Social Empresarial, en los que este estudio pretende hacer énfasis. Estos asuntos se abordan desde las concepciones y percepciones de los diferentes grupos de interés de la compañía que se abarcaron, ellos son:

- I. Colaboradores y sus familias
- II. Beneficiarios de los programas sociales
- III. Altos ejecutivos
- IV. Gestores sociales de tres áreas (Recursos Humanos, Programa Amagá Vive y Fundación Amigos de Amagá)

5.2.1. Definiciones de RSE por parte de los grupos de interés:

En las entrevistas se indagó por la forma en que se define la RSE, encontrándose que las definiciones son distintas, quizá porque no se ha construido un acuerdo en general para la empresa.

El subgerente de la empresa afirma que:

“Para mí la RSE es la suma de las actividades que se realizan en el medio cercano a la empresa, que da un beneficio tanto para la comunidad y especialmente para la empresa, porque es la responsabilidad que marca, me parece inclusive y no estoy muy de acuerdo con el término de responsabilidad empresarial, si no que estoy más de acuerdo con el concepto de actividades sociales empresariales.” (Testimonio del Subgerente, Enero de 2012)

En esta respuesta, se identifica que se relaciona directamente el concepto con las intervenciones comunitarias, además un interés estratégico, cuando afirma que la empresa también debe obtener un beneficio.

Por otra parte, la Directora Recursos Humanos, afirma que:

“Para Carbones San Fernando [la RSE] es algo que juega un papel muy especial, por el impacto que genera en la sociedad, y toda la comunidad del municipio de Amagá.” (Testimonio de la Directora de RH, Enero de 2012)

El coordinador del Programa Amagá Vive, construye su definición desde la perspectiva de los impactos:

“La RSE es el desarrollo que una empresa hace de manera interna y externa de la afectación por su explotación, por su manera de hacer o que hacer en el ejercicio del desarrollo.” (Testimonio del Coordinador del Programa Amagá Vive, Enero de 2012)

Por otra parte, la Trabajadora Social de la Fundación expone lo siguiente:

“La Responsabilidad Social Empresarial es una filosofía, que se implementa para ser responsable en las áreas de las empresas y con la comunidad en general con las cuales tenemos relación directa.” (Testimonio del la Trabajadora Social de la Fundación Amigos de Amagá, Enero de 2012)

Como se puede observar, se exponen diferentes definiciones, cada una apuntándole a uno de los componentes de la RSE, pero de manera separada, lo cual disminuye la integralidad en el concepto. En la entrevista se identificó, que los participantes han tenido poco acercamiento al tema, porque como lo expresaron, es un término nuevo y además, anteriormente en sus áreas se ha manejado el concepto de “gestión social”.

5.2.2. Grupos de interés percibidos por la compañía:

Es determinante para el tema en cuestión, dar cuenta de cuáles son los grupos de interés que percibe la empresa, porque de ello dependerá que se dirijan procesos hacia ellos o no.

Para el subgerente los grupos de interés son:

“Todas las personas que se ven involucrados con nosotros, desde el trabajador y su familia, hasta los contratistas y comunidad en general”
(Testimonio del Subgerente, Enero de 2012)

Al indagarle a la Directora Recursos Humanos, respondió:

“La comunidad en general, centros gubernamentales como lo son secretaria de minas, ministerio de trabajo, medios de comunicación.” (Testimonio de la Directora de RH, Enero de 2012)

Esta respuesta cobija grupos de interés externos de la empresa, que cobraron mayor importancia a partir de la tragedia, ya que las entidades reguladoras del sector minero y los medios de comunicación, incrementaron notoriamente su seguimiento a las acciones de la empresa, tanto en la gestión de salud ocupacional, como en la gestión social con las 73 familias afectadas.

Es válido aclarar que como no se cuenta con una política de RSE, no se tienen identificados los grupos de interés y quizá por ello, se realizan acciones por coyunturas, como por ejemplo, cuando se está frente a situaciones que afectan el funcionamiento de la compañía.

El Coordinador del Programa Amagá Vive, planteó lo siguiente:

“[Los grupos de interés] los Internos son: los de seguridad, los grupos de mantenimiento, medio ambiente y de producción en profundidad...los

colaboradores, y la comunidad afectada directamente, que son la familia de los trabajadores y luego la indirecta, que son el resto de la comunidad de la región, específicamente del municipio de Amagá que están afectadas por el deterioro que genera carbones [la empresa].” (Testimonio del Coordinador del Programa Amagá Vive, Enero de 2012)

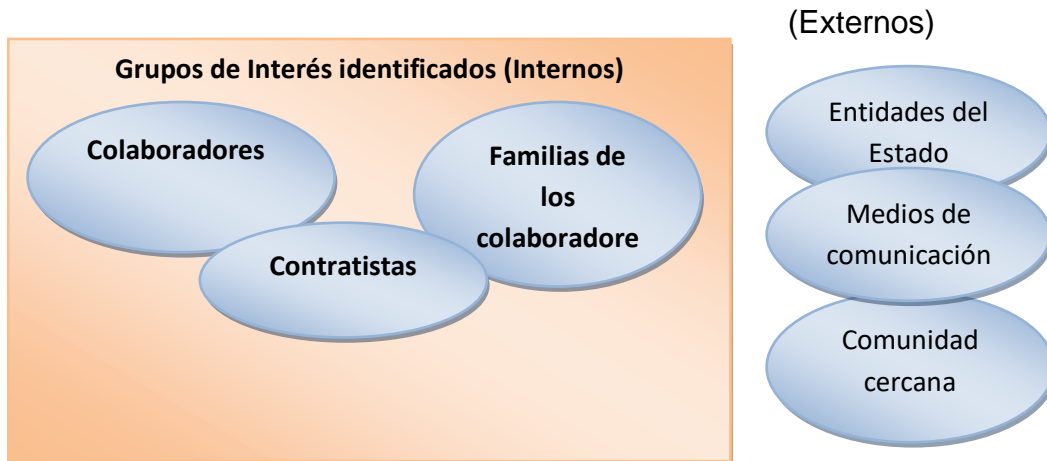
En primera instancia, el participante identifica a los colaboradores de las diferentes áreas como un grupo de interés, a las familias de los mismos y a la comunidad que es afectada por la explotación minera, en este caso, a las familias afectadas por la muerte de uno de sus familiares dentro del trabajo. Sigue notándose un marcado énfasis en considerar los impactos negativos propios de la producción minera, dentro de la agenda de la gestión social.

Finalmente, la trabajadora social de la Fundación, identificó tres grupos:

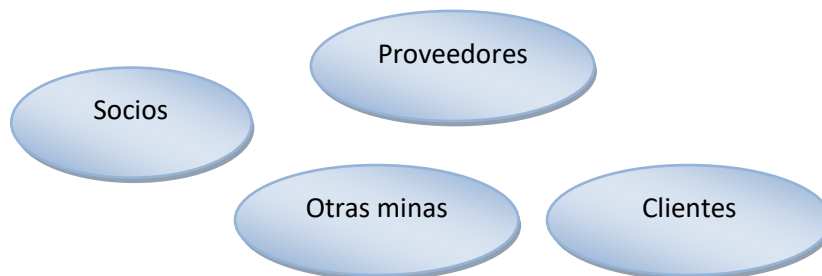
“Bueno, tenemos tres grupos de interés en los cuales gira nuestros proyectos, empleados, familias de los empleados y comunidad aledaña, en este caso es la comunidad de la vereda Pasonivel, sin embargo, al estar la fundación con cobertura en el municipio, también se beneficia la comunidad del municipio, no sólo a la vereda paso nivel, pero obviamente hay un impacto mayor en esa vereda.” (Testimonio del la Trabajadora Social de la Fundación Amigos de Amagá, Enero de 2012)

En este caso, se identifica tres grupos, dentro de los cuales, la fundación destaca la comunidad circundante y la comunidad del municipio ya que su gestión se centra en ellas.

En los dos testimonios anteriores se identifican solo los siguientes grupos de interés:



No se identifican, entre otros, los siguientes grupos de interés:



Estos últimos, son de vital importancia para el funcionamiento de la empresa y se pueden realizar acciones diferentes a las comerciales, como por ejemplo hacer alianzas con otras minas para el fortalecimiento de la formación en minería de la región. Con cada grupo se pueden explorar diferentes prácticas de RSE que tiendan por el desarrollo sostenible y la consolidación de las relaciones.

5.2.3. Percepciones sobre las relaciones de la empresa

Acerca de la relación **de la empresa con los trabajadores** se compartieron los siguientes testimonios:

“[La relación con los colaboradores] ha sido buena y ha mejorado mucho; va muy orientada al tipo de administración en turno, la relación ha sido muy cercana con una política de escuchar al trabajador y estar pendiente de sus solicitudes, atender sugerencias.” (Testimonio de la Directora de RH, Enero de 2012)

“[La relación con los colaboradores] Eso ha pasado por muchísimas etapas, pero vemos que últimamente la empresa ha tratado de que cada trabajador que ingresa o cada trabajador que esta acá se sienta a gusto, se le dan los espacios para sí tiene algo que decir se diga, si tiene algo que expresar o tiene una duda la pueda expresar y la pueda decir y se le puedan resolver, tanto en la parte de gerencia porque gerencia nos ha acompañado muchísimo como todos las trabajadoras sociales que tenemos, recursos humanos, seguridad, todos han estado súper pendientes y yo creo que esa relación se ha engrandecido y se ha enriquecido muchísimo.” (Testimonio de una colaboradora, Enero de 2012)

Se evidencia una coherencia entre la manera de percibir la relación entre la empresa y los colaboradores. Según estos testimonios hay una relación de cercanía, lo cual ha permitido entre otras cosas, que se corrijan situaciones riesgosas para el trabajo dentro de la mina, ya que anteriormente la comunicación entre el personal de explotación y sus jefes, era más distante, lo cual ha tenido como resultado final la disminución de los incidentes, accidentes de trabajo.

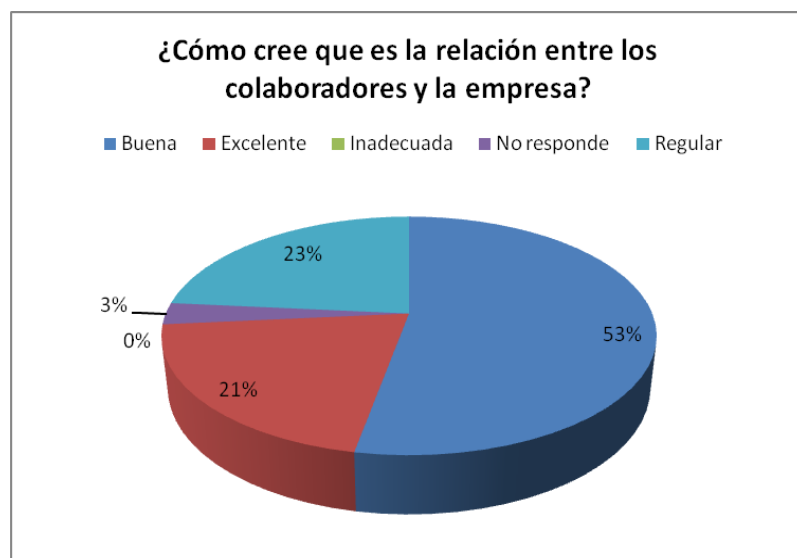
Con respecto a la **relación de la empresa con las familias de los colaboradores**, se indicó:

“Ha sido cercana con un pequeño grupo, se está tratando de acercarla más a la empresa y para el año 2012 trataremos de involucrar más a las familias, es una de las metas porque estamos seguros que es vital para fortalecer el bienestar del trabajador, la seguridad y el bienestar del mismo.”

(Testimonio de una colaboradora, Enero de 2012)

En este testimonio, se ratifica que el fortalecimiento de las relaciones de la empresa entre sus grupos de interés, la fortalece o mengua problemáticas que tiene al interior, en este caso, la cercanía con las familias de los trabajadores influye en el incremento de del bienestar y comportamientos seguros en los colaboradores.

A continuación se expone el gráfico que muestra los resultados de las encuestas realizadas a una muestra significativa de los colaboradores:



Como se evidencia, más del 50% de los colaboradores perciben que su relación con la empresa es buena y otro número significativo que es excelente. Sin embargo, el hecho de que el 23% la aprecie como regular no se debe desconocer y estudiar a profundidad cuáles son los factores de inconformidad.

En lo que atañe a la relación **entre la empresa y la comunidad aledaña y la del municipio en general**, se expresó lo siguiente:

“[Relacionado con la vereda Pasonivel donde se encuentra instalada la empresa] es un caso especial con la vereda, que se ha hecho por medio de la escuela y la junta de acción comunal y mucho trabajo con ellos y viene desde el año 2006 y la fundación Amigos de Amagá también ha dado mucho acercamiento, se ha tenido dificultad con los temas de subsidencia pero se ha optado mucho por la conciliación.” (Testimonio de la Directora de RH, Enero de 2012)

La gestión social que se adelanta en la Vereda Pasonivel posibilita el acercamiento entre la comunidad y la empresa, sin embargo, la relación se ve afectada por la problemática social del daño mayoría de viviendas del sector, las cuales presentan grietas, que según los habitantes son ocasionados por la minería subterránea. Al respecto, el año pasado, un juzgado determinó que la empresa y el Municipio de Amagá deben reubicar las familias que presentan alto riesgo.

En lo relativo a **la relación de la empresa con otras entidades privadas**:

“El hecho de trabajar con la fundación Amigos de Amaga donde hay otras 8 empresas ha sido muy valioso, porque la misma fundación se ha encargado de vincularlos para que el trabajo de RSE no se ha solo de 8

empresas sino de muchos en donde todos ponemos.” (Testimonio de la Directora de RH, Enero de 2012)

La empresa es una de los 9 miembros de esta fundación, por lo cual desarrolla acciones sociales a través ella, de la mano de otras empresas representativas del municipio, dentro de las que se destacan empresas de abonos de animales, alfareras y supermercados.

5.2.4. Percepciones sobre el propósito de implementar prácticas de RSE:

Al indagarle al subgerente sobre cuáles creía que son los beneficios de que una empresa como esta realice esa función social, se expuso:

“Como le decía al principio: cualquier actividad de la administración debe ir enfocada en que esa actividad beneficie primero a la empresa y por lo tanto, las actividades que se realicen con la comunidad deben ser para beneficio primero de la empresa y segundo de la comunidad, pero primero pensando en la empresa. Yo creo que el bienestar de la comunidad hace que nuestra actividad y nuestro entorno sea más amigable...en lo que se hace por los trabajadores va a ser beneficioso para ellos, pero también pensando que la empresa va a salir beneficiada.” (Testimonio del subgerente, Enero de 2012)

Se evidencia un marcado énfasis en que toda práctica social debe beneficiar a la empresa, es decir, no hacer por hacer, sino hacer pensando en los intereses de la organización, en una relación de gana-gana. Esta postura es válida ya que la mina no es una entidad benefactora sino una empresa productiva, que decide hacer intervención social cuando ve en ello la posibilidad de resolver problemáticas y posibilitar su mantenerse en la zona.

En la misma línea, la Directora Recursos Humanos expresa:

“[Los beneficios] son de doble vida, es por responsabilidad para mediar con los grupos de interés, ya que pro ejemplo todas las empresas deben tener buenas relaciones con su comunidad para poder llevar a cabo sus actividades laborales.” (Testimonio de la Directora de RH, Enero de 2012)

Por otra parte el Coordinador del Programa Amagá Vive se enfocó en la comunidad:

“Calidad de vida en la comunidad en la que esta impactando.”

Por último, la Trabajadora Social de la Fundación, argumenta que las prácticas de RSE fortalecen las relaciones de la empresa con sus colaboradores y comunidad aledaña:

“Los beneficios son muchos, ¿pero qué se puede evidenciar? Lo que las empresas deben entender, es estamos extrayendo unos recursos, impacto a la comunidad, devolvámosles en beneficios lo que estamos extrayendo de su territorio. Eso es una ventaja, que los empleados empiecen a ver a la empresa como aliado y no como los que vinieron y se llevaron todo, es una buena estrategia para crear estrategias con la comunidad; que se fortalezcan las relaciones que se tienen. Esta es como una estrategia. Otra estrategias es que si voz haces trabajo de RSE, sea por fundaciones o corporaciones tienes restricciones tributarias, afortunadamente en la Fundación Amigos de Amaga, ese no ha sido el punto álgido, sino, la evaluación de los impactos que realmente se están dando con la comunidad.” (Testimonio del Coordinador del Programa Amagá Vive, Enero de 2012)

5.2.5. Percepciones sobre los impactos sociales y ambientales de la empresa:

Al indagarse sobre la existencia de estudios en la empresa sobre los diferentes impactos, se declaró lo siguiente:

“Se podría hablar de algo mas integral, aunque se tiene un estudio de RSE en cuáles son los principales impactos en los grupos, los cuales debemos mitigar y trabajar, los grupos de interés y habla del trabajador sus familias, medio ambiente, seguridad, la comunidad.” (Testimonio de la Directora RH, Enero de 2012)

“La empresa ha hecho estudios sociales a través de una empresa a la cual hace 4 años hizo un estudio social de impacto socio-económico en la región y se identifico las dificultades por alcoholismo y prostitución.” (Testimonio del Coordinador del programa Amagá Vive, Enero de 2012)

No se pudo tener acceso a estos estudios, sin embargo, el subgerente se muestra en desacuerdo con sus resultados:

“[Impactos sociales] negativos no tenemos, yo sí quisiera saber de qué se trata, porque por el hecho de que haya un mayor ingreso en el municipio generado por una empresa y ese mayor ingreso lleve por ejemplo a que haya una oportunidad mayor al consumo de drogas, alcohol, prostitución no puede ser entendido como impacto de la empresa, porque se está cayendo algo que no le sirve a las personas.” (Testimonio del subgerente, Enero de 2012)

Se reitera que a pesar de no tener conocimiento de dichos estudios, es claro que la organización no tiene definido un plan para el manejo de los impactos socio-ambientales, sino que suele trabajar los problemas que se vayan presentando a la marcha.

5.2.5.1. Impactos sociales y acciones de mitigación:

Existen diferentes percepciones de los impactos sociales dentro de la organización, la mayoría de los entrevistados y encuestados coinciden en los impactos positivos, no obstante, frente a los impactos negativos, se presentan desacuerdos: algunos identifican cierta cantidad, otros expresan que no existen; en todo caso, se notoria la contrariedad frente al tema, debido a la ausencia de estudios de peritos que involucren y sean validados tanto por la institución, como por los colaboradores-familias y la comunidad del municipio.

Sobre los impactos sociales positivos se afirmó:

“El positivo [impacto social] es que nosotros somos el mayor empleador del municipio.” (Testimonio del subgerente, Enero de 2012)

“Positivamente: es el grado de empleo que genera la empresa tanto directa como indirectamente, porque vimos que cuando hemos tenido problemas se nota evidentemente en la población de Amagá y en todas las familias y a los alrededores, porque no es solo Amagá a quien le genera empleo la mina, es a muchas personas de otras partes.” (Testimonio de una Colaboradora, Enero de 2012)

“Los impactos positivos tienen que ver con la generación de empleo, promoción del auto cuidado, con la generación de conciencia frente a la responsabilidad de la labor, el desarrollo de la autogestión, la credibilidad que se fue construyendo después del accidente con la comunidad, con la autovaloración de los empleados.” (Testimonio del Coordinador del programa Amagá Vive, Enero de 2012)

“[la empresa] sí contribuye al pueblo porque si no fuera por esa empresa se quedarían muchas familias sin que subsistir.” (Testimonio de una persona de la comunidad, Enero de 2012)

Al respecto, los colaboradores encuestados perciben los siguientes impactos sociales positivos de la minería en general:

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| RESPUESTA | PORCENTAJE |
|---------------------------------------|------------|
| Trabajo con la comunidad | 3% |
| Capacitación sobre seguridad | 3% |
| Unidades productivas | 3% |
| Ayuda con estudio de los trabajadores | 6% |
| Capacitaciones | 6% |
| Crear empleo | 12% |
| Se aumenta el comercio en la región | 3% |
| Dinamiza la economía | 3% |
| Promoción del deporte | 3% |
| Promoción de cultura minera | 0% |
| Se hacen obras sociales | 0% |
| se promueve la educación | 0% |
| No sabe | 3% |

Es clave señalar que la pregunta fue abierta, es decir, no se dieron opciones a los participantes, con el fin de no viciar sus respuestas, sino que desde su experiencia vivida en torno a la minería, pudieran destacar sus cualidades y contribución al desarrollo social del municipio y la subregión del Suroeste Antioqueño.

De las percepciones de los grupos de interés se destacan los siguientes impactos sociales positivos:

- ✓ Generación de empleo y dinamización de la economía.
- ✓ Promoción de la cultura del auto-cuidado
- ✓ Promoción de la autogestión
- ✓ Los proyectos de generación de ingresos para esposas de colaboradores
- ✓ La contribución a la educación de sus colaboradores
- ✓ Programas sociales con la comunidad

Estos impactos muestran cómo la minería también aporta al crecimiento de las comunidades, es otra cara de la moneda de la minería, porque sólo se muestran los impactos negativos, desconociendo la labor interna y externa de este tipo de empresas, que propenden por el bienestar de sus grupos más cercanos y que por ende, se constituye en un aporte valioso a la sociedad.

Sobre los impactos sociales negativos se afirmó:

“Los impactos negativos...eeeeh resaltamos el riesgo que conlleva la minería. Mucha gente muerta por accidentes, gente mutilada, con graves problemas en sus cuerpos, problemas de rodillas y todo esto influye negativamente en todo el ámbito social.” (Testimonio de una Colaboradora, Enero de 2012)

En este testimonio se evidencia el impacto a la salud y la vida de los mineros, ya que la minería es uno de los trabajos más riesgosos del mundo. No obstante, en el asunto de la mitigación de la fatalidad y accidentalidad, la empresa no escatima

esfuerzos, realiza múltiples acciones tendientes al incremento de la salud ocupacional y la prevención en enfermedades laborales.

Otro de los grandes impactos sociales negativos que se le atribuyen a la minería subterránea es **la subsidencia del terreno**, que consiste en un fenómeno de hundimiento vertical que provoca desnivelación y grietas en las construcciones de la superficie, ocasionando daños a las viviendas y propiedad privada en general. En la actualidad, la subsidencia es una problemática que afecta la Vereda Pasonivel donde se encuentra localizada la empresa, sobre lo cual se indagó:

EDOR/ La mina subterránea podría tener afectación sobre las vías, las viviendas, ¿La empresa como a manejado este tema?

EDO/ hasta donde tengo conocimiento no hay afectación sobre las vías y las viviendas. No hay estudios que lo demuestren. (Testimonio del Coordinador del programa Amagá Vive, Enero de 2012)

Si bien no se han realizado estudios que demuestren la responsabilidad de la minera en la afectación de las viviendas de Pasonivel, la comunidad afirma que desde que se dio inicio a la explotación de carbón, se empezaron a presentar las grietas y desniveles en las casas. La empresa atribuye ese fenómeno a las fallas geológicas que atraviesan el área de la vereda y afirma que no puede tener subsidencia en la superficie, cuando su explotación se realiza a 3.000 m bajo tierra.

En todo caso, como se mencionó en la parte de *La relación de la empresa con la comunidad*, el año pasado, un juzgado determinó que la empresa y el Municipio de Amagá deben reubicar las familias de la vereda que presentan alto riesgo.

Ahora bien, los colaboradores encuestados perciben los siguientes impactos sociales negativos de la minería en general:

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| RESPUESTA | PORCENTAJE |
|--|------------|
| Afectación de las vías | 0% |
| Muerte de los colaboradores | 15% |
| Una tragedia | 18% |
| Subsidencia minera | 0% |
| Personas lesionadas con incapacidades de por vida | 3% |
| las largas jornadas le restan tiempo al trabajador para su familia | 3% |
| desorden social | 0% |
| no sabe | 3% |

De las percepciones de los grupos de interés se destacan los siguientes impactos sociales negativos:

- ✓ Muerte de mineros
- ✓ Mineros con incapacidades permanentes
- ✓ Daño a vías, viviendas y propiedad privada

Los primeros dos impactos, se están mitigando gracias al programa de salud ocupacional de la empresa y a un sistema de seguridad denominado ¡ALERTA! que tiene el objetivo minimizar la accidentalidad a través de la identificación, análisis y corrección de los riesgos. Además de la capacitación y sensibilización constante tanto al personal que trabaja bajo tierra como al de superficie.

5.2.5.2. Impactos ambientales y acciones de mitigación:

Afectación de las fuentes de agua:

Es bien sabido que la minería subterránea puede tener efectos en las fuentes de agua, Sobre la afectación de las fuentes de agua, el subgerente planteó el siguiente fenómeno:

EDO/ En minería subterránea que es lo que nosotros trabajamos y a la profundidad de las excavaciones, el impacto ambiental más importante puede ser el abatimiento, quiere decir que las aguas subterráneas superficiales sufren alteraciones de sus campos por la explotación, más que una contaminación lo que se presenta un abocamiento real de las aguas.

EDOR/ ¿Podría profundizar más en el concepto de abatimiento?

EDO/ Quiere decir una disminución en el nivel de agua y esporádicamente afecta el entorno. Entonces la recuperación de la aguas se hace llevándolas a las mismas fuentes.

EDOR/ ¿Cómo va esta recuperación?

EDO/ bien nosotros tenemos en todo caso bomberos, sedimenta dores dentro de la mina y tenemos unos sitios para retornar las aguas sobre las mismas quebradas que están afectadas. (Testimonio del subgerente, Enero de 2012)

El Suroeste es una subregión en rica en recursos hídricos por la cantidad de montañas y bosques que posee, sin embargo, debido al fenómeno del cambio climático, la deforestación y la afectación por las distintas actividades productivas, entre ellas la minería, han contribuido a que cada vez más el recurso vaya disminuyendo.

Aunque la afectación de las aguas es en primera instancia un impacto ambiental, también tiene serias repercusiones en la comunidad, ya que afecta su abastecimiento y mínimo de consumo humano. Hasta el momento no se han presentado inconvenientes de acceso al agua en el Municipio de Amagá y según el testimonio, se están tomando los correctivos necesarios:

“El tema de impacto ambiental con los recursos del agua es de lo que más se ha trabajado y en la recuperación de la naturaleza o cosas por el estilo...hay mucho por hacer todavía, es un tema en el que no soy responsablemente directo, pero si veo que la gerencia si le ha dado más relevancia, también el desarrollo sostenible hace parte del tema ambiental.”

(Directora Recursos Humanos)

Sin embargo, aunque se trate de mitigar el impacto a las fuentes de agua, el daño es irreversible, como se puede analizar en el siguiente informe de la Andi:

“El removimiento de los estratos de piedra puede interrumpir la continuidad del acuífero local, y producir interconexiones y contaminación entre las aguas subterráneas; el material de relleno puede alterar las características hídricas y calidad del agua. El dragado y la extracción de placeres, degradan la calidad del agua superficial, al aumentar su volumen de sólidos suspendidos, considerablemente, reducir la transmisión de luz, y recircular cualquier contaminante que se encuentra en los sedimentos del fondo. La extracción in situ puede contaminar el acuífero si se pierde control del lixiviador o se deja de neutralizar adecuadamente la región lixiviada al finalizar las operaciones.” (Andi, 2006)

La minería tiene serias implicaciones en los recursos naturales, por lo que las entidades Estatales deberían hacer más control y seguimiento del cumplimiento de la normatividad ambiental y de las acciones de mitigación. No se puede exponer la riqueza hídrica cuando de ella depende la vida de todos los seres vivos del planeta

Emisión de material particulado:

Otro de los impactos ambientales propios de la minería de carbón, tiene que ver con la emisión del polvillo de este mineral tanto en los túneles como en la superficie, por el almacenamiento y transporte del mismo. Carbones San Fernando presenta este impacto, esencialmente para sus trabajadores, ya que se encuentra relativamente distante de la zona poblada de la vereda. Al respecto la colaboradora entrevistada indicó:

“Los impactos ambientales de la minería son la contaminación, el polvillo del carbón, que es un fuerte contaminante del ambiente. Afecta en la salud porque el carbón suelta un polvillo que se va por las vías respiratorias, afecta en lo ambiental porque definitivamente disminuye la calidad del aire.”

(Testimonio de una colaboradora, Enero de 2012)

Dentro de la explotación subterránea es difícil controlar la emisión de dicho polvo, por lo que los trabajadores pueden desarrollar enfermedades respiratorias a largo plazo, es decir, enfermedades de tipo profesional. En lo relativo a la emisión del material particulado en la superficie, la empresa instaló aspersores de agua para mitigarlo y además mitigar el polvo de la tierra de la carretera contigua. Además, para el transporte del carbón, se exige que los vehículos estén

El depósito del material inerte:

En los subsuelos donde se ha detectado carbón, también existen otro tipo de minerales como la peña, la cual supera en gran proporción a la cantidad del mineral negro. La peña, es denominado como material inerte y no es recomendable depositarlo azarosamente en los suelos ya que los esteriliza por completo. De manera, que su inadecuado almacenamiento puede generar

grandes perjuicios ambientales y la posibilidad de recuperación de los terrenos, como por ejemplo para la agricultura.

Pero, ¿qué hacen las empresas con la peña? ¿Qué usos se le pueden dar? ¿Están realizando un adecuado depósito? Al respecto, la colaboradora compartió este testimonio:

“A veces es muy difícil almacenarlo, entonces son botaderos los que logran recibirlo, pero es mucha la cantidad de ese material que se saca y genera muchos problemas; estamos revisando ese tema pues a ver cómo y dónde más se puede almacenar, pues los lugares de almacenamiento están llenos en el pueblo, lo que pasa es que eso no lo recibe cualquiera porque es mucho, es demasiado, diariamente se pueden sacar entre 3 y 4 viajes de peña, volquetadas de 15 a 20 toneladas. Nosotros ya hemos llenado la mayor parte de los lugares que tenemos, ya se están revisando en que partes se pueden botar, pero esto puede generar gran impacto ambiental.”
(Testimonio de una colaboradora, Enero de 2012)

A pesar de no tener conocimiento técnico en lo concerniente a las bondades y utilidad de dicho material, se considera que sería pertinente que la empresa pensara darle un uso que pueda suplir algún tipo de necesidad y que por ende adquiera un valor comercial, que involucre a la comunidad, de modo que todos los materiales extraídos puedan generar algún valor adicional a la organización y no simplemente sean desechados.

El consumo de madera:

Los túneles en la minería subterránea requieren de un reforzamiento interno o aseguramiento como lo llaman los mineros de esta empresa. Dicho proceso combina acero, hierro y madera, siendo esta última, la que más cantidades representan y además, debe ser renovada cuando se termine su vida útil dentro

de los socavones, lo que se puede evidenciar porque se empieza a arquear o resquebrajar.

Al indagarse sobre la procedencia de la madera utilizada por la mina, se respondió:

“La madera se trae de los alrededores, de Caldas, Guarne, Barbosa, de todos esos lados, esos son bosques que talan, pero es gente que con sus permisos y sus cuentos y la reforestación, pero de todas maneras, también causa un grave daño en la parte ambiental. (Testimonio de una colaboradora, Enero de 2012)

Habría que preguntar si las empresas dedicadas a la tala y comercialización de madera respetan la normatividad ambiental a cabalidad y que a lo sumo, realizan una pertinente reforestación. La exigencia de parte de los compradores a los proveedores con respecto a cumplir estándares de producción y de conciencia ambiental, de verían ser acciones comunes en las empresas de Colombia como lo es en los países con economías más desarrolladas, sin embargo, la realidad es otra, por lo que se depende del criterio ético de los proveedores de dichos insumos.

Complementando la anterior identificación, se exponen los resultados de las encuestas realizadas, donde los colaboradores señalan cuáles impactos ambientales perciben:

Impactos ambientales percibidos por los colaboradores

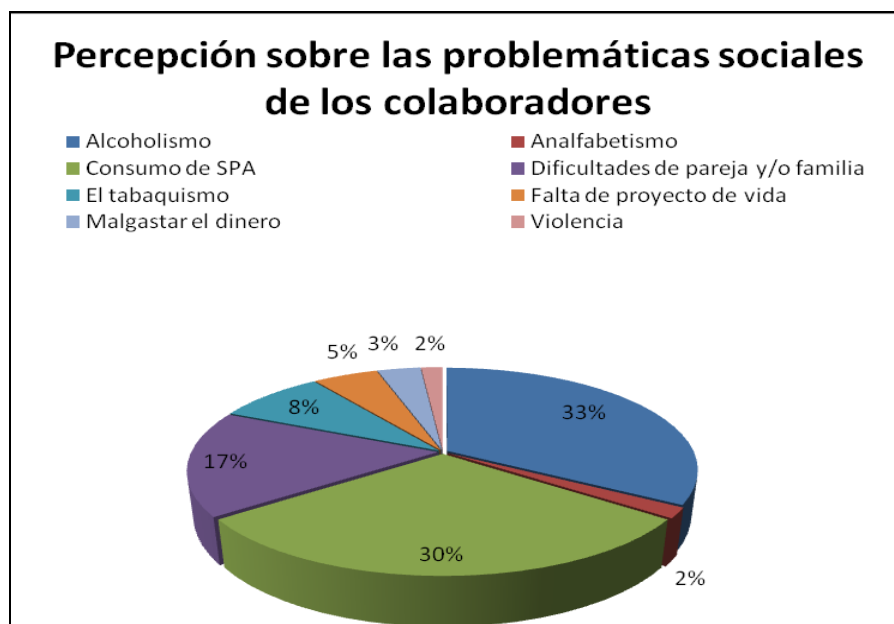
| RESPUESTA | PORCENTAJE |
|---|-------------------|
| Hundimiento de los terrenos | 30% |
| Consumo de madera | 29% |
| Afectación a fuentes de agua | 12% |
| Deforestación | 15% |
| Generación de monóxido | 3% |
| Daño con la pólvora | 3% |
| Desgaste de la capa de ozono | 3% |
| Inadecuado manejo de residuos | 9% |
| polvo de carbón | 24% |
| Emisión de metano a la atmosfera por el retorno de la ventilación a la mina | 9% |
| Se profundiza el nivel freático de las fuentes de agua, las corrientes superficiales pueden perder caudal o desaparecer | 3% |
| Esterilización del suelo por almacenamiento de peña | 3% |
| Calor de la mina, altas temperaturas | 3% |

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

No se pudo tener acceso al plan de manejo ambiental de la empresa, no obstante, los grupos de interés abordados, expresaron desconocerlo y enfatizaron en la necesidad de trabajar más en sus correctivos.

5.2.6. Percepciones sobre las problemáticas sociales de los colaboradores:

Al gremio de los trabajadores de la minería se le suelen atribuir ciertas problemáticas sociales, lo cual data de rasgos culturales asociados a la actividad productiva y a la cosmovisión que ella contiene, lo cual es confirmado por diferentes estudios realizados en distintas zonas del país y de Suramérica. A continuación, e gráfico de auto-diagnóstico por parte de los mineros:



El alcoholismo, el consumo de sustancias psicoactivas (SPA) y la violencia intrafamiliar, ocupan los tres primeros puestos respectivamente, lo cual es reiterado por la colaboradora entrevistada:

“De acá de la mina, una debilidad que uno puede decir que tienen los mineros en general es la manera de tomar de ellos, porque ellos tienen una mentalidad como de de pronto mañana no estoy vivo entonces me voy a tomar mis traguitos hoy y es de la gente que no le importa si al otro día no puede ir a trabajar, a ellos no les importa eso. Esa es una debilidad que

uno nota a simple vista en todo el ámbito del minero, yo no sé como vivirán, de pronto es que es mucho la problemática que ellos manejan en las familias pero esa es una de las cosas donde dice que estos mineros no dejan de beber.

Aparte del alcoholismo entonces, yo creo que las otras de las problemáticas sociales son: lo primero es la drogadicción, la violencia intrafamiliar, hay mineros que tienen varias familias, varios hijos con diferentes mujeres” (Testimonio de una colaboradora, Enero de 2012)

El subgerente por su parte, expresa su preocupación por la baja escolaridad y por el contexto social violento del Municipio de Amagá:

“Primero el nivel de educación que manejan los trabajadores, muchos no saben leer ni escribir y de los que saben, muchos lo hacen con dificultad. Segundo, Amagá y los otros municipios cercanos, sufren de lo que sufren las periferias de las grandes ciudades: los impactos de la violencia de los grupos criminales y el abandono en las inversiones de carácter social. A través de la Fundación amigos de Amagá estamos tratando de incentivar un buen gobierno.” (Testimonio del subgerente, Enero de 2012)

Tanto el alcoholismo, el consumo de SPA, la violencia intrafamiliar y la baja escolaridad afectan negativamente el funcionamiento de la empresa en distintos niveles y escenarios, ya que por ejemplo, debido a la falta de conciencia de los colaboradores frente al consumo de alcohol, muchos han llegado a trabajar en estado de embriaguez, por lo cual se han despedido. A simple vista, se podría decir que la organización se quitó un problema de encima, sin embargo, son casos reiterativos, que genera entre otras cosas: rotación constante de personal, pérdida del conocimiento y experticia de los trabajadores despedidos, retrasos en la producción por la reorganización de los frentes de trabajo, etc.

Como se puede analizar, las problemáticas sociales de los trabajadores conllevan a perjuicios para la mina, ya que afectan la integridad física y emocional, por lo que se deberían diseñar planes para la mitigación de cada una de ellas, lo cual sería estratégico y considerado como buenas prácticas empresariales.

5.2.7. Proyección sobre la gestión social y ambiental de la empresa por parte de los diferentes grupos de interés.

Cada una de las tres áreas donde se lleva a cabo la gestión social de la organización, manifiesta sus expectativas frente a los temas a trabajar:

“Educación, medio ambiente, generación de ingresos es importante, cultura, deporte y recreación, por los temas de drogadicción en los jóvenes que se da por falta de estos espacios” (Testimonio de la Directora de RH, Enero de 2012)

“La RSE de Carbones San Fernando en mi opinión, se debe enfocar en los temas de generación de ingresos porque el sector está afectado, deprimido; en educación porque hay mucha ignorancia frente al conocimiento de la minería tecnificada en la región y en el componente social porque hasta el momento lo que se ha dado es una intervención de apadrinamiento y no de salvamiento del sector social.” (Testimonio del Coordinador del Programa Amagá Vive, Enero de 2012)

“Educación, generación de ingresos y salud. En educación tenemos programas de validación de primaria y bachillerato para empleados de las empresas y sus familias, tenemos formación técnica complementaria y este año empezamos con tecnología con el SENA, en salud hacemos brigadas de salud en las áreas de influencia, además tenemos valoración nutricional, tamizaje cardiovascular y vacunación. También tenemos convenios con las cajas de compensación familiar, y con generación de ingresos, busca priorizar mujeres cabeza de hogar, hombres también pero se prioriza la contratación de mujeres.” (Testimonio de la Trabajadora social de la Fundación, Enero de 2012)

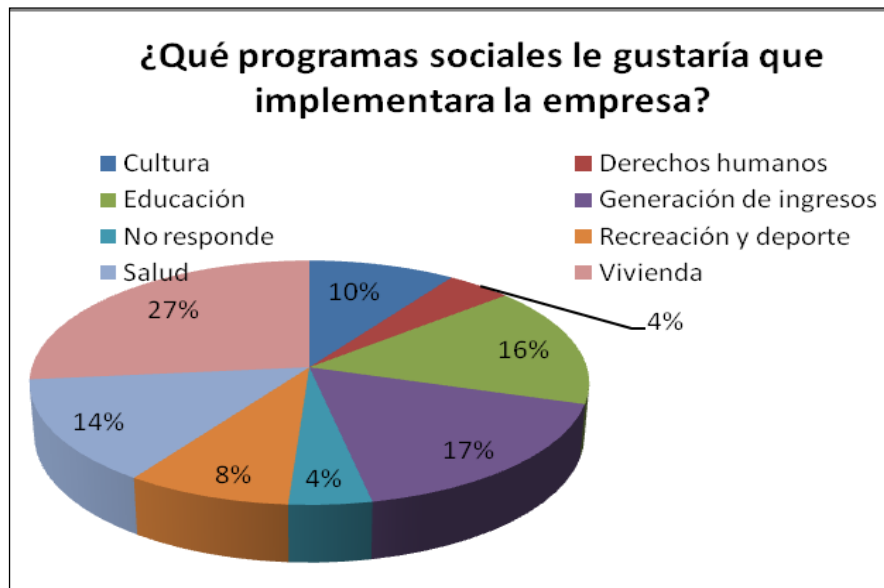
El tema en que todos coinciden es en la necesidad que la empresa invierta en la educación, tanto de sus colaboradores y familia, en especial a lo referido a

procesos de formación en minería ya que la mayoría de ingenieros y demás profesionales relacionados con este sector, son traídos de otras regiones del país, en especial de la costa atlántica. Con respecto a las expectativas de trabajar más el tema de la educación, el subgerente afirma:

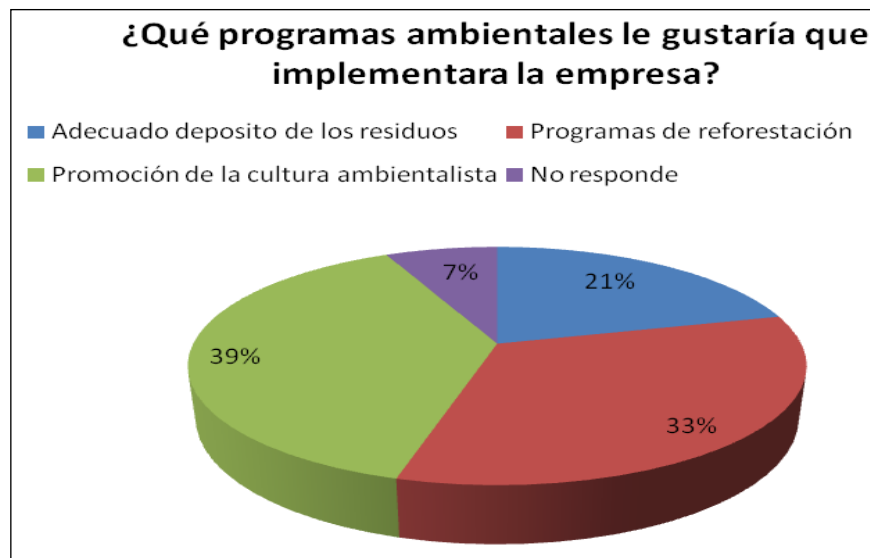
“Es importante trabajar más en la educación, porque la capacitación mejora tanto lo personal como nuestro entorno y sus las condiciones... ojalá identificaran a Carbones San Fernando porque promueve la educación, que es una forma de que la gente pueda tener más oportunidades en el futuro y mejor calidad de vida...se está trabajando duro con lo de la educación y creo que nunca va a bajar la guardia y repito, que eso no es solamente para la gente, eso es para beneficio propio de la empresa, no haría nada más satisfactorio que los trabajadores que vienen desde abajo ocuparan los puestos más altos de la empresa” (Testimonio del subgerente, Enero de 2012)

Carbones San Fernando ha venido apoyando a sus trabajadores para que terminen su formación primaria y secundaria, para que posteriormente realicen estudios técnicos, tecnológicos y profesionales en minería, asunto que será más detallado en la parte de las prácticas sociales promovidas por el área de Recursos Humanos.

Ahora bien, las expectativas más representativas son las de los colaboradores ya que son a ellos a quienes van dirigidos los programas. Ellos, expresaron estar interesados en proyectos sociales afines con:



En lo relativo a sus expectativas frente a lo ambiental, dieron cuenta del interés sobre proyectos relacionados con:



Todas las anteriores expectativas permiten mostrar un conjunto de oportunidades para la gestión de la RSE en esta empresa, ya que uno de los asuntos neurálgicos a la hora de emprender nuevos procesos, es la concertación de intereses con los grupos de interés y no simplemente planear desde el escrito, sin tener en cuenta las necesidades y proyecciones de cada población susceptible de ser intervenida.

5.2.8. Percepciones sobre los retos del sector minero en materia de RSE:

Al indagarse sobre los posibles retos del sector minero, la Directora de Recursos Humanos expresó lo siguiente:

“El manejo de los impactos ambientales, este es el principal, por la producción de carbón. También es necesario hacer que la minería sea una labor dignificada porque es una trabajo como discriminado en ocasiones.”

(Testimonio de la Directora de RH, Enero de 2012)

El Coordinador del Programa Amagá Vive, afirmó:

“En el caso nuestro y en este momento, mejorar los estándares de productividad, mejorar estándares de calidad de vida de los habitantes de la región, mejorar los estándares de seguridad y mitigar el impacto ambiental generado por la explotación minera.”

(Testimonio del Coordinador del Programa Amagá Vive, Enero de 2012)

Trabajadora social de la Fundación manifestó:

“El mayor retos que hemos identificado, es que el sector comprenda qué es la responsabilidad social empresarial, pero la confunden mucho con el hecho del bienestar laboral, por decir algo. El hecho de que pagan una seguridad social algunas, y afilian a sus empleados a la ARP, ya creen que están cumpliendo con RSE, el reto es que empiezan a entender y elaborar prácticas de RSE”

(Testimonio del la Trabajadora Social de la Fundación Amigos de Amagá, Enero de 2012)

Según estas percepciones, los retos del sector minero son:

- i. El manejo de los impactos ambientales
- ii. Mejorar los estándares de productividad
- iii. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la región
- iv. mejorar los estándares de seguridad

v. Comprender el significado de RSE y desarrollar prácticas al respecto

Uno de los retos a destacar, es el cuarto, ya que la minería subterránea es uno de los trabajos más riesgosos del mundo, puesto que las personas se ven expuestas a múltiples peligros, entre ellos la emisión de gases, los derrumbes, inundaciones, accidentes con maquinaria y caídas. Es un asunto que concierne a la RS no escatimar esfuerzos para incrementar la salud ocupacional con el fin de preservar la salud y la vida de los colaboradores.

5.3. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DEL PROGRAMA “AMAGÁ VIVE”

La gestión social de esta empresa es realizada a través de tres áreas: la primera, el Programa Amagá Vive, de acompañamiento psicosocial a las familias afectadas por la muerte de los 73 trabajadores en la mina en el año 2010, la segunda, el área de recursos humanos, que realiza la gestión interna, y por último, la Fundación Amigos de Amagá, de la cual, la empresa es miembro fundador.



Un evento que marcó la historia de la empresa:

En Junio 16 de 2010, mueren dentro de la mina 73 trabajadores, todos ellos hombres, debido a una explosión producida por la suma de una alta concentración de gas metano y una chispa, sobre la cual el estudio realizado no pudo identificar la procedencia. La empresa colapsa en ese momento, diferentes organizaciones públicas y privadas apoyan el trabajo de rescate y la atención en crisis de las familias; el país se concentra en la recuperación de los cuerpos y en cada una de las historias familiares ligadas a un esposo, papá, hijo y hermano fallecido.

Así registró la trágica noticia el periódico El Colombiano:

“Y así como le pasó al Titanic, que parecía invencible y sin embargo la furia del mar se lo tragó, la San Fernando no pudo más que doblegarse ante el vuelo indescifrable de los gases y ante ese otro elemento que a pesar de la ciencia y la lucha de los hombres por hacer cada día más previsible las desgracias, aparece cuando menos se piensa y lo derrota todo: la naturaleza.

Fueron muchos los sorprendidos con la explosión registrada a las 10:40 de la noche del miércoles en el socavón San Joaquín, donde un número de 73 trabajadores se alistaban a cambiar de turno y, de repente, en un abrir y cerrar de ojos, la vida derribó sus planes.” (El Colombiano, 2010)

Carbones San Fernando experimenta la crisis más grande de su historia, una tragedia de gran magnitud, parecida a la ocurrida en el mismo municipio hace 33 años en la empresa actualmente inactiva Industrial Hulleras, donde fallecieron 86 trabajadores en condiciones similares y que coincidentalmente en varios casos, tenían vínculo de parentesco con las recientes víctimas.

No obstante, la empresa procura reponerse, no cerrar sus puertas, sino enfrentar las consecuencias que dicha tragedia conllevaría, así que diseñó un plan de auxilio financiero que le permitiera hacer la recuperación de la mina y pagar los costos fijos de la empresa, entre ellos la nómina de sus 400 colaboradores sobrevivientes, situación que se extendió a más de un año.

Posterior a la atención en crisis de las familias, la empresa conformó un equipo interdisciplinario para realizar un acompañamiento psicosocial a las 73 familias afectadas, de allí nace el Programa “Amagá Vive”.

Algunas características de las familias, que identificó el programa son:

- De las 73 familias, se presentaron 6 casos, denominados casos dobles, ya que el fallecido respondía por dos núcleos familiares, ya sea porque tuviese hijos de sus relaciones anteriores o porque tuviesen dos compañeras. A todas las familias se les brindó la oportunidad de ser beneficiarias del programa. De este modo, se tendría un total de $(73+6= 79)$ familias). Por otra parte, 4 de los fallecidos eran solteros sin hijos, por lo cual se benefició a sus padres.

Finalmente, 6 de las familias decidieron abandonar el municipio, para apoyarse en familiares cercanos. De esta forma, estas familias no pudieron hacer parte del programa, de manera que se benefició al número original de hogares: 73. $(79-6= 73)$ familias).

- Se realizó una encuesta denominada “proyección hacia el futuro”, que arrojó los siguientes datos: las familias pertenecen a los estratos 1 y 2; el número promedio de integrantes es 5; el 80% de las familias no cuenta con casa propia y el 20% restante poseen casas que ameritan mejoramientos; el nivel de escolaridad de las viudas es bajo, la mayoría de ellas sólo habían realizado la primaria y muchos de sus hijos mayores, abandonaron los estudios en los primeros años de la secundaria; que una de las pocas enfermedades que se presentaban era la asfixia y; que la mayoría de familias dependían exclusivamente de la labor minería, encontrándose sólo 4 casos, en los cuales las esposas trabajaban.

Las anteriores características permitieron ir perfilando las problemáticas a las cuales le apuntaría el programa, pero según la información suministrada, la definición de los proyectos con la participación de las familias que se diseñaron cada uno de los componentes, proyectos y actividades.

El programa empezó a desarrollarse en Septiembre de 2010, teniendo a la fecha un año y medio de funcionamiento. Los componentes que se definieron fueron:



A pesar, de que el programa "Amagá Vive" nace con la intención de brindar un acompañamiento integral a las familias afectadas por el accidente, la empresa decide que incluya proyectos sociales, con el fin de impactar la comunidad del Municipio, apuntándole de esta manera a procesos de RSE. A continuación se presenta el esquema de la planeación inicial del programa:

Estructura Programa Amagá Vive al momento de iniciar:



En aras de analizar las prácticas sociales comprendidas en este programa, seguidamente se describe cada una de ellas, organizadas en los respectivos componentes; a lo largo del escrito también se exponen los resultados más representativos de cada proyecto y parte del registro fotográfico compartido por la empresa, para una mejor ilustración de los procesos.

5.3.1. DESCRIPCIÓN DEL COMPONENTE 1: FORMACIÓN PSICOSOCIAL:

En este componente la empresa pretende brindar acompañamiento social a las 73 familias, a través de las siguientes actividades:

5.3.1.1. Orientación a las familias: consiste en orientar a las familias en los trámites legales procedidos de la muerte del familiar, entre ellos se destacan: reclamación de auxilio funerario, trámites con la EPS, la reclamación de las semanas cotizadas a la pensión, la rectificación de información en la ARP, gestión con el banco para la consignación de las mesadas, entre otras. Este tipo de orientación fue trascendental en los 6 meses después de la tragedia, ya que eran muchos los trámites y muchas de las familias se encontraban desorientadas y conmocionadas por la pérdida.

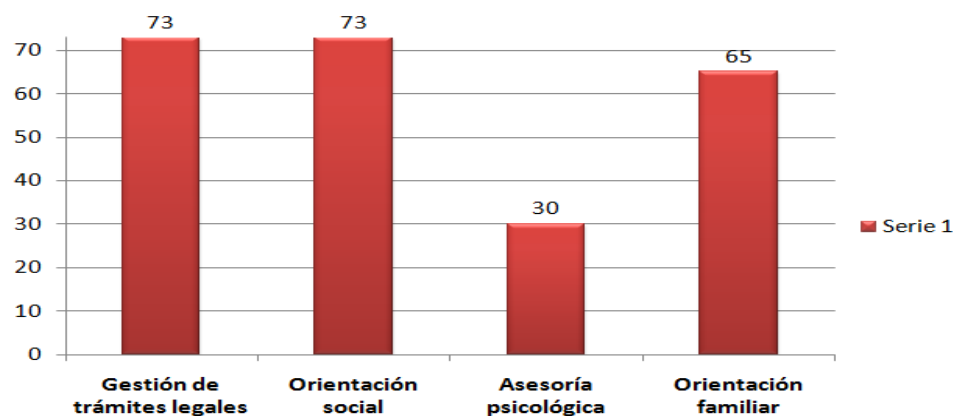
5.3.1.2. Orientación psicológica: atención brindada de manera individual a las familias, en un primer momento brindada por las EPS a las que estaban afiliados los trabajadores fallecidos y en segundo momento, por una profesional en psicología del programa. Del mismo modo, el hospital del municipio, la ESS Hospital San Fernando, también prestó y presta el servicio.

5.3.1.3. Pautas de Crianza: debido a que en la mayoría de los hogares, se dio la pérdida del hombre cabeza de familia, esposo y padre, las relaciones familiares sufrieron cambios traumáticos, como por ejemplo en el manejo de la autoridad, que era mayoritariamente ejercida de manera patriarcal, como lo expresa una de las viudas:

“...hay muchas familias que tiene problemas con los hijos porque ellos a pesar de todo tienden a ser un poquito más rebeldes con uno, siempre les hace falta como esa autoridad paterna y entonces tiene que estar uno como muy pendiente porque hay muchas familias que tienen muchos problemas con los hijos, por ese motivo ellos a veces son desobedientes quieren hacer lo que ellos quieran y bueno ese ha sido el problema, pero hemos contado con la orientación de la Trabajadora Social y poco a poco hemos venido mejorando. (Testimonio de Beneficiaria del programa, Diciembre de 2011)

Teniendo en cuenta este panorama, el programa realiza un acompañamiento social, por medio de las visitas domiciliarias de la profesional en Trabajo Social y talleres zonales (se dividió la población en tres zonas: cabecera municipal, corregimiento de Mina y corregimiento de Camilo C) donde se trataban diferentes temáticas como la comunicación, el respeto, el duelo, etc. Además de lo anterior, se realizaron en las tres zonas, jornadas de integración familiar, con el fin de propiciar la interacción entre los diferentes núcleos e ir perfilando los proyectos del programa.

La estadística de la atención brindada, se explica en el gráfico:



Los siguientes son registros fotográficos de los talleres zonales y las actividades de integración:



Taller al aire libre sobre pautas de crianza



Evento de cierre de año 2011

Al indagar sobre las fortalezas del acompañamiento realizado, las familias afirmaron:

- ✓ *“Aprendemos muchas cosas que no conocíamos*
- ✓ *Nos desaburrimos*
- ✓ *El compañerismo*
- ✓ *Nos hemos integrado, Que conocimos otras personas*
- ✓ *Nos ponemos metas personales*
- ✓ *El optimismo de las beneficiarias*
- ✓ *El apoyo de la empresa*
- ✓ *Los profesionales*
- ✓ *Los líderes que se han formado*
- ✓ *La red de apoyo en torno a las familias*
- ✓ *La superación del duelo*
- ✓ *Que nos ayudan en los trámites legales*
- ✓ *La ayuda psicológica y social*
- ✓ *La solidaridad*
- ✓ *que crecimos como mujeres*
- ✓ *Que hemos sabido superarnos*
- ✓ *Que creamos una especie de comunidad terapéutica*

✓ *El acompañamiento es integral*” (Testimonios de las beneficiarias del programa, Diciembre de 2011)

Al indagar sobre los asuntos a mejor del acompañamiento realizado, las familias afirmaron:

- ✓ *“Que las persona que falten informen por qué*
- ✓ *La poca constancia de algunas personas*
- ✓ *Que se mejore la comunicación y la organización*
- ✓ *Que tratemos de conocernos más*
- ✓ *Muchas se han retirado*
- ✓ *Que se incremente el tiempo*
- ✓ *Que los encuentros se hagan más seguidos*
- ✓ *Que se realicen más integraciones familiares.”* (Testimonios de las beneficiarias del programa, Diciembre de 2011)

Proyección para el año 2012:

- ✚ La empresa expresa que tiene la intención de seguir brindado los servicios de atención psicológica, social y ayuda para los trámites legales hasta Junio del presente año, cuando culmine el programa.

Se destaca la pertinencia de este componente, pues las atenciones social y psicológica, desempeñan un papel trascendental en la recuperación de las familias que experimentan este tipo de pérdidas y para concluir, es importante mencionar que las familias beneficiarias afirman que se sintieron respaldadas en todo momento por parte de la empresa, gracias al acompañamiento psicosocial realizado, como se manifiesta en el comentario de una de las beneficiarias:

“La empresa no nos ha dejado solas, desde la muerte de nuestros esposos hemos contado con ellos en todo momento, fue duro lo que pasó, pero gracias a Dios estamos saliendo adelante. Las citas con la psicóloga me han servido mucho porque le dicen cosas que uno no ve, entonces uno empieza a pensar en eso que le dijeron y empieza a cambiar cosas de la vida” (Testimonio de Beneficiaria del programa, Diciembre de 2011)

5.3.2. DESCRIPCIÓN DEL COMPONENTE 2: ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL A LA URBANIZACIÓN:

5.3.2.1. Mejoramiento físico: La empresa le propuso a las familias que realizaran una conciliación jurídica, ofreciéndoles una vivienda dentro de una urbanización. A este proceso, el equipo del programa le realiza el acompañamiento respectivo, como por ejemplo, dirigir la elección del nombre de la urbanización, dar talleres de convivencia pacífica y actividades dentro del lote donde se construyen las viviendas, de manera que las propietarias vayan generando sentido de pertenencia. El mejoramiento físico se refiere entonces, a la planeación de actividades de enlucimiento de la urbanización, actividades que serán definidas por las familias, pero que entre otras cosas, se planea proponerles la arborización, la decoración de los espacios comunes, etc.

5.3.2.2. Prácticas saludables: se refiere a talleres de capacitación y sensibilización sobre hábitos de vida saludable, a tener en cuenta en la vida cotidiana, para la preservación de la salud de los integrantes del grupo familiar. Estos talleres se realizaron en los tres centros poblados ya descritos.

Actividades realizadas en 2011:

- ✓ 6 Capacitaciones en hábitos de vida saludable.
- ✓ 1 Taller sobre convivencia pacífica



Gráfico de la casa modelo y nombre de la urbanización



Taller sobre convivencia en el lote de la urbanización

Proyección para el año 2012:

- ✚ Realizar 6 Capacitaciones en prácticas saludables
- ✚ Desarrollar 2 jornadas comunitarias de enlucimiento de la urbanización

No se considera como práctica de RSE la construcción de la urbanización ya que corresponde al cumplimiento legal de una conciliación, sin embargo, se rescata el valor agregado de la formación en valores morales y temáticas familiares.

5.3.3. COMPONENTE 3. EDUCACIÓN

5.3.3.1. Gestión para implementación de Técnica en minería: La empresa pretendía gestionar con otras empresas mineras y con las entidades del Estado que tuviesen que ver con la educación, en este caso con la secretaría de educación de Amagá y la de Antioquia, el SENA y la institución educativa. La técnica tendría las siguientes características:

- ✓ Se pretendía que se realizara la mitad de la técnica en los grados 10 y 11 y el tiempo restante en un año más, después de graduarse de bachilleres. Lo anterior, con el fin que los educandos terminen su formación técnica a los 18 años para que puedan realizar sus prácticas en las diferentes minas de la región.
- ✓ Durante el periodo de formación académica (3 años), los educandos tendrían la oportunidad de realizar prácticas en un simulador instalado en Carbones San Fernando y recibirán un acompañamiento psicosocial.
- ✓ Una vez consolidada la propuesta de formación técnica, se gestionaría el apoyo de las demás minas de la región.

¿Cómo se realizó la gestión?

Se realizaron varias reuniones con las entidades gubernamentales ya mencionadas, para estructurar la propuesta. En el acta de estas reuniones, se identifica que entidades estatales como la secretaría de educación departamental, expresan que la iniciativa de la empresa de apoyar la formación para el trabajo, es una de las pocas experiencias del sector privado en el departamento, ya que generalmente es el gobierno el que convoca. Este asunto merece ser destacado,

ya que la RSE debe partir de la voluntad y el deseo innato de la organización de aportar al desarrollo de sus localidades.



Reunión con secretaría de educación, SENA y alcaldía de Amagá

También es plausible la concertación de expectativas realizada con los profesores, los padres de familia y los estudiantes, con los cuales se realizaron talleres de discusión y la aplicación de encuestas, proceso que se encuentra completamente documentado. A continuación, algunos de los registros fotográficos que dan cuenta de las reuniones de concertación:



Reunión de sensibilización con docentes



Reunión de sensibilización con madres/padres



Visita de los estudiantes a las instalaciones de la empresa

A pesar de la gestión realizada por la empresa, hubo inconvenientes para definir la modalidad de la técnica, ya que se proponía que durara tres años para que los estudiantes terminaran a los 18 años y así pudiesen hacer las prácticas en las minas legalmente constituidas de la región. Sin embargo, el SENA expuso que no tenía esa modalidad, que sólo tenían autorización para que durara dos años, durante 10° y 11°.

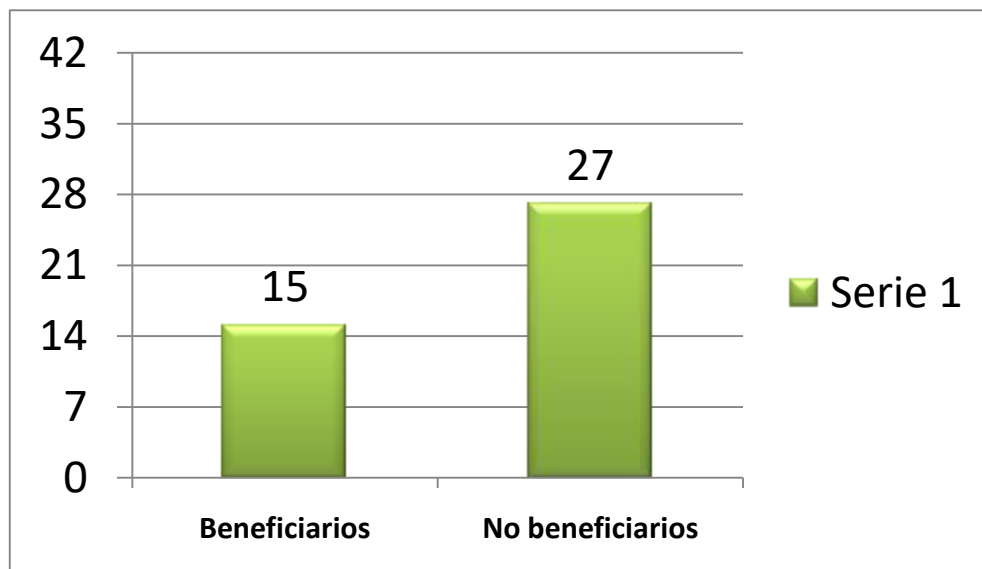
Así las cosas, la implementación de la técnica no pudo llevarse a cabo para el año 2012 y actualmente esa gestión se encuentra parada, ya que el programa “Amagá Vive” se termina en Junio del presente año, por lo que, argumenta el equipo social, no se le podría dar el acompañamiento que requiere.

Se recomienda que la empresa no cierre este proyecto ya que el impacto social que generaría sería alto, pues permitiría que docenas de adolescentes cualificaran su mano de obra e ingresaran a la minería a ocupar puestos representativos. Por último, los beneficios para la empresa serían varios, pero se destacaría la posibilidad de contratar personas de la región y disminuir la alta rotación de personal que actualmente posee.

5.3.3.2. Proyecto “Atrapasueños de la infancia”: Es un proyecto fortalecimiento de 15 hogares comunitarios del municipio de Amagá, tanto del área urbana como rural, con el cual se pretende reforzar la formación metodológica para el trabajo con la primera infancia y empoderar a los padres usuarios en el proceso de formación de sus hijos/as.

Actividades realizadas en 2011:

a) Diagnóstico de los hogares del municipio: se visitaron 42 hogares comunitarios de las asociaciones Piedecuestas y Pueblitos. Se seleccionaron 15 de ellos, teniendo en cuentas 3 criterios: mayor vulnerabilidad, que no hayan contado con fortalecimiento por parte de otros proyectos y que tuvieran niños/as hijos de los trabajadores fallecidos o actuales de la empresa.



El proyecto impacta el 35.71% de los hogares comunitarios del municipio, lo cual se considera como cobertura significativa.

- b) Se ha realizado un taller de pintura y recreación en cada hogar beneficiario, realizado por una docente.



*Taller de pintura Hogar
Los Ositos*

- c) **Reunión informativa y de acuerdos con las 15 madres:** se concertaron las características del proyecto y se firmaron los acuerdos de parte de ellas.

- d) **Taller de formación en competencias sociales:** taller con orientación psicosocial para el trato para con la primera infancia.

- e) **Transferencia de metodología:** experto en diseño de material didáctico capacita a madres comunitarias en elaboración de material para la expresión teatral y algunas metodologías para aplicarlos. Las participantes diseñaron 3 objetos: sombrero, capa y máscara, a partir de una idea individual de los personajes que le transmitiera un mensaje a los niños/as.



Jornada transferencia metodológica

- f) **Primera Jornada de Desarrollo Humano con las madres comunitarias:** su objetivo principal fue Generar un espacio de reflexión en torno a la importancia de fortalecimiento de los recursos individuales para una mejor atención a los infantes.

La jornada se realizó durante un día, con estrategias como: conversatorio alrededor del por qué y en qué circunstancias decidieron ser madres comunitarias; Ejercicio de confianza con los ojos vendados; ejercicio de relajación; construcción colectiva y simbólica del Atrapasueños de la infancia; Dinámica ocupa el puesto del otro; carrusel; ejercicio de expresión plástica; actividad de compartir un detalle y; conversatorio final y evaluación del proceso.

Algunos registros fotográficos que dan cuenta de las metodologías aplicadas:



Participantes construyendo el Atrapasueños de la infancia



Ejercicio de confianza



Una de las estaciones del carrusel "la momia"



Grupo de beneficiarias

Las beneficiarias califican con un **4.82** la coherencia del proceso con sus necesidades, argumentando:

- ✓ *“Porque aprendemos mucho sobre cómo trabajar con los niños.*
- ✓ *Porque aquí construimos ideas y nos volvemos creativas, hacemos Disfraces.*
- ✓ *Porque es un complemento a las actividades que desarrollamos con los Niños y nos ayuda para la planeación de las clases.*
- ✓ *El proyecto nos da herramientas.”* (Testimonios de las beneficiarias del programa, Diciembre de 2011)

Así mismo califican la administración del proyecto con un **3.64**, exponiendo las siguientes razones:

- ✓ *“Porque nos hace falta el cumplimiento de algunos materiales que nos Ofrecieron y no han llegado.*
- ✓ *Los encuentros son muy organizados pero demorados*
- ✓ *Hace falta que se cumpla el cronograma.”* (Testimonios de las beneficiarias del programa, Diciembre de 2011)

Con respecto a la pertinencia del tiempo, el **81.82%** afirma que es acorde, mientras que el **18.18%** estima que no lo es. Por otra parte, el **100%** afirma que los profesionales sociales han realizado una gestión pertinente.

Al interrogar sobre las fortalezas del proyecto las participantes afirmaron:

- ✓ *“Ampliamos conocimientos*
- ✓ *Adquirimos material duradero*
- ✓ *Hay integración, conocemos las personas del gremio*
- ✓ *Nos volvemos más dinámicas en cada hogar y como personas*
- ✓ *La creatividad de las jornadas*
- ✓ *La calidad de los profesionales*

- ✓ *La integración y el desestrés*
- ✓ *La toma de conciencia*
- ✓ *Que elaboramos material y aprendemos a manejarlo*
- ✓ *Que practicamos lo que aprendemos.*” (Testimonios de las beneficiarias del programa, Diciembre de 2011)

Al consultar sobre los asuntos a mejorar del proyecto las participantes afirmaron:

- ✓ *“Que las actividades se han mas seguidas*
- ✓ *Que nos visiten*
- ✓ *Que hagan más de responsabilidad de las madres comunitarias*
- ✓ *Que tengamos un espacio fijo de encuentro*
- ✓ *El tiempo debería ser más largo*
- ✓ *Que las jornadas se hacen cuando laboramos y entonces se sacrifica el
Tiempo de los niños*
- ✓ *El compromiso*
- ✓ *Ninguno*
- ✓ *Que den los kits que prometieron.*” (Testimonios de las beneficiarias del programa, Diciembre de 2011)

Finalmente, las participantes califican con un **4.36** la motivación y satisfacción del grupo y con un **4.73**, lo cual da cuenta de la pertinencia de la implementación del proyecto.

Proyección para el año 2012:

Se pretende cumplir con las actividades restantes del proyecto

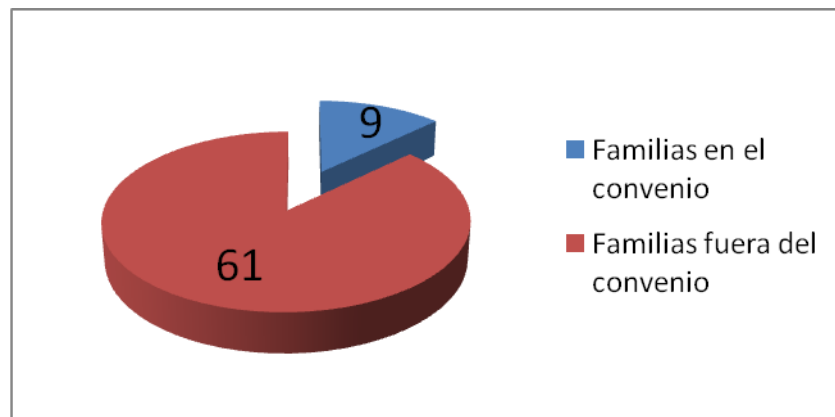
- ✚ Adecuación locativa a cada hogar.
- ✚ Dotación de nichos y capacitación: con material de juego, creación artística, instrumentos musicales y literatura infantil.

- ✚ Segunda jornada de desarrollo humano con madres comunitarias y padres de familia
- ✚ 5 Talleres de formación pedagógica: en competencias de lenguaje, etapas del desarrollo, expresión artística, promoción de lectura y aprendizaje a través del juego.

Se considera que este proyecto genera gran valor para la empresa ya que beneficia los hijos de los colaboradores fallecidos en la tragedia y también de los actuales colaboradores. Así mismo, se destaca la intencionalidad misma y las metodologías aplicadas, ya que propenden por el fortalecimiento de los recursos personales de las agentes educativas y ello tendrá una repercusión positiva en el tipo de formación y acompañamiento que brinden a los infantes a su cargo.

5.3.3.3. Nivelación Escolar: consiste en un convenio educativo subsidiado por la empresa para que los integrantes de las familias quisieran terminar su formación en básica primaria y secundaria lo pudieran hacer, de manera gratuita. Según el equipo social, se realizó una convocatoria al 100% de las familias y a pesar de ello, sólo 11 personas se beneficiaron, de las cuales 2 desistieron al poco tiempo.

Personas adscritas al convenio educativo



Resultados del año 2011:

Las nueve personas beneficiarias aprobaron los dos grados cursados en el año y 4 de ellas, se graduaron como bachilleres:



Graduación CORFERRINI 2011, 4 graduados del programa

Se destaca la pertinencia de esta práctica, ya que la educación les permitirá a estas personas mejorar sus condiciones laborales, económicas y sociales. La educación es un motor del desarrollo sostenible, que tiene valor estratégico, tanto para las personas que incrementan su nivel de formación, como para la empresa que a futuro pueda gerenciar dicho talento humano.

Proyección del para el año 2012:

- ✚ Continuidad al proyecto Atrapasueños de la infancia.
- ✚ Continuidad de apoyo para la terminación de la primaria y la secundaria (Vinculación de 6 estudiantes para un total de 10)

5.3.4. DESCRIPCIÓN DEL COMPONENTE 4: PROMOCIÓN A LA COMUNIDAD

5.3.4.1. Recreación y deporte

5.3.4.2. Formación en resiliencia

5.3.4.3. Fortalecimiento de 5 Juntas de Acción Comunal de Municipio

Actividades realizadas en 2011:

- ✓ Actividad de recuperación del espacio físico
- ✓ Mejora para el coliseo y apoyo al torneo inter veredal de micro futbol

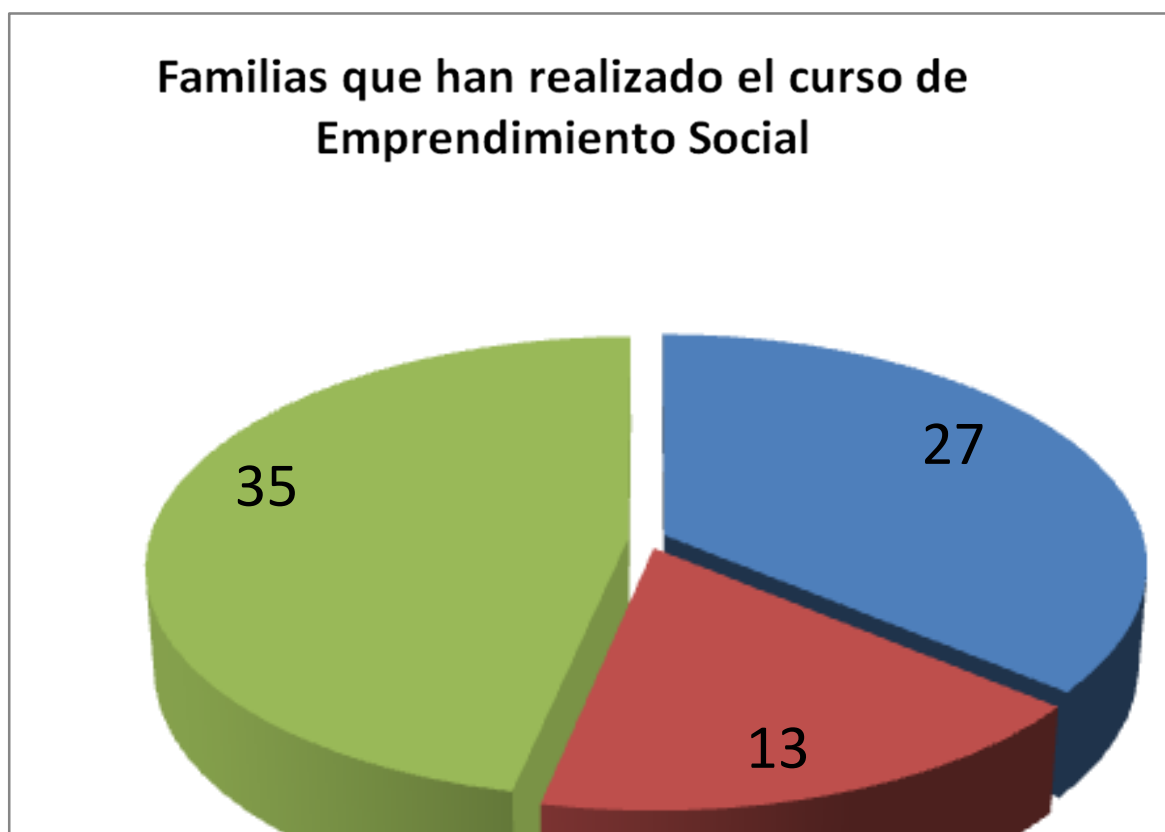
Proyección 2012:

- ✚ Fortalecimiento de 5 JAC del municipio
- ✚ Formación de un grupo de familias del programa en resiliencia

Como se puede observar, la mayoría de actividades de este componente no se llevaron a cabo en el año y medio que lleva el programa funcionando, por lo que se recomienda revisar la gestión y organización de las mismas.

5.3.5. DESCRIPCIÓN DEL COMPONENTE 5: GENERACIÓN DE INGRESOS

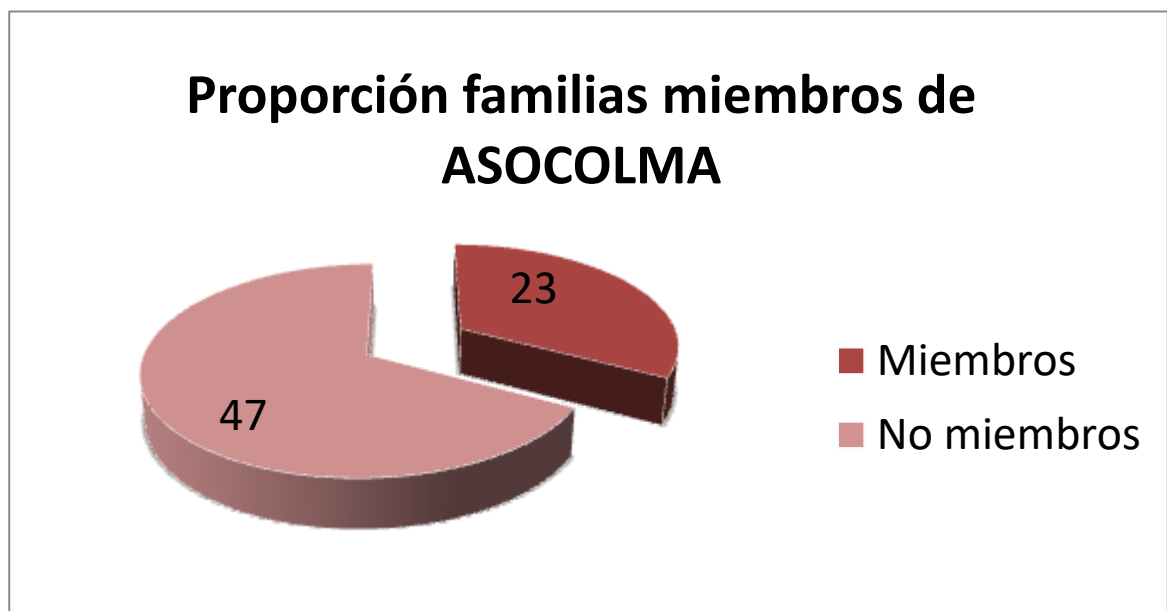
5.3.5.1. Formación en economía familiar: en la mayoría de familias se encontró que el esposo era quien administraba los recursos económicos, por lo que al ellos faltar, las viudas estaban desorientadas frente al manejo de las mesadas pensionales. Ello dio pie para que el programa gestionara con el SENA un curso de economía familiar y emprendimiento social, que se dictó un mes después de la tragedia y el segundo seis meses después, a continuación las cifras de las beneficiarias:



Este curso permitió que las viudas empezaran a interactuar y a obtener herramientas financieras básicas, en pro de la optimización de los recursos económicos.

5.3.5.2. Fortalecimiento Empresarial:

Producto de la experiencia del curso anteriormente descrito, se fue conformando un grupo de beneficiarias en torno al interés de aprender a elaborar productos artesanales. El programa contrató una asesora empresarial exclusivamente para el componente de generación de ingresos, con el propósito de coordinar la formación técnica y empresarial de este grupo. Posteriormente, las viudas deciden conformar una asociación que bautizaron ASOCOLMA (Asociación de Mujeres Colombianas de Amagá), la proporción del total de familias que la integraron es:



A esta iniciativa se sumaron dos colaboradores de la empresa, que ayudaron en un principio a que se constituyera legalmente la asociación, pero que posteriormente, no siguiendo participando de las actividades de la organización.

La siguiente es la imagen corporativa de la asociación:



La Asociación define su misión y objetivos así:

“Artículo 4: Como agente de bienestar social, la Asociación tendrá como misión: Apoyar y acompañar a las emprendedoras en su idea empresarial a través de la promoción educativa entre los asociados y sus familias.”

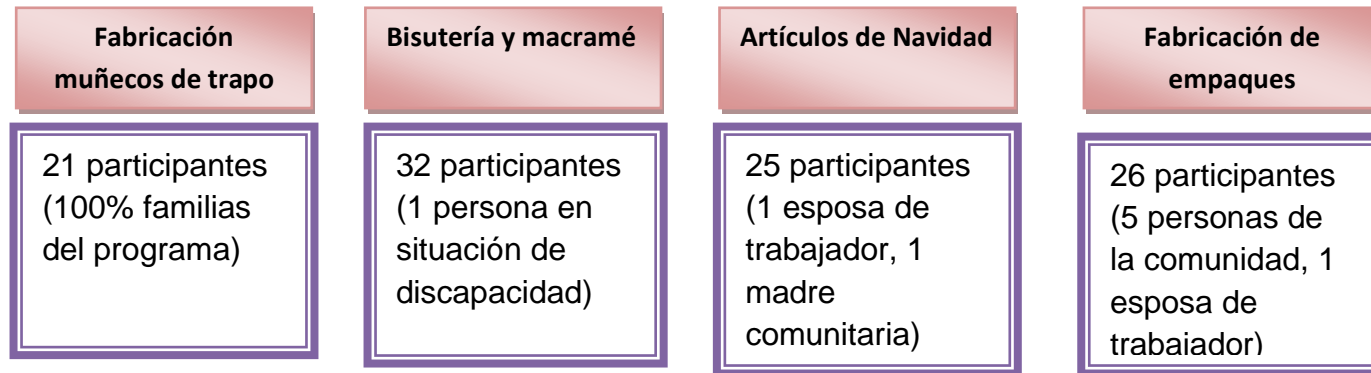
Para esto, sus objetivos serán:

1. Coordinar la acción entre sus asociados para lograr la creación de las unidades productivas.
2. Servir de apoyo por medio del capital semilla para la formación de las unidades productivas.
3. Acompañar constantemente la puesta en marcha y el crecimiento de las unidades productivas.
4. Estimular entre sus asociados la realización de investigaciones en sus propias unidades productivas para el fortalecimiento de sus negocios.
5. Promover la educación y capacitación de la mujer con miras a construir familias en valores y virtudes para tener un país mejor.

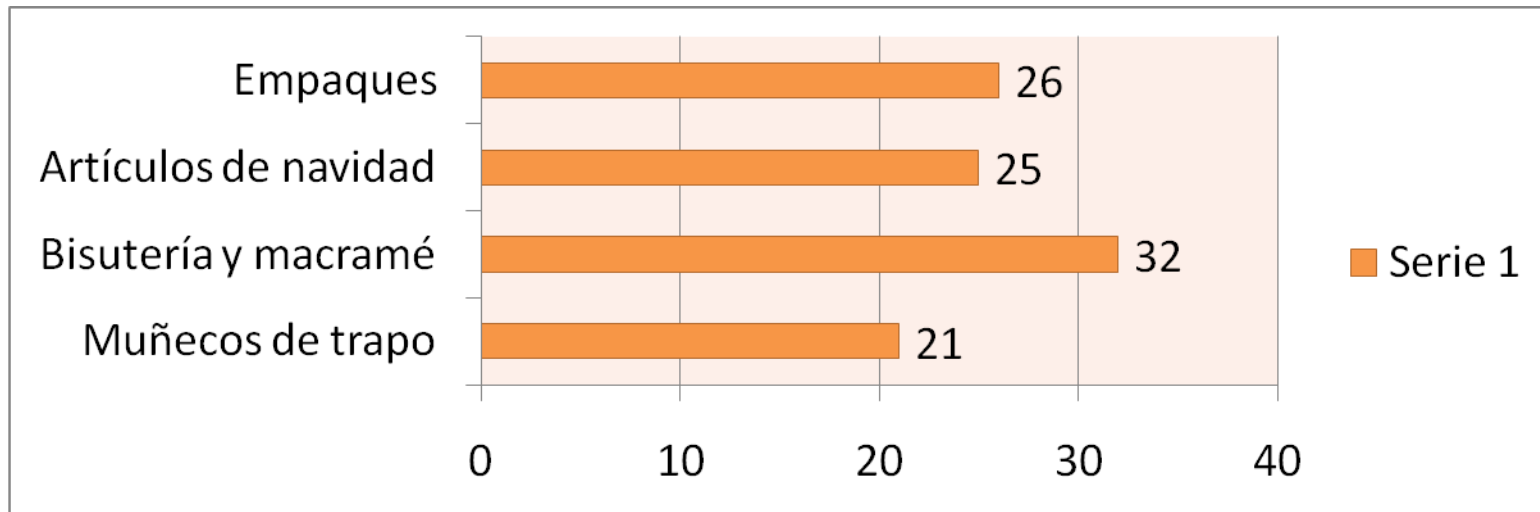
6. Gestionar recursos de cooperación para el cumplimiento de la misión.”
(Estatutos ASOCOLMA, 2011)

La Asociación orientación técnica, empresarial y social. Ha logrado en el año de vigencia, la conformación de 5 grupos productivos, que se muestran en el siguiente esquema:

Participación grupos productivos ASOCOLMA



Comparativo participación en unidades productivas



Registros fotográficos de la Asociación:



Capacitación en bisutería



Capacitación en cenefas

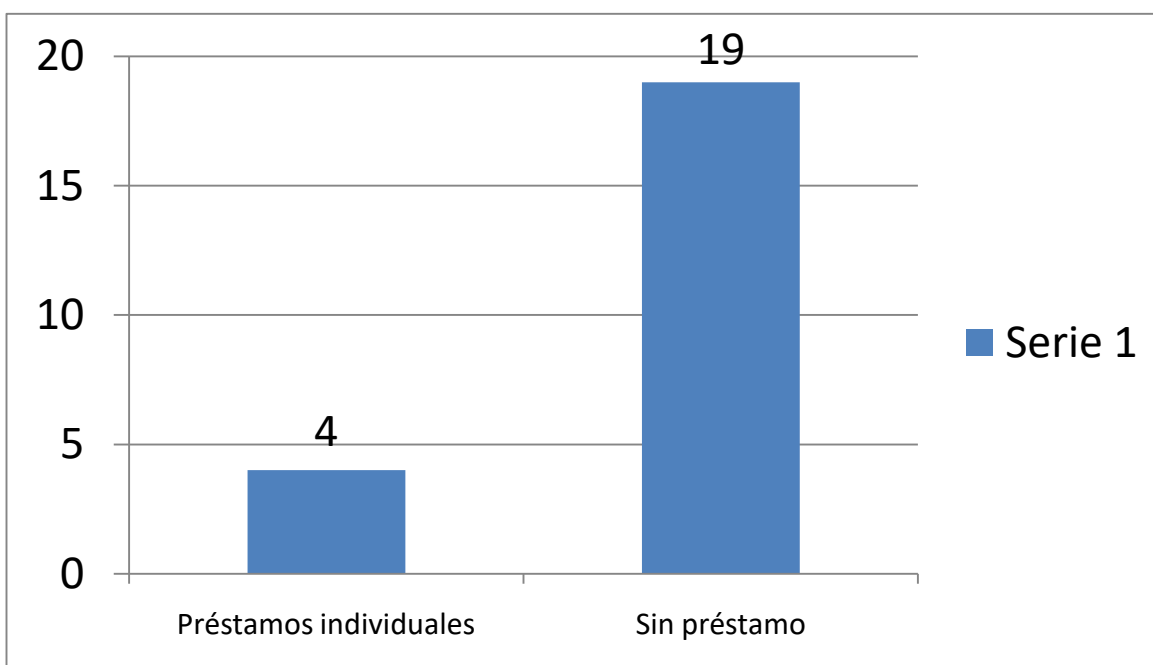
Productos de la asociación:



Como se puede evidenciar se han integrado otras personas de la comunidad a la Asociación, entre ellas, esposas de colaboradores de la empresa y población con alguna condición de vulnerabilidad.

Además de los grupos productivos, la asociación realiza préstamos para el fortalecimiento empresarial de sus socias. El siguiente esquema da cuenta de la cantidad de préstamos realizados:

Préstamos ASOCOLMA para fortalecimiento empresarial individual



Este es un asunto a destacar, ya que parte importante de los miembros, realizan actividades productivas dentro de sus hogares, pero necesitaban de algún tipo de inversión para mejorar la producción y calidad de los productos.

Por otra parte, ¿cómo funciona la Asociación?

Se realizan jornadas de Formación en administración, finanzas y comercialización, además de actividades para el desarrollo humano. Del mismo modo, las participantes se reúnen dos veces por semana: en una sesión reciben

formación técnica y en la otra realizan producción. Han participado en ferias municipales y en la ciudad de Medellín, como lo demuestra los siguientes registros fotográficos:



ASOCOLMA en Feria de emprendimiento Medellín



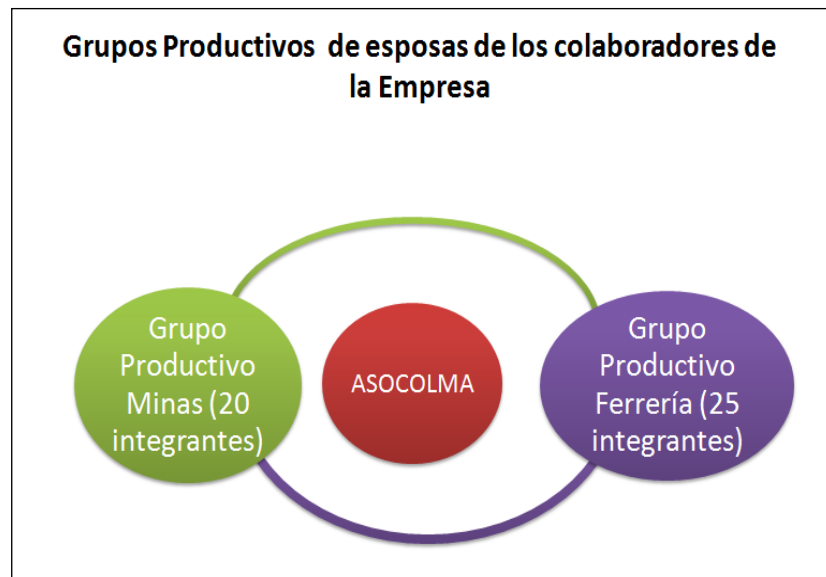
ASOCOLMA en Feria Artesanal Amagá

Del componente de generación de ingresos se resalta:

- ✓ La formación integral brindada a las participantes: técnica, empresarial y Social
- ✓ La promoción de la asociatividad
- ✓ La generación de ingresos adicionales para las familias
- ✓ El fortalecimiento de los recursos personales de las mujeres

5.3.5.3. Proyecto de generación de ingresos adicionales para las esposas de los colaboradores.

Debido al éxito de los grupos productivos de ASOLCOMA, las esposas de los trabajadores de la empresa solicitaron que se realizaran procesos similares con ellas, por lo que se conformaron dos grupos que vienen funcionando desde seis meses:



Este proyecto ha permitido que las esposas de los colaboradores se integran más entre ellas y además, generen ingresos adicionales para sus hogares, ya que ellas expresaron que los productos que han elaborado se han vendido en su totalidad.

Algunos registros fotográficos:



Unidad Productiva Minas



Unidad Productiva La Ferrería

Proyección para el año 2012:

- ✚ Fortalecimiento de ASOLCOLMA e integración de las 3 unidades productivas
- ✚ Formación especializada en marroquinería para todas las unidades productivas en convenio con el SENA
- ✚ Gestión de recursos para el fortalecimiento de la asociación
- ✚ Gestión de contratos para la asociación.

En resumen, los proyectos y actividades ejecutadas por el programa en el año 2011 fueron:


Convenciones

- En curso
- Por iniciar
- Ejecutado



Los proyectos y actividades a seguir ejecutando en el año 2012 son:

Convenciones

 En curso



5.3.6. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DEL PROGRAMA

Para la evaluación de la pertinencia de cada una de las prácticas del Programa “Amagá Vive” se tuvieron en cuenta cuatro criterios que se relacionan en la matriz construida: relación con el objeto social de la empresa, concertación de las expectativas con los grupos beneficiarios, administración del proceso e impactos generados. Se da cuenta de cada uno de los criterios basándose en la información suministrada por la Mina y el trabajo de campo realizado por el grupo de investigación.

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| PROYECTOS Y PRÁCTICAS SOCIALES DEL PROGRAMA AMAGÁ VIVE | | | | |
|--|---|---|---|--|
| PRÁCTICAS | RELACIÓN CON EL OBJETO SOCIAL | CONCERTACIÓN DE EXPECTATIVAS | ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO (planeación, dirección, ejecución, evaluación y divulgación) | IMPACTOS GERADOS |
| 1. Formación psicosocial a las 73 familias (y en trámites legales) | Alta relación ya que el programa nace debido a un impacto social de la empresa. (la tragedia) | Las familias beneficiarias afirman que se concertó el diseño e implementación del acompañamiento. Las beneficiarias califican con un 4.24 la pertinencia del proceso | Se destaca la realización de un diagnóstico de cada familia, lo cual da cuenta de la planeación de la intervención psicosocial. Además de ello, acompañamiento integral brindado a las familias, como por ejemplo las | Las familias expresaron que el acompañamiento psicosocial fue trascendental para su proceso de duelo y recuperación. Califican los resultados con un 4.32 . |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | | con respecto a sus necesidades. Se concluye que Sí se cumple este criterio. | consultas individuales, las visitas domiciliarias y la orientación para los trámites relativos a las mesadas pensionales. La evaluación de la orientación se realizó con cada hogar y cada persona. Las beneficiarias califican con un 4.24 la administración del acompañamiento brindado. El 100% afirman que los profesionales sociales fueron eficientes. | Califican con un 3.32 la disponibilidad de las familias a participar de las diferentes actividades y la motivación personal con un 4.12 . |
| 2. Acompañamiento social a la urbanización | No se considera como práctica de RSE la construcción de la urbanización, ya que | Los beneficiarios/as afirman que se concertó el diseño e implementación del | | |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | <p>corresponde al cumplimiento de un contrato de conciliación. Sin embargo, subyace el acompañamiento y la educación, como valor agregado de parte de la empresa.</p> | acompañamiento. | | |
| <p>3. Técnica en Minería/Aula Global – TIC</p> | <p>Es alta debido a que se pretendía gestionar un estudio referente a la minería dirigido a jóvenes del municipio de Amagá.</p> | <p>En este proyecto en particular, se realizó la concertación de expectativas con todos los grupos a ser involucrados: entidades del Estado, otras minas, institución educativa, madres/padres de familia, estudiantes y profesores. Se califica como</p> | <p>La gestión realizada para la implementación de la técnica en minería fue pertinente, ya que logró reunir los diferentes grupos y organizaciones que tenían relación directa. De igual forma, se reconoce la sistematización del proceso y la evaluación de la gestión emprendida.</p> | <p>Los impactos de esta gestión fue la generación de confianza entre la comunidad del corregimiento de mina para con la empresa. No obstante, no se logró la implementación de la técnica en minería para iniciar en 2012, por lo que se recomienda no abandonar el proyecto, sino seguirlo</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| | | excelente este criterio. | | gestionando para que se pueda dar el impacto social de jóvenes formados para desempeñar cargos representativos dentro de las minas de la región y al mismo tiempo, que estas empresas se vean beneficiadas. |
| 4. Fortalecimiento de Hogares comunitarios | Aunque el objeto social de la mina no sea la realización de proyectos sociales, la realización de este en especial tiene la impacta ya que cobija los hijos de los trabajadores que han fallecido y de los activos, lo cual afianza | Las familias beneficiarias afirman que se concertó el diseño e implementación del proyecto. Además se involucró en la planeación a directivos del ICBF de la Regional Antioquia. A lo anterior se suman | Con respecto a la pertinencia del tiempo, el 81.82% afirma que es acorde, mientras que el 18.18% estima que no lo es. Por otra parte, el 100% afirma que los profesionales sociales han realizado una gestión pertinente. Las participantes califican con un 4.36 la motivación y | Los impactos se refieren especialmente al desarrollo de competencias de enseñanza por parte de las madres comunitarias y la potencialización de sus recursos personales, para mejorar la atención a la primera infancia. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | su relación. | que las beneficiarias califican con un 4.82 la coherencia del proceso con sus necesidades. | satisfacción del grupo y con un 4.73 , lo cual da cuenta de la pertinencia de la implementación del proyecto. En general, las participantes califican con 3.64 la administración del proyecto, por lo que se recomienda mejorarla, principalmente en lo referido al cumplimiento del cronograma. | Las madres comunitarias califican los resultados del programa con un 4.45 . Los impactos de este proceso se deben divulgar a los trabajadores de la empresa, de manera que ellos puedan conocer el trabajo social que se realiza en torno a sus familias. |
| 5. Nivelación escolar para las 73 familias | Si bien la intención es que las familias culminen sus estudios secundarios, lo ideal sería que posteriormente realizaran estudios relacionados con la | Los beneficiarios/as afirman que se concertó el diseño e implementación del convenio educativo. | La administración de este proceso es calificada como excelente, ya que la gestión de los cupos y el pago de las mensualidades fueron oportunos. | Los resultados tienen que ver con la aprobación de los años lectivos por parte de los estudiantes. Sin embargo, los impactos que se esperan a largo plazo, deben estar |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | minería. | | | enfocados a que las personas que se gradúan como bachilleres, continúen sus estudios superiores y mejoren su calidad de vida. |
| 6. Formación en economía familiar a las 73 familias | Alta relación ya que el programa nace debido a un impacto social de la empresa. (la tragedia) | Los beneficiarios/as afirman que fueron ellos quienes solicitaron la implementación concertó el diseño e implementación del convenio educativo. | La administración de este proceso es calificada como excelente, puesto que la formación fue de calidad y tuvo un tiempo oportuno. Además se reforzó el tema de las finanzas familiares en los talleres grupales realizados en las tres veredas y en las visitas domiciliarias por parte de la Trabajadora Social. | Las participantes afirman que la formación recibida les permitió adquirir herramientas prácticas para la optimización de la mesada pensional. No obstante, sólo la mitad de las familias recibieron estas capacitaciones. |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>7. Emprendimiento empresarial- Asociación AOCOLMA</p> | <p>Alta relación ya que el programa nace debido a un impacto social de la empresa. (la tragedia)</p> | <p>Las beneficiarias afirman que fueron ellas quienes propusieron la conformación de la asociación debido a las ventajas que la asociatividad les traería, como por ejemplo, la captación de donaciones y la apertura de relaciones comerciales.</p> | <p>Las participantes califican como Buena la administración del proceso y destacan el fortalecimiento técnico, empresarial y social que reciben.</p> | <p>Los impactos conciernen a tres asuntos principalmente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que se adquiere conocimiento sobre el oficio del trabajo manual, que les servirá toda la vida. 2. La generación de recursos adicionales gracias a la venta de los productos. 3. La promoción de la asociatividad. |
|---|--|--|--|--|

5.4. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS SOCIALES REALIZADAS POR EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

5.4.1. Descripción del Programa de capacitación en Desarrollo Humano para el trabajo seguro:

Como se ha mencionado anteriormente, la minería subterránea es una de las labores más riesgosas del mundo y Carbones San Fernando no ha escapado de los altos índices de accidentalidad, por lo cual se tomó la decisión a finales del año 2010 de implementar un programa de capacitación en desarrollo humano para que los colaboradores generaran conciencia sobre el autocuidado.

Es así, como el año 2011 se inició la implementación del programa orientado por el siguiente propósito:

Desarrollar y fortalecer las habilidades humanas para el trabajo seguro

Las capacitaciones se desarrollaron contando con la asesoría de la Asociación CAMELOT, divididos en cuatro grupos de la compañía y con los respectivos objetivos:

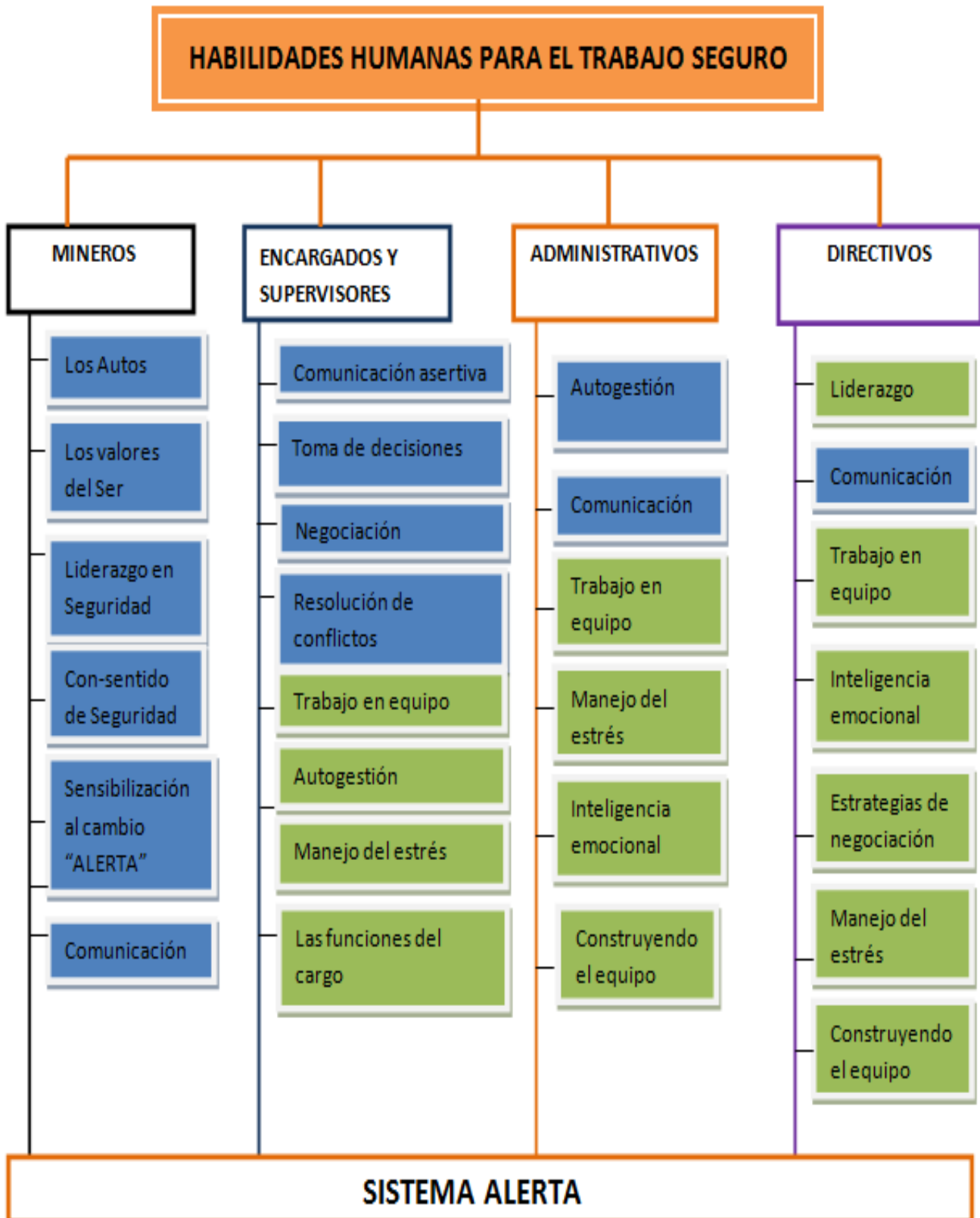
“OBJETIVO MINEROS: Sensibilización frente a la seguridad para el trabajo de explotación de carbón.

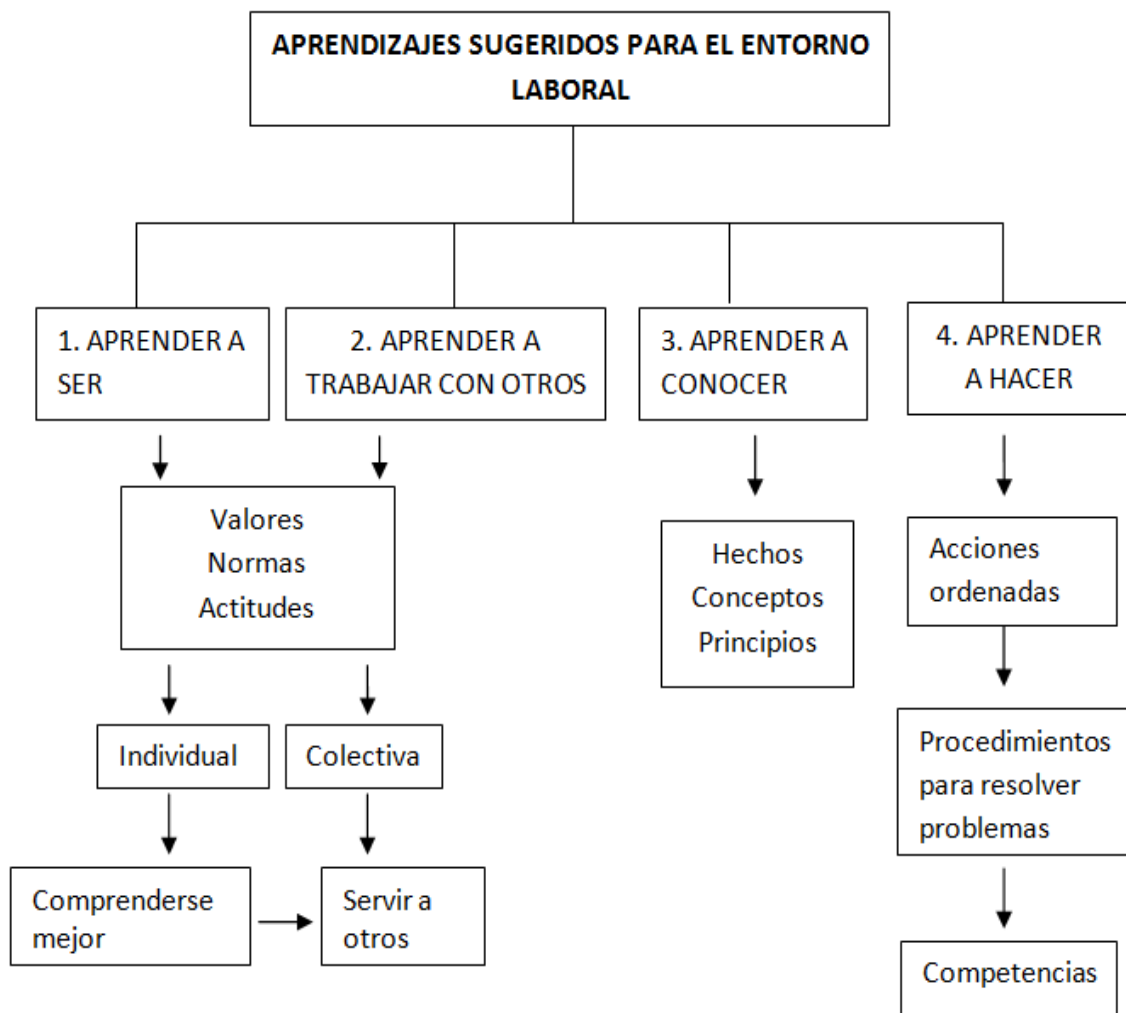
OBJETIVO SUPERVISORES: Desarrollo de habilidades para el manejo de personal.

OBJETIVO ADMINISTRATIVOS: Fortalecer las habilidades personales para las relaciones interpersonales.

OBJETIVO DIRECTIVOS: Promover la capacidad de dirección para la generación de autogestión.”

Los temas de capacitación se ilustran en el siguiente esquema:





el reconocimiento de la diversidad de ideas y cosmovisiones. Los **Tiempos:** Las capacitaciones se desarrollaron en jornadas de 8 horas. Se realizaba un taller durante un mes, de manera que todos los trabajadores participen de él.



Taller sobre los Autos por Carbones San Fernando, 2011

Se constató la sistematización del programa, a través de informes escritos, registros gráficos y audiovisuales. Con respecto al impacto generado por el programa los funcionarios de la empresa expresaron que fue alto debido a la disminución de la accidentalidad y pérdidas en la producción. Este tipo de prácticas laborales que se realizan con bases conceptuales, metodológicas y administración adecuada, generan grandes beneficios tanto para los trabajadores en lo referido a los aprendizajes adquiridos, como para la empresa en lo referente al incremento de la seguridad industrial.

5.4.2. Descripción Sistema de seguridad ALERTA:

ALERTA es un sistema de seguridad ocupacional que busca prevenir y reducir Accidentes laborales, utilizando herramientas basadas en el comportamiento y técnicas comprobadas de dirección gerencial. Concibe la sostenibilidad de la empresa, como un banco con tres pilares: ética, sistema de seguridad y utilidades.



Su objetivo es Brindar a los Trabajadores un ambiente de trabajo seguro, saludable y libre de peligros.

El sistema fue elegido por la aplicación exitosa en diferentes industrias y culturas y ya que es un producto de 30 años de experiencia industrial e investigación en el mundo, pero principalmente en Latinoamérica.

Los principales objetivos del sistema son:

- ✚ “Entender y crear como las herramientas de ALERTA le ayudara a reducir Incidentes y mejorar la productividad del negocio.
- ✚ Entender el proceso y cómo integrar las siguientes herramientas en actividades diarias:
 - ✓ Autoevaluación de Seguridad (AES)
 - ✓ Investigación de Accidentes (IA) e incidentes (II)
 - ✓ Observaciones (OPI)
 - ✓ Análisis de Trabajo Seguro (ATS)

- ✓ Mejorar el desempeño y la capacidad de trabajo con el monitoreo apropiado del sistema (Monitoreo)
- ✚ Capacitar el equipo interno de la Empresa para que a su vez realice el entrenamiento a toda la fuerza laboral y sean los expertos internos para mantener la efectividad del Sistema.” (ALERTA, 2011)

Este sistema pretende que los colaboradores se concienticen de la importancia del auto-cuidado, a través de la aplicación de tres pasos, antes de iniciar las labores: evalúe, analice y actúe:

Cabones San Fernando

AUTO EVALUACIÓN DE SEGURIDAD *ALERTA!!!*

Antes de comenzar cualquier actividad/Tarea/Trabajo:

- EVALÚE el riesgo!** Que podría resultar mal???, Que es lo peor que podría pasar si algo sale mal???
- ANALICE como reducir el riesgo!!!** Tiene el entrenamiento necesario para hacer su tarea con seguridad???, Tiene usted las herramientas y el equipo de protección personal???
- ACTÚE por una labor segura!!!** Haga todo lo necesario para que su trabajo se realice con SEGURIDAD!!! Siga las instrucciones detalladas!!! pida ayuda cuando lo necesite!!!

**!SOLO ACTÚE CUANDO TODO ESTE SEGURO!
Para Todos - Todos Los Días - Todo El Tiempo**

Autoevaluación de Seguridad por ALERTA, 2012

Así mismo intenta promover un cambio de paradigma frente a la seguridad:

CAMBIO DE PARADIGMAS

| <u>ENFOQUE TRADICIONAL</u> | | <u>ENFOQUE CON BASE EN FACTOR HUMANO</u> |
|-----------------------------|---|--|
| Programa | ➔ | Sistema/proceso |
| Prioridad | ➔ | Valor |
| Gerente / Supervisor / Jefe | ➔ | Líder/ Facilitador / Coach |
| Enfasis en Accidentes | ➔ | Enfasis en "Perdidas" |
| Reactivo | ➔ | Proactivo |
| Busqueda de Culpables | ➔ | Busqueda de Hechos |
| Busqueda de Causas | ➔ | Busqueda de Causas Basicas |
| Enfasis en condiciones | ➔ | Enfasis en Comportamientos |
| Refuerzo Negativo | ➔ | Refuerzo Positivo |

Se destaca el alto nivel de participación que tienen los colaboradores dentro de este sistema, ya que son ellos mismos quienes identifican los riesgos de accidentalidad, proponen las acciones correctivas y hacen seguimiento a su cumplimiento.

Actualmente se el sistema tiene 8 meses de haberse iniciado; su desarrollo ha sido complejo, porque implica un cambio cultural y una formación para todo el personal de la empresa y aunque las cifras de accidentalidad no han disminuido, pero se afirma que los colaboradores están empezando a desarrollar competencias y habilidades para el incremento de su seguridad, asunto a resaltar debido a que el aprendizaje y la conciencia desempeñan un rol trascendental a la hora de realizar cualquier actividad laboral.

Sin duda, este sistema de seguridad va más allá del cumplimiento de la ley por parte de la compañía, por lo que se considera como una iniciativa valiosa en materia de RSE, ya que se nota el interés de velar por el bienestar de los colaboradores e incrementar sus condiciones de seguridad en las labores que emprenden.

5.4.3. Descripción del Apoyo para la educación de los colaboradores:

Consiste en apoyo financiero que se brinda a los colaboradores para el pago de derechos de matrícula de los estudios de primaria, secundaria, universidad y cursos de interés para la empresa. Este apoyo se ha brindado siempre, además se está motivando permanentemente a que los trabajadores incrementen su nivel de formación formal y así puedan ascender dentro de la compañía.

Dentro de los resultados se destaca que cada año se tiene un promedio de 20 colaboradores realizando los estudios de básica primaria y secundaria, de cuales anualmente se gradúan en promedio 8 bachilleres. En lo concerniente al apoyo para la profesionalización, actualmente se está apoyando a 8 personas.



Graduación bachilleres por CSFDO, 2011

Esta práctica de la empresa genera un valor agregado en su gestión ya que contribuyen a la calidad de vida de los beneficiarios ya que les posibilita la mejora de sus condiciones laborales y adquisición de competencias para desenvolverse en las diferentes esferas de la vida. Por tanto, esta práctica se considera como una bandera de la RSE de Carbones San Fernando, pero se le recomienda reforzarla con un espacio de apoyo a tareas que sea permanente y que ojalá pudiesen contar con un espacio apropiado dentro de la empresa para la consulta de las tareas.

5.4.4. Descripción del Acompañamiento psicosocial a los trabajadores y sus familias:

Consiste en la asesoría social y psicológica, individual y familiar, brindada por profesionales de estas disciplinas a los colaboradores y sus familias, principalmente en los eventos de accidentes laborales que dejan trabajadores lesionados o que en ocasiones son siniestros e igualmente se brinda el acompañamiento cuando se presentan calamidades domésticas.

El acompañamiento de la empresa en situaciones difíciles de los trabajadores ha sido vital para fortalecer su relación, además de la importancia de la evaluación psicológica que se realiza cuando alguien vive una experiencia traumática, para poder definir si está apto para retomar las labores, especialmente en la zona subterránea, ya que debe estar concentrado para poder manejar los grandes riesgos de la minería en esta modalidad.

Se recomienda que además de prestar el acompañamiento psicosocial en situaciones problemáticas, se abra un espacio permanente cada semana, para que los trabajadores puedan recibir una orientación que les permita tener más herramientas para enfrentarse a las dificultades de la vida y del trabajo en sí, ya que se presentan constantemente inconvenientes interpersonales en todas las áreas de la compañía, pero con un énfasis marcado entre supervisores de producción y trabajadores a su cargo.

5.4.5. Descripción de Orientación para los servicios de la Seguridad social:

Respecta a la orientación para los trámites que deben realizar los trabajadores para acceder a los servicios y beneficios de las EPS, cajas de compensación familiar, compañía de riesgos profesionales, pensiones y cesantías.

Se recalca el apoyo para que los trabajadores puedan acceder al subsidio de vivienda que otorga la caja de compensación, puesto que la mejora del hábitat es uno de los más importantes satisfactores dentro de las necesidades humanas.

Estas prácticas laborales hacen parte del bienestar laboral de la empresa y podrían constituirse en RSE en la medida que se les dé un valor agregado, como la generación de un proceso de apoyo adicional para la construcción de las viviendas, ello depende de las condiciones de la organización y la creatividad del área de Recursos Humanos.

5.4.6. Descripción cursos de manualidades para las esposas de los trabajadores:

Consiste en la realización de cursos de capacitación en manualidades en la temporada navideña, a la que asisten familiares mujeres de los colaborados, especialmente las esposas o compañeras.



Curso de manualidades navideñas por CSDO, 2011

Se percibe esta práctica dentro de la gestión del bienestar laboral y podría reconfigurarse como RSE en la medida que se genere un proceso duradero con estos grupos y ello pueda implicar por ejemplo un incremento de los ingresos familiares.

5.4.7. Descripción de Torneo de microfútbol y valores:

Este torneo de hombres se realiza dos veces al año, se conforman alrededor de 10 equipos, de los cuales cada uno nombra con un valor moral, como por ejemplo: los tolerantes, los respetuosos, los optimistas, los honestos, etc. Cuenta con los siguientes objetivos:

“Objetivo General

- Contribuir al desarrollo humano integral de los trabajadores de Carbones San Fernando S.A. en asuntos de salud física y mental, así mismo fomentar el compañerismo, la integración laboral y el proceso de apropiación de sentido de pertenencia institucional, por medio de espacios recreativos, deportivos y lúdicos.

Objetivos Específicos:

- Fortalecer el proceso de desarrollo humano integral de los trabajadores de Carbones San Fernando S.A. en aspectos de salud física y mental.
- Incrementar el sentido de pertenencia institucional de los trabajadores de Carbones San Fernando S.A. fomentando el compañerismo y logrando la disminución del ausentismo laboral por causas no médicas.
- Involucrar al grupo familiar de los trabajadores de Carbones San Fernando S.A. en actividades lúdicas y recreativas planeadas por la compañía.” (CSFDO, 2010)

El campeonato tiene gran acogida por parte de toda la empresa y es una de las actividades deportivas destacadas en el municipio.

Se considera como una práctica de bienestar laboral, ya que contribuye a la salud física y mental, no obstante se recomienda incluir el componente de formación en desarrollo humano, para incrementar el nivel de reflexión frente a temas como toma de decisiones, trabajo en equipo, el respeto, la orientación al logro, resolución de conflictos, entre otros, temas propicios para trabajar dentro del contexto de este deporte.

5.4.8. Descripción de actividades de recreación y cultura:

Estás actividades tienen que ver principalmente con la celebración de fechas especiales como por ejemplo el día de la mujer, día del hombre, cumpleaños por cada mes, amor y amistad, *halloween*, entre otros; integraciones laborales y familiares, con las cuales se procura fomentar la integración entre trabajadores y fortalecer la relación con las familias de estos.



Celebración día del minero por CSFDO, 2011

Dentro de los testimonios e informes de estas actividades no se identifica el componente de formación en desarrollo humano, el cual es vital para que este tipo de espacios no sólo recreen a las personas sino que promuevan conocimientos significativos para construir un criterio sobre el asunto que se celebra y adquirir herramientas para poder abordarlos de manera más asertiva en la vida cotidiana.

5.4.9. Descripción de Jornadas de salud:

Tiene que ver con la gestión de los servicios de las EPS y cajas de compensación familiar, para el tema de diagnósticos y vacunas tanto para los colaboradores y sus familias.



Campaña de vacunación por CSFDO, 2011

Al igual que la anterior práctica, se recomienda incluir el componente de formación, con el fin de informar y concientizar sobre la importancia del cuidado de la salud.

Además, se considera que en esta empresa, debido a las problemáticas expuestas por los trabajadores en materia de salud: tabaquismo, alcoholismo y drogadicción, debería implementar campañas de salud donde se sensibilice sobre las patologías relacionadas a ellas y la importancia de moderar el consumo de las sustancias psicoactivas.

5.4.10. Descripción de la actividad de reciclaje y reforestación:

La organización realiza un proceso de separación de los residuos sólidos y líquidos, los cuales son recogidos por empresas especializadas en la reutilización de los mismos.

Además de la adecuada separación, se sensibiliza sobre el uso prudente de los recursos como el agua, el papel, las impresiones de computador, lo que contribuye al cuidado del medio ambiente y ahorro de recursos para la organización.

De igual forma, se está reforestando al interior de los terrenos de la empresa y en la vía de acceso, con el propósito de menguar los efectos de la emisión de material particulado en el aire.

5.5. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS SOCIALES REALIZADAS POR LA FUNDACIÓN AMIGOS DE AMAGÁ:

5.5.1. Plataforma y líneas estratégicas:

La Fundación Amigos de Amagá es una entidad privada sin ánimo de lucro conformada por nueve empresas del municipio: AGROSAN S.A, Grupo José Betancur G.S.A. Carbones San Fernando S.A., Funeraria La Esperanza S.A., Tejar San José – Ceramitec, Alfarera Pueblo Viejo, Abarrotes Álvarez, cantera la cascada, prefabricados e innovaciones Zanzíbar, Orozco y como aliados benefactores: Ladrillera Ambalá y Madecafé; las cuales, desde principios autónomos han tomado la decisión de articular esfuerzos para avanzar en propuestas las cuales conlleven en aportar al Municipio de Amagá, un desarrollo pertinente y sostenible.

Su logo es:



Su **plataforma estratégica** se define así:

“Misión:

Somos un grupo de empresarios y personas constituido legalmente en una organización sin ánimo de lucro, que busca contribuir al desarrollo social, ambiental y económico del municipio de Amagá, desarrollando programas y proyectos que aportan a la solución de problemas que afectan la calidad de vida de la población, logrando una efectiva gestión para la canalización de recursos en el cumplimiento de sus objetivos.

Visión:

Seremos en el 2015 una organización referente de desarrollo, que adelanta programas y proyectos en beneficio de la población del municipio de Amagá; reconocida por su capacidad de desarrollo, sostenibilidad, y credibilidad en el medio por los aportes al cambio cultural de la población; por ser una organización transparente, competente, sólida, con objetivos claramente definidos y cumplidos, que transfiere sus conocimientos, experiencias, metodologías y aprendizajes a otras organizaciones con fines similares.” (Fundación AM, 2007)

Sus líneas estratégicas son:**1. “CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO EMPRESARIAL**

RESPONSABLE: Apoya procesos los cuales permiten a los empleados de las empresas fortalecer su desarrollo integral; así como la potenciación de acciones relacionadas entre la operación empresarial y su entorno.

Así mismo, se hace referencia a las acciones socialmente responsables que deben adoptar las empresas para contribuir a la sostenibilidad de las zonas en las cuales tienen sus áreas de influencia y al bienestar laboral de sus empleados.

2. PRODUCTIVO URBANO Y RURAL SOSTENIBLE: Busca fortalecer al municipio de Amagá, hacia una economía urbana y rural, desde procesos productivos que garantice la sostenibilidad social, técnica, comercial y ambiental. Esta línea atenderá a población altamente vulnerable, las cuales requieran insertarse a los sectores económicos del municipio y la región, en un contexto pertinente, sostenible y en armonía con el medio ambiente.

3. EDUCACIÓN: Actúa como factor fundamental de todos los procesos sociales con un enfoque de garantía del Derecho, orientando de manera

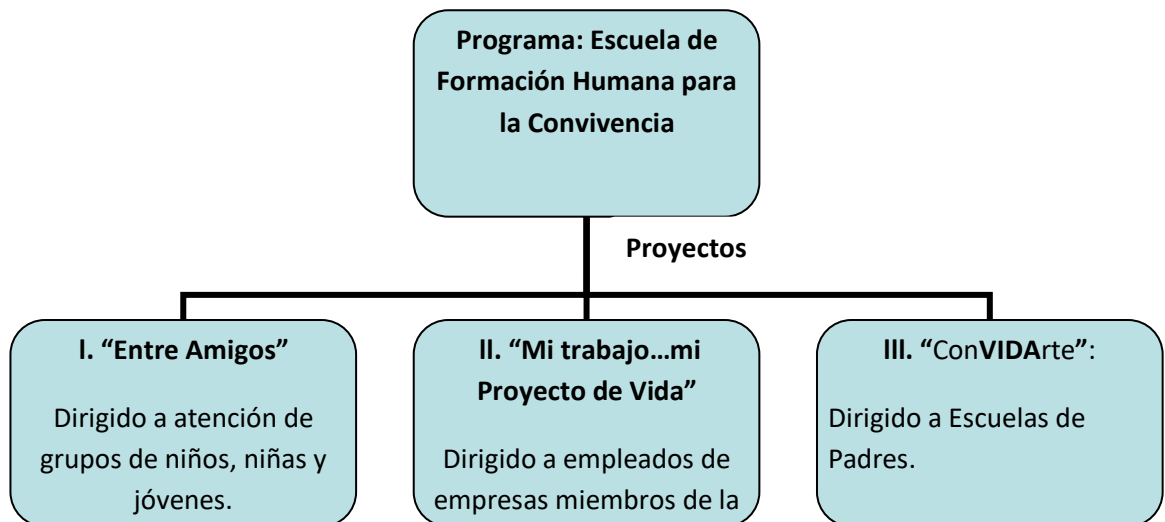
articulada con las diferentes instancias del sector educativo, estrategias las cuales permitan el fortalecimiento del proceso de formación académica de los habitantes del Municipio de Amagá, como uno de los componentes fundamentales los cuales conlleva al desarrollo integral de los habitantes.

4. FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS SOCIALES, GOBERNABILIDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Potencia expresiones sociales comprometidos con el desarrollo en las dimensiones: familiar, comunitario y municipal, el desarrollo institucional y el fortalecimiento de la Democracia, con el fin de orientar al municipio de Amagá desde la participación ciudadana y la incidencia consiente, mediante la recuperación de confianza como medio conector entre la población civil y la Institucionalidad.

5. MEDIO AMBIENTE RESPONSABLE Y SOSTENIBLE: Promueve acciones las cuales previene y mitigan impactos nocivos para el medio ambiente de la zona urbana y rural del Municipio de Amaga, con el objetivo de impulsar un desarrollo sostenible y razonable, el cual posibilite la permanencia en el tiempo en relación armónica de los habitantes Amagaseños con el medio ambiente.” (Fundación AM, 2007)

5.5.2. Programa Escuela de Formación Humana para la convivencia:

Si bien la Fundación realiza una amplia gestión social en el Municipio de Amagá en las 5 líneas estratégicas, para efectos de estudio se analizarán las prácticas que vinculan los diferentes grupos de interés de la compañía, que se exponen en el siguiente esquema:



5.5.2.1. Proyecto Entre Amigos

Es un proceso de capacitación y sensibilización dirigido a niños, niñas y jóvenes entre los 7 y 18 años, pertenecientes a grupos organizados atendidos por la Fundación en las siguientes zonas urbanas y rurales: vereda minas, Pasonivel, Piedecuesta, El Trincho, Maní de las Casas, calle de los leones.

Tiene como objetivos

- ✚ “Presentar estrategias que permitan a los niños, niñas y jóvenes vinculados a los programas de la fundación, empoderarse de los procesos de cambio del contexto donde se desenvuelven.

- ✚ Profundizar en temas de formación humana integral, que permita la construcción del proyecto de vida a corto y largo plazo de los y las jóvenes.

- ✚ Brindar a los niños, niñas y jóvenes una experiencia de vida positiva a partir del arte, coherente con su realidad.

- ✚ Sensibilizar y concientizar acerca de la importancia del cuidado del medio ambiente y el reciclaje de los desechos que producimos; dando a conocer el inmenso valor tangible adquirido por la humanidad gracias al uso adecuado de los recursos naturales, basados en lo que se llama desarrollo sostenible o sustentable.”
(FUNDACIÓN AM, 2009)



Grupo Piedecuesta por Fundación Amigos de Amagá

5.5.2.2. Proyecto Convidarte

Proceso de capacitación y sensibilización dirigido a padres de familia de los niños, niñas y jóvenes, pertenecientes a grupos organizados en zonas urbanas y rurales, dentro de las que se destacan las familias de empleados de la empresa.

Tiene como objetivos:

- ✚ “Realizar un producto que les sirva a las familias vinculadas a los procesos sociales de la Fundación Amigos de Amagá, para mejorar sus relaciones interpersonales y familiares.
- ✚ Brindar aportes orientados a la familia como primera institución en la que interactúan las relaciones sociales.
- ✚ Fortalecer procesos de reflexión socio-familiares que conlleven a una nueva concepción del lugar de la familia en la sociedad.” (FUNDACIÓN AM, 2009)



Taller con padres de familia por Fundación Amigos de Amagá

5.5.2.3. Proyecto Trabajando por mi proyecto de vida

Respecta a talleres de capacitación en desarrollo humano dirigidos a los empleados de las empresas miembros de la Fundación.

Tiene como objetivos:

- ✚ “Crear estrategias metodológicas que sirvan de insumo a los participantes, en la construcción de nuevas concepciones acerca de la importancia de su labor para el desarrollo de una sociedad en general.
- ✚ Realizar un producto que les sirva a los empleados de las empresas miembros de la Fundación Amigos de Amagá, para mejorar sus relaciones interpersonales y familiares.
- ✚ Presentar actividades, que permitan a los empleados de las empresas miembros de la Fundación, empoderarse de los procesos de cambio del contexto laboral en el que se desempeñan.
“(FUNDACIÓN AM, 2009)



*Capacitación a colaboradores de Carbones San Fernando
por Fundación Amigos de Amagá*

Se destaca la divulgación de la gestión que realiza la fundación a través de los boletines electrónicos que envía a las diferentes entidades del municipio, en los

cuales comparte los resultados de su trabajo comunitario en las líneas estratégicas que maneja.

Además de estos tres procesos la Fundación realiza presta servicios sociales como la descentralización de los servicios de COMFAMA y apoya la educación complementaria con el SENA, labores que benefician a los trabajadores de Carbones San Fernando.

Por último, gestiona y ejecuta otros proyectos de suma importancia para el municipio, que si bien no cobijan grupos de interés directos de la compañía, aportan significativamente al desarrollo de las comunidades participantes:

- ✓ Proyecto planta de procesamiento de Soya Soy Amor
- ✓ Proyecto de Confección

6. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RSE DE MINA LA MARGARITA

6.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA:

Mina la Margarita se encuentra ubicada al noreste del casco urbano del municipio de Titiribí, en la vereda El Bosque, a 45 Km de Medellín; tiene una extensión de 220.5376,5 ha. Su centro de producción se encuentra en el municipio de Titiribí y sus oficinas en el municipio de Caldas, Antioquia.

El objetivo social básico es la producción y comercialización de carbones térmicos a nivel nacional e internacional. De acuerdo con estudios realizados por Geominas S.A. MINA LA MARGARITA S.A. cuenta con reservas aproximadas de 37 millones de toneladas de carbón subbituminoso tipo A.



*Fotografía de Cocheros por Mina
La Margarita*

La empresa tiene la siguiente plataforma estratégica:

“Misión:

Realizar procesos extractivos eficientes que permitan obtener carbón mineral de excelente calidad de manera tal que los consumidores obtengan a tiempo un producto que satisfaga sus expectativas.

Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida y desarrollo personal de los trabajadores y sus familias.

Ser una empresa minera ejemplar por su espíritu de valorización y respeto a sus empleados, organización administrativa, fundamentación en el conocimiento, efectividad en los procesos de calidad, alto nivel de satisfacción de sus clientes, ética y racionalidad en la relación con los proveedores.

Visión:

Ser la mejor opción en calidad y suministro de carbón en la región. Una empresa minera altamente eficiente, en continuo mejoramiento y permanente estudio y aplicación de las técnicas adecuadas que permitan conservar uno de los más altos rendimientos operativos relativos a las empresas mineras subterráneas.

Ser generadora de una nueva cultura de respeto y dignidad del trabajador minero e impulsar el bienestar económico y social de la región.” (Mina La Margarita, 2006)

6.2. CONCEPCIONES Y PERCEPCIONES ACERCA DE LA RSE

A continuación se describen y analizan las diferentes percepciones que tienen los grupos de interés acerca de la RSE, el tipo de relación que establece la empresa con cada uno de ellos, los restos del sector minero, los resultados de las prácticas de la gestión social y ambiental de la organización. Esta información se basa en las 4 entrevistas realizadas al subgerente, gestora social, líder comunitaria y colaborador, además de las encuestas aplicadas a los trabajadores.

6.2.1. Concepciones sobre la RSE que poseen los grupos de interés:

En las entrevistas se indagó sobre el significado que para ellos tienen la Responsabilidad Social Empresarial. A continuación se dan a conocer algunas de las definiciones:

Para el subgerente de Mina la Margarita, Responsabilidad Social es:

“Nosotros y los de la junta de mineros de la Asomineros, hablamos mucho del tema, son tantas cosas las que cobijan la responsabilidad social: en la parte ambiental, con los trabajadores, con la comunidad, entonces es lo que uno hace por esa parte, por el entorno con el que uno trabaja y con el que las empresas trabajan.” (Testimonio del subgerente, Noviembre de 2011)

En esta definición podemos apreciar que el sector minero viene tratando el tema y comprenden las grandes temáticas que cobija, lo ambiental y económico, asunto que es vital destacar, puesto que evidencia un primer acercamiento y una legitimación por parte del gremio. Sin embargo, se evidencia que no han estudiado el tema a cabalidad y que por ello, la definición compartida carece de elementos trascendentales en el tema.

Por otra parte, se entrevistó también a la auxiliar de recursos humanos, que en este estudio es denominada como Gestora Social de la Mina, ya que es la que planea y ejecuta las prácticas sociales de la organización. Durante la entrevista se pudo evidenciar que ella no tenía claridad sobre qué significa la RSE, pero expuso ejemplos concretos que hacen parte de ella: generación de empleo, reciclar y cuidar las aguas. Al preguntársele sobre la definición de RSE, manifestó lo siguiente:

“Como te digo, aquí no se ha organizado esta parte, los dueños de la mina si hacen cosas pero realmente no hay algo que esté reglamentado” (Testimonio de la gestora social, Noviembre de 2011)

Hay varios asuntos importantes a destacar en este momento con respecto a la gestión medio-ambiental. Mina la Margarita carece de un área de Recursos Humanos o Gestión Social, además carece de profesionales sociales y ambientales, ni políticas de RSE establecidas, por lo tanto la organización no ha definido qué significa para ellos este término y las prácticas sociales que realizan no obedecen a un plan.

Al indagarse a los colaboradores sobre el significado del tema, afirmaron no tener conocimiento al respecto.

Se entrevistó también a la Directora de la Corporación Tierra Nueva, ubicada en la vereda Los Micos, Municipio de Titiribí, donde se encuentra ubicada Mina La Margarita, institución que es beneficiaria de donaciones de la empresa. Ella habita la vereda hace más de 30 años y se ha destacado por ser una líder de la comunidad en compañía de su esposo, también directivo de la corporación.

Con respecto a la definición acerca de realmente no da una definición concreta sobre RSE, su respuesta está fundamentada en las diferentes necesidades que tiene su comunidad (de la cual es una fiel representante), para ella los principales daños causados por las minas son la tala de árboles y la contaminación del agua y al respecto manifiesta lo siguiente:

“Debería estar reforestando, promoviendo la reforestación para poder abastecerse, entonces es eso [la RSE], si ellos se vincularan más y se acercaran más a la comunidad, para que todos estos impactos y efectos que ahí se puedan llevar, o sea, que entre la comunidad, los afectados y las minas se trabaje, seguro que se llega a un acuerdo” (Testimonio de líder comunitaria, Noviembre de 2011)

Se evidencia en las anteriores respuestas, que no hay claridad sobre el concepto de RSE, y cada uno la define desde su quehacer cotidiano, desde sus funciones y desde el lugar que ocupan en la sociedad. Es así como se plantea que al interior de la organización no hay claridad sobre el tema y cuál es su objetivo, pues entre otros asuntos, se considera que las actividades socio-ambientales sólo se debe a la “buena fe” de los propietarios de la mina y no tienen en cuenta otros aspectos, como por ejemplo los compromisos éticos y morales con la comunidad, con los trabajadores y con el medio ambiente.

6.2.2. Grupos de interés percibidos por la compañía:

Es de gran importancia para el tema en estudio, tener claridad sobre los grupos de interés identificados por la empresa, ya que en ese sentido dilucidan una el grado de importancia que tienen para ella. Del mismo modo, permite saber qué tanto se han involucrado en los distintos procesos internos y externos o si dentro de las propuestas a realizar se puedan tener en cuenta.

A continuación se presentan las diferentes respuestas sobre cuáles grupos de interés abarca la institución:

Respuesta del Subgerente de la empresa,

“Primero los empleados, las familias de los empleados y la comunidad que esta alrededor de la empresa” (Testimonio del subgerente, Noviembre de 2011)

Esta respuesta muestra claramente que para la gerencia existen varios grupos de interés, tanto internos como externos, destacándose el trabajador seguido de su familia y la comunidad, grupos trascendentales para la empresa. No obstante, al carecer de una clara definición y política de RSE, no se ha logrado una completa identificación de los *stakeholders*, pues en ningún momento dentro de sus diferentes respuestas aparecen los socios, proveedores, los facilitadores o sus compradores, entidades reguladoras del Estado, otras minas, etc.

El desconocimiento de los otros grupos conlleva a que no se realicen prácticas dirigidos hacia ellos, diferentes a los comerciales, que pudieran fortalecer las relaciones y garantizar por ejemplo, fidelidad en la compra y venta de insumos.

De igual forma, se indagó a la Gestora social:

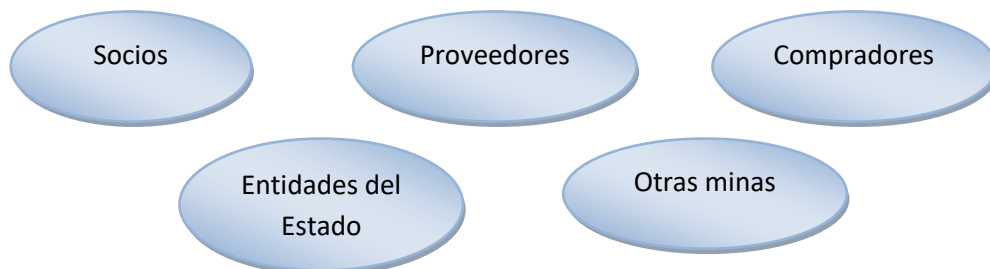
“Pues...aquí en la mina son: Los colaboradores o sea los mineros, las familias de los colaboradores y la comunidad aledaña. (Testimonio de la gestora social, Noviembre de 2011)

Que presenta una respuesta similar a la anterior, por lo cual aplican los mismos comentarios expuestos. Lo mismo respondieron los colaboradores.

En los dos testimonios anteriores se identifican solo los siguientes grupos de interés:



No se identifican, entre otros, los siguientes grupos de interés:



Se hace necesario entrar en un proceso de concientización y formación, para que la empresa comprenda que sus *stakeholders* son todos aquellos grupos implicados en con su actividad productiva, tanto internos como externos. Con los que tiene un vínculo, una interdependencia que puede ser alta o baja, pero que en todo caso constituye un factor determinante para su funcionamiento, como por ejemplo, en esta empresa nos expresaron que prestaron su báscula durante seis meses a Carbones San Fernando ya que esta tuvo inconvenientes; no se sabe en qué momento una empresa dependa de la otras, por lo cual es necesario cultivar buenas relaciones.

6.2.3. Percepciones sobre la relación de la empresa con los diferentes grupos de interés.

La organización prioriza dentro de sus grupos de interés a los colaboradores en general (parte administrativa y operativa) y a sus familias, en este sentido, la mayoría de acciones sociales que realiza, están diseñadas para el bienestar de sus empleados y en la medida de lo posible tratan de involucrar a sus familias, siendo representativo el paseo anual y la fiesta de fin de año, lo cual goza de gran legitimidad, pues así lo demuestran las entrevistas realizadas.

Acerca de la relación con los trabajadores, se le pregunta a la *gestora social* lo siguiente:

E/DOR: ¿Cómo cree que es la relación entre la mina la margarita y cada uno de esos grupos de interés?

E/DO: “Con los trabajadores es muy buena, con la familia de los colaboradores es buena, con la comunidad aledaña o sea las veredas es excelente, con la comunidad del municipio de titiribí excelente, con los proveedores es buena, con los clientes es buena, con los accionistas es buena, con las entidades del estado, los entes reguladores es buena, con otras entidades privadas es buena”.

(Testimonio de la gestora social, Noviembre de 2011)

Se dice que es la relación es “buena” en la medida que no se presentan problemáticas que afecten el funcionamiento de la organización.

La siguiente es la respuesta que da el subgerente de la mina la Margarita, cuando se le pregunta como son las relaciones con la comunidad:

E/DO: “Yo creo que es buena, no digamos que excelente pero si buena”.

E/DOR: ¿Y entre la empresa y sus colaboradores?

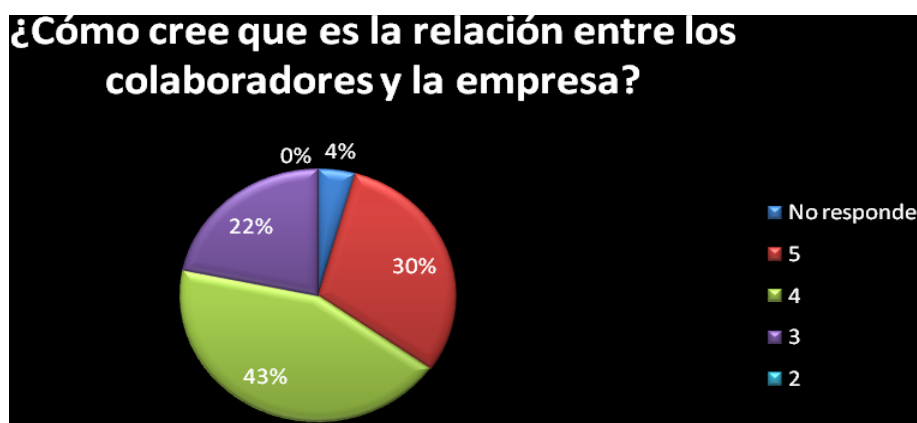
E/DO: “Espero que buena. Habrán unos que de todas maneras deben estar aburridos pues y otros que deben estar contentos, pero por lo general hay mucha gente que lleva mucho tiempo trabajando con nosotros y eso es señas de que están contentos”. (Testimonio del subgerente, Noviembre de 2011)

Se evidencia en esta respuesta que se aprecia que las relaciones son positivas, pero que existen asuntos a mejorar, que posibilitaría que las relaciones se consolidaran cada vez más entre la organización y sus grupos de interés.

Al preguntarle a uno de los colaboradores acerca de las relaciones posee la mina con los distintos grupos de interés, declaró lo siguiente:

“Aquí para la comunidad, como vuelvo y te reitero, se le ayuda mucho a todo lo que es la comunidad, en la escuelita de allí a los niños y toda la cosa. Se le ayuda con recursos financieros, ellos necesitan que por decir para los niños útiles escolares, cogen nos mandan la cartica y a ellos se le ayuda, para la fiesta de fin de año. Con los trabajadores igualmente, aquí la empresa nos brinda mucho apoyo y lo que necesitamos psicológicamente y de salud, todo nos lo da la empresa.” (Testimonio de un colaborador, Noviembre de 2011)

Las encuestas realizadas a los trabajadores sobre cómo percibían su relación con la empresa, arrojaron los siguientes resultados:



Se evidencia coherencia en las respuestas de los distintos entrevistados, (Gerente, Gestora social y operario), por cual se podría afirmar que al interior de la empresa se manejan buenas relaciones interpersonales, adicional a esto también se destaca que los dueños de la empresa se preocupan por el bienestar de sus empleados y familias.

Las prácticas sociales han permitido que la empresa se acerque más a sus colaboradores, como por ejemplo, el patrocinio de los dueños de la Mina para la construcción de un barrio de interés social, para sus trabajadores llamado “El Minero”. Para que esto se pudiera llevar a cabo, la empresa les colaboró con materiales y transporte de estos a sus respectivos lugares, adicionalmente, gestionó con una entidad bancaria los créditos con una tasa de interés muy baja y con facilidades de pago, obviamente comprometiendo sus cesantías.

Sobre la percepción de la relación de las empresas mineras y la comunidad, una líder comunitaria expresó lo siguiente:

“Yo veo que la relación está grave. Uno no sabe cuál de las tantas minas es la que perjudica a las viviendas, pero los daños siguen aumentándose cada día, siguen los deterioros, y uno no ve que haya una cabeza visible que diga “vea yo vengo a poner aquí la cara, a ver esto que está pasando, que hacemos” con la comunidad, que me parece que debe hacerlo, porque está bien, hablaran con el alcalde y todo pero eso se quedara en un papel, pero a la comunidad nunca se ha convocado desde la mina, a mirar “bueno, aquí hay unos impactos y están creando unos daños, hay algo negativo que está pasando esto, a ver qué hacemos, ustedes como comunidad que proponen, cuales son los daños que se están presentando”... entonces no hay como ese acercamiento que me parece que es importante, porque a ver, el subsuelo no es de nosotros, pero tampoco para que nos tumben las casitas. (Testimonio de líder comunitaria, Noviembre de 2011)

Se podría afirmar que la percepción de la comunidad frente a la empresas mineras, se ve afectada por la no mitigación de los impactos sociales y ambientales, es decir, por el incumplimiento de aspectos legales que cada mina debería hacer. Inconvenientemente, como lo afirma la líder, no se sabe cuáles minas son las que generan dichos problemas, si son las medianas minas legalmente constituidas o si son las minas artesanales, o mal denominadas “gurreras”. Es un panorama complejo, ya que se carece de estudios al respecto, además de una clara postura y regulación de las entidades del Estado.

Además de lo anterior, los líderes de la comunidad afirman no tener conocimiento sobre las prácticas sociales de la empresa, pero que en el estudio se logran identificar gracias a la información suministrada por la organización, como lo es el apoyo a un hogar comunitario y al ancianato, entre otros.

A pesar del desconocimiento de los habitantes de la vereda sobre la gestión social de la empresa, se evidencia el deseo de la organización de fortalecer su relación con la comunidad, sin embargo, las donaciones económicas no alcanzan a generar un verdadero impacto a largo plazo, ya que donan los dineros pero no hacen seguimiento al uso de estos. Este tema será más profundizado más adelante, en la parte de “Análisis de las prácticas de RSE”

Finalmente, es menester tener en cuenta, que si bien se privilegia la relación con los colaboradores, es importante no dejar de lado la relación con la comunidad, ya que la empresa no ha realizado procesos sociales de importante duración en el tiempo, sino que ha realizado algunas obras filantrópicas, más desde la figura de la donación. Además es necesario revisar a profundidad el tema de los impactos ambientales en la vereda, ya que la comunidad se muestra en desacuerdo, especialmente en los temas de subsidencia que afecta a las viviendas, la deforestación y el hundimiento de las fuentes de agua.

6.2.4. Percepciones sobre el propósito de implementar prácticas de RSE:

Se indagó al gerente si consideraba que programas sociales y ambientales que implementa la empresa son acordes a las necesidades de los colaboradores y la comunidad, además de qué calificación les daría en una escala de 1 a 5, a lo cual respondió:

“No creo que los programas sociales sean suficientes, yo creo que nosotros hacemos por ahí un 3; no creo que estemos cumpliendo con todo el paquete, de todas maneras queremos hacer más, estamos por la mitad, es que no es fácil, quisiéramos tener una fundación social. El problema es que hay muchas cosas dispersas, no están enfocadas en un sólo rublo, entonces no sabemos cómo hacerlo. Los programas ambientales tampoco son suficientes, tampoco se en que pues pero creo que estamos por ahí en un 3, a veces en algunas cosas cree uno que se ha pasado, pero creo que hay muchas cosas en las que nos falta también.” (Testimonio del subgerente, Noviembre de 2011)

A pesar de que existen diversos asuntos a mejorar en la gestión socio-ambiental, la evaluación tanto cualitativa como cuantitativa sobre los resultados de los procesos fue positiva. En primer lugar, la gestora social afirma lo siguiente:

“A los trabajadores les gusta mucho [todas las prácticas sociales que realiza la empresa], generalmente las hacemos para ellos y algunas veces con sus mujeres e hijos. Es algo que les hace sentir que la empresa se preocupa por ellos, entonces yo creo que eso es bueno para todos.” (Testimonio de la gestora social, Noviembre de 2011)

Si bien las prácticas sociales en esta empresa son de carácter esporádico y no están estructuradas en procesos de larga duración, las personas las aprecian y consideran como pertinentes. Ahora bien, si se analizan más a profundidad, los resultados que se obtienen obedecen al corto plazo, como por ejemplo, la realización de paseos e integraciones.

6.2.5. PERCEPCIONES SOBRE LOS IMPACTOS SOCIALES Y AMBIENTALES DE LA EMPRESA

6.2.5.1. Impactos Sociales y acciones de mitigación:

Al interior de la organización se indagó a una muestra representativa de los colaboradores sobre los impactos de la actividad minera, encontrándose los siguientes resultados:

Estadística sobre las percepciones de los colaboradores Acerca de los impactos sociales de la empresa

| RESPUESTA | PORCENTAJE |
|---|------------|
| Generación de empleo | 39% |
| La vinculación de las familias | 4% |
| La empresa hace mucho por nosotros | 4% |
| Nos han prestado para vivienda de interés social | 4% |
| Viven pendientes de que utilicemos los implementos de seguridad | 4% |
| Cumplimiento con los salarios | 4% |
| Cumplimiento con el pago de la seguridad social | 4% |
| Capacitaciones para toda la familia | 4% |
| Apoyo a la escuela | 17% |
| Accidentalidad en los trabajadores | 4% |
| No cree que tenga impactos sociales | 4% |

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

Como se puede evidenciar el mayor porcentaje da cuenta de impactos positivos, siendo el mayor, la generación de empleo y seguidamente el apoyo a la escuela de la vereda. El primer asunto legitima la existencia de la empresa en el municipio, ya que sin ella los índices de desempleo serían altos y por ende, disminuiría la calidad de vida de la población.

Al respecto, una persona de la comunidad entrevistada dijo:

“Sí, [impactos] positivos porque genera mucho empleo, en la zona prácticamente todo el personal que tenemos es de por aquí mismo eso es muy positivo pues, muchas familias, muchos trabajadores dependen de nosotros. Y lo negativo pues... ¿qué será? no ninguno, todo de la empresa como te digo todo es muy positivo” (Testimonio de líder comunitaria, Noviembre de 2011)

De allí que podamos afirmar, la alta influencia de Mina La Margarita en la vereda y en Municipio, lo cual la convierte en actor protagónico del desarrollo económico. Sin embargo, las minas de carbón de este municipio son duramente criticadas por el impacto social que han provocado, debido a la subsidencia de los terrenos que provoca el hundimiento y agrietamiento de las viviendas y el hundimiento-desviación de las fuentes de agua:

“Muchas casas son así tarjadas [señalaba las paredes agrietadas de la sede de la corporación que también presentaban grietas], pero más abiertas, así todo, los pisos. Este sector también está empezando a presentar eso y no hemos podido saber cuáles son las minas que están provocando estos problemas, porque no se han realizado estudios... También sé, que ha habido demandas por el agua por parte de la acción comunal del acueducto veredal, pues ha hecho esas demandas de que están sin agua y todo.” (Testimonio de líder comunitaria, Noviembre de 2011)

Uno de los mayores impactos sociales de las empresas mineras tiene que ver con la afectación de las viviendas y la propiedad privada en general, ya que los túneles provocan subsidencia en el terreno, es decir un fenómeno de hundimiento vertical que provoca desnivelación y grietas en las construcciones de la superficie.

Dicha subsidencia, hace que docenas de familias tengan que deshabitar sus casas porque se les denomina como alto riesgo; algunas lo hacen pero muchas de ellas no cuentan con los recursos económicos necesarios, así que siguen residiendo en sus propiedades, expuestas a que estas colapsen y por ende, arriesgando sus vidas.

¿Qué acciones emprende la comunidad para que se les responda por los daños ocasionados? Algunas veces las personas entablan procesos de demandas en contra de las minas legalmente constituidas, pero son pelitos de larga duración y mientras tanto, deben padecer las consecuencias de la actividad minera, sin contar con la ayuda de las minas o del Estado. Es una problemática social compleja, una especie de monstruo que crece en silencio ya que muchos pueblos del país están “huecos”, es decir, la mayor parte de su subsuelo ha sido excavado y en cualquier momento pueden colapsar. Es un asunto de Responsabilidad Social que actualmente debería asumir el sector.

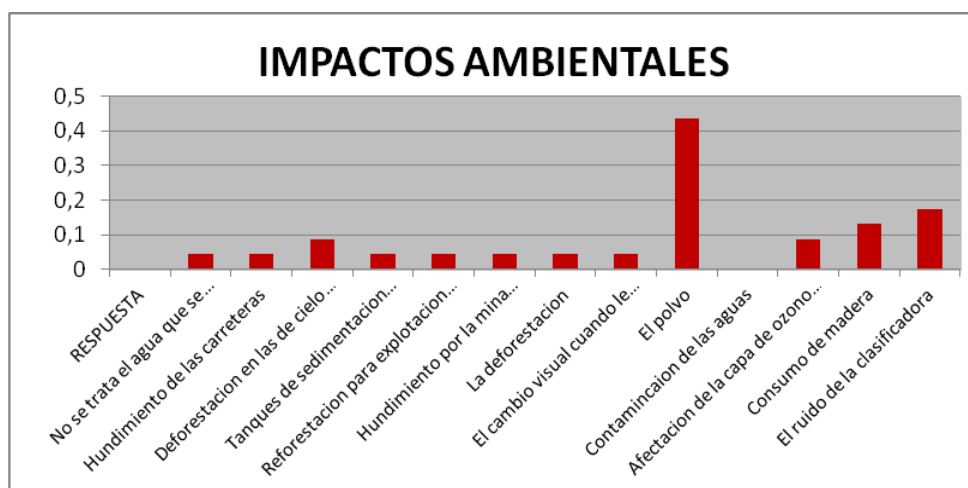
6.2.5.2. Impactos Ambientales y acciones de mitigación

Las encuestas permitieron conocer varios de los impactos ambientales de la actividad minera, tanto de la mina Margarita como de otras minas, pues estos son problemas comunes de dicha actividad productiva, y aunque esta empresa ha tratado de mitigarlos, aún falta mucho por solucionar.

Dentro de los principales impactos ambientales, generados por la empresa el 43% de los encuestados afirman que “El Polvo”. Ellos opinan que este es el principal problema, lo cual es preocupante, puesto que este factor trae consigo una serie de enfermedades crónicas e incurables, (cáncer de pulmón, problemas respiratorios, problemas de piel, entre otros).

Otro de los impactos graves es el ruido, el 22% de los colaboradores encuestados coinciden en esta respuesta, producido por una de las máquinas (la clasificadora). Actualmente se está tratando de que esta máquina sólo se trabaje en la noche en donde hay menos personal en las instalaciones de la mina.

Los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores arrojaron la siguiente información:



Por otra parte, es bien sabido que la minería subterránea requiere grandes cantidades de madera para el aseguramiento interno de los túneles y dicha demanda, ha generado una gran deforestación en la región, lo que perjudica la producción de agua, la calidad del aire, la flora, la fauna, entre otros. Las entrevistas permitieron recoger información valiosa acerca de las problemáticas ambientales relacionadas con la explotación de los minerales:

E/DOR: ¿Qué tienen que ver las minas con esa tala de árboles?

E/DO: *“A ver, ellas no las hacen, pero mandan a que todo el eucalipto, todo lo que le sirva, que se lo vendan, y la guadua, entonces la gente tala indiscriminadamente para que le den el dinero. Se ha perdido gran parte de la riqueza natural de la vereda. Anteriormente, se oían cantidad de pájaros cantar, todavía hay, pero se ha disminuido muchísimo.*

Las minas debería estar promoviendo la reforestación para poder abastecerse, vincular a la comunidad, y eso es lo que se busca, que ellos se vincularan mas y se acercaran mas a la comunidad, para que todos estos impactos y efectos que ahí se puedan llevar, o sea, que entre la comunidad, los afectados y las minas se trabaje, seguro que se llega a un acuerdo.” (Testimonio de líder comunitaria, Noviembre de 2011)

Es interesante el testimonio ya que permite dilucidar impactos indirectos de la explotación minera, pues consumen grandes cantidades de madera, pero sus vendedores en muchas ocasiones son informales que venden a minas informales, lo cual va de detrimento del banco de árboles y especies del ecosistema, que tienen una relación de interdependencia. Es preocupante el deterioro ambiental de las regiones donde se genera la mayoría de explotaciones mineras, pues no existen planes del gobierno y acciones de regulaciones eficientes y consistentes en el tiempo.

6.2.6. Percepciones sobre las problemáticas sociales de los colaboradores

A continuación se expone todos los problemas sociales auto-diagnosticados por los colaboradores:

Estadística sobre las percepciones de los colaboradores acerca de las problemáticas sociales de la empresa

| RESPUESTA | PORCENTAJE |
|---|------------|
| El alcoholismo | 52% |
| Abandono de la familia | 4% |
| Las drogas | 4% |
| Hay mucha pobreza | 9% |
| Ven al ingeniero como rival | 4% |
| No cumplen ordenes | 4% |
| Negligencia con los hijos | 4% |
| Drogadicción | 9% |
| Ninguno | 13% |
| Mal uso del dinero | 13% |
| Violencia intrafamiliar | 9% |
| Varias mujeres con hijos por fuera | 22% |
| Endeudamiento | 13% |
| Falta de proyecto de vida | 4% |
| Problemas familiares | 4% |
| Separaciones de parejas | 4% |
| Inestabilidad familiar | 4% |
| Familias numerosas | 4% |

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

Las encuestas arrojaron como resultado que la principal problemática social de los colaboradores es el alcoholismo; de los 23 encuestados 12 personas (que representan el 52%), coinciden en ello. Aunque se exponen diversas problemáticas, sin duda el consumo excesivo de alcohol caracteriza el gremio minero, acerca de lo cual uno de los colaboradores precisó lo siguiente:

“Yo creo que los problemas más grandes, pues que se dan, es el consumo de alcohol y eso se va a dar en toda sociedad en que estamos, nosotros manejamos eso bajo una reserva, bastante, como se dice bastante dura porque nosotros en cada turno que cogemos siempre analizamos el personal antes de entrar a la empresa.”
(Testimonio de un colaborador, Noviembre de 2011)

De allí que las problemáticas sociales de los trabajadores repercuten directamente en el funcionamiento de las empresas, pues el trabajador no se despoja de su condición psicológica y física, por lo que la empresa no debe ser indiferente a este tipo de señales.

Seguido del alcoholismo, se encuentran los problemas concernientes a las relaciones extramatrimoniales (el 22%), un asunto de carácter cultural que sin duda afecta tanto al trabajador como a las compañeras que posee, entre otros asuntos, porque no puede satisfacer a cabalidad con sus necesidades afectivas, de formación y económicas.

En el tercer puesto se encuentran el endeudamiento y el inadecuado uso del dinero, con un 13% en ambos casos. Es un asunto que perjudica la economía de los hogares, ya que se compromete parte importante del sueldo en cada mes para las entidades bancarias.

Aunque esos son los problemas más representativos, las demás expuestas en la tabla, también cobran relevancia y sería pertinente que el personal encargado de Gestión Humana o bienestar laboral pudiera analizarlos y crear estrategias que contribuyan a su solución.

Si bien el principal objetivo databa que al interior de las empresas se auto-diagnosticaran las problemáticas sociales, la mirada desde afuera, es decir, desde la comunidad, también contribuyó a la comprensión de la temática:

“Las problemáticas internas de los trabajadores que es de muy puertas para adentro. Aquí tenemos una profesional de Desarrollo Familiar y atiende los casos de violencia intrafamiliar, la mayoría de esos casos son de familias de mineros. Se está haciendo un trabajo con indicadores y se destacan las dificultades en el buen trato, son familias muy violentas, no desarrollan sus capacidades creativas, no creen sino que tienen que comer, beber, dormir, trabajar y no ven la hora los muchachitos de cumplir diez y ocho para irse para la mina, entonces no hay como una visión a futuro de que se puede trabajar y estudiar...Entonces ya los papás los llevan a beber de quince y diez y seis...los mineros no tienen tanta pobreza económica como moral y mental, la gran mayoría maneja una baja autoestima, no tienen un desarrollo de capacidades creativas.” (Testimonio de líder comunitaria, Noviembre de 2011)

Este testimonio nos arroja un panorama desolador acerca de las dinámicas sociales de las familias que dependen de la minería, destacándose el trabajo infantil, la ausencia de proyectos de vida, la violencia intrafamiliar y el consumo excesivo de alcohol. Todas estas condiciones dan cuenta de contextos de alta vulnerabilidad social, con pocas oportunidades de estudios superiores y espacios para la recreación, el arte, el deporte y la cultura en general. Las condiciones de muchas veredas de nuestro país, datan de regiones en falta de libertades económicas, sociales, ambientales y culturales, como bien lo precisa el teórico Amartya Sen.

6.2.7. Proyección sobre la gestión social y ambiental por parte de los diferentes grupos de interés

Los colaboradores legitiman las actuales prácticas sociales y ambientales que realiza la mina, sin embargo, se consideró pertinente, indagar sobre los temas en que les gustaría que se desarrollaran en ambos campos. Las expectativas frente a lo social, dieron cuenta del interés sobre proyectos relacionados con:

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| RESPUESTA | PORCENTAJE |
|-------------------------------------|------------|
| Salud | 39% |
| Educación | 65% |
| Vivienda | 48% |
| Cultura | 26% |
| Generación de ingresos | 22% |
| Derechos Humanos | 0% |
| Recreación y deporte | 22% |
| Capacitaciones en economía familiar | 4% |
| Relaciones familiares | 4% |
| No responde | 0% |

Las expectativas frente a lo ambiental, dieron cuenta del interés sobre proyectos relacionados con:

| RESPUESTA | PORCENTAJE |
|---|------------|
| Adecuado manejo de los residuos | 61% |
| Programas de reforestación | 39% |
| Cultura ambientalista | 22% |
| Tener su propio cultivo de eucalipto y guadua | 4% |
| Me gusta la naturaleza | 4% |
| No responde | 0% |

Si la empresa desea ser pertinente en las prácticas de RSE que implemente al interior, debe tener en cuenta las necesidades y expectativas de sus colaboradores, porque son ellos quienes las desarrollan y sacan adelante. Todo proceso de gestión dentro de una organización debe ser participativo para gozar de legitimidad y mayores probabilidades de éxito.

6.2.8. Percepciones sobre los retos del sector minero en materia de RSE

Al indagarse a la comunidad sobre cuáles creían que eran los retos del sector minero, se dirigieron principalmente hacia la necesidad de la mitigación de los impactos ambientales, generados en primera instancia por la minería de carbón subterránea:

“Sería el manejo de los impactos a las viviendas por las grietas, las fuentes de agua, están los otros recursos naturales que se ven ahí expuestos, aquí sobre todos los problemas han sido las aguas y las grietas...ese es el principal reto. (Testimonio de líder comunitaria, Noviembre de 2011)

En este sentido las minas de carbón de esta zona tienen todo un reto en materia ambiental, es necesario crear y cumplir planes de mitigación de los problemas que están ocasionando, como por ejemplo la tala de árboles, tanto en minería subterránea como de cielo abierto, que afecta todo un ecosistemas y la contaminación de las aguas de consumo humano.

Los retos en materia de medio ambiente, según las personas entrevistadas y encuestadas son:

- ✓ Reforestación del municipio
- ✓ Recuperación de los terrenos explotados
- ✓ Bombeo para la recuperación de las fuentes de agua
- ✓ Mitigación de la emisión de polvo

Los retos en materia de impactos sociales, según las personas entrevistadas y encuestadas son:

- ✓ Realizar programas donde se vincule la comunidad
- ✓ Responder por el daño a las viviendas y la propiedad privada.

- ✓ Contribuir a la educación de los trabajadores

Según lo anterior, los retos del sector minero es hacerse responsable de los impactos negativos generados en la comunidad, sin esta premisa o plataforma, las empresas no compensan sus daños por el hecho de realizar prácticas sociales, es necesario la administración y compensación de los problemas causados.

Finalmente, es preciso afirmar que Mina La Margarita, realiza su explotación en un terreno de propiedad privada y alejada de la población de la vereda, por lo cual sus impactos medio ambientales poco afectan a la comunidad, sin embargo, está empezando a realizar acciones tendientes a la recuperación de los terrenos en que realiza minería a cielo abierto, en el tema de la reforestación, asunto que afecta la generación de aire limpio, de agua y la vida de la fauna en general.

6.3. ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE MINA LA MARGARITA.

Las prácticas que a continuación se describen, se identificaron gracias a las entrevistas y encuestas aplicadas a los diferentes grupos de interés, ya que la empresa no cuenta con información escrita al respecto, ni con planes, programas o proyectos. Las siguientes prácticas se realizan basadas en la buena fe de los propietarios o gestoras sociales, pero que no obedecen a un direccionamiento estratégico, ni cuentan con la administración debida de los procesos.

6.3.1. Descripción de las prácticas sociales:

Se indagó a los trabajadores cuáles prácticas sociales identificaban en la organización y los resultados fueron los siguientes:

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| RESPUESTA | PORCENTAJE |
|--|------------|
| No sabe | 13% |
| Paseos cada año | 17% |
| Amigo secreto | 4% |
| Juegos | 4% |
| Deporte | 22% |
| Proyecto de vivienda | 17% |
| Educación para los hijos de los trabajadores | 4% |
| Fiestas de fin de año | 4% |
| La empresa es muy buena | 9% |
| Aguinaldo | 4% |
| Integraciones | 13% |
| Charlas de seguridad diaria en la tarde y en la mañana | 4% |
| Vacunación | 9% |
| Educación | 13% |
| Apoyo para conseguir moto | 9% |
| Permisos para citas medicas | 0% |
| Apoyo a la educación | 4% |

| | |
|-----------------------------------|----|
| Jornadas de salud | 9% |
| Capacitaciones en seguridad | 9% |
| Jornadas de vacunación pero pocas | 9% |
| Vacunación anual | 4% |
| Salud ocupacional | 4% |
| Seguridad industrial | 4% |

Nótese que el 22% de los encuestados destacan como principal actividad el Deporte (Organizaban partidos de futbol, aunque en la actualidad ya no lo practican con mucha frecuencia, pues dicen no tener mucho tiempo o estar muy cansados), destacan también el proyecto de vivienda de interés social, pues la mayoría de los colaboradores antiguos tienen su casa, en el barrio El Minero, proyecto patrocinado e impulsado por la empresa.

Adicionalmente, también se destacan otras prácticas como las integraciones, fiestas y paseos de fin de año, al igual que el apoyo para el estudio que les brindan a los hijos de los trabajadores.

Dentro de las prácticas descritas, se consideran como prácticas de RSE las siguientes:

- ✓ **Construcción del barrio el Minero:** puesto que se realizó una concertación de expectativas, se desarrolló conjuntamente con los trabajadores, (se hicieron jornadas comunitarias para la construcción), además, permitió que se mejorara la calidad de vida ellos y finalmente, fortalecer la relación con la empresa. El hecho de que una organización respalde la consecución de vivienda, genera un vínculo más fuerte, ya que este es un elemento significativo para cada familia.
- ✓ **Apoyo para la educación de los colaboradores y sus familias:** este es un asunto a destacar, ya que la empresa realiza una inversión que no se verá reflejada en el corto sino en el largo plazo. Invertir en la educación de sus colaboradores implica su cualificación, su potencialización e igualmente,

su acercamiento a la compañía. Invertir en la educación, es una práctica destacada de RSE, sin embargo, no se debe olvidar que debe estar enfocada hacia la actividad productiva que desempeña la empresa y que es vital hacer un acompañamiento pertinente.

Además de la financiación para estudios de los colaboradores y sus familias, se destaca la obra benéfica de la empresa en el apoyo que brinda a los niños/as para el desplazamiento seguro a la escuela:

[Antes patrocinaban una escuela] “Pero ya no, ya no pues porque son muy poquito los niños, pero nosotros lo que hacemos es que transportamos a los niños al colegio de Albania, los niños de las veredas donde estamos involucrados y de las fincas vecinas, nosotros los transportamos al colegio, porque teníamos una escuelita pero no estaban sino hasta quinto, y una sola maestra, la educación era muy mala, entonces lo que hacemos es que los llevamos a un colegio que hay hasta once y que tienen computadores y una cantidad de cosas, fuera de eso interferíamos un poquitico pues las oficinas de la mina quedaban muy cerquita a la escuela y todo ese tráfico de volquetas y todo eso siempre era peligroso. No, más bien sacamos los niños, los llevamos a la escuela y pues por la tarde volvemos y lo recogemos. Básicamente es como la estrategia.” (Testimonio del subgerente, Noviembre de 2011)

En este caso la empresa utiliza sus recursos de transporte para el desplazamiento de los niños/as a la escuela, sin desconocer que igualmente le genera gastos. Es interesante este tipo de acciones que son constantes y datan del aporte de la empresa al bienestar de la comunidad de la Vereda Los Micos.

Por otra parte, aunque no aparezca en las encuestas, quizá por el desconocimiento de los colaboradores, la empresa apoya a diferentes

organizaciones de la comunidad a través de donaciones económica como lo expresa el subgerente:

“Tenemos unos patrocinios a unos equipos de futbol, hay una guardería ahí cerquita de la mina, les ayudamos a esa guardería y al asilo de Titiribí, y aquí con la vereda del frente también tenemos algo.” (Testimonio del subgerente, Noviembre de 2011)

Además, se realizan donaciones a la Corporación Tierra Nueva, que desarrolla proyectos con la primera infancia y se ayuda a personas de la comunidad que tengan calamidades domésticas. Si bien las donaciones, se constituyen en un aporte valioso para las organizaciones, este tipo de prácticas sociales vienen perdiendo vigencia ya que no posibilita resultados de largo plazo y el crecimiento de los grupos.

Ahora bien, la RSE, no debe ser malentendida como un conjunto de actos solidarios hacia las comunidades, eximiendo así de responsabilidades medioambientales a las empresas. Debe ser la búsqueda por alcanzar una sostenibilidad integral que le permita a las organizaciones mejorar sus procesos, minimizando el impacto en el medio ambiente, mejorando las condiciones laborales de sus empleados, potenciando el desarrollo de sus comunidades, reutilizando la mayor cantidad de sus desechos e incrementando sus utilidades.

Esta integralidad debe ser la base de la RSE, entendiendo que el medio ambiente está conformado por los trabajadores, los dueños y accionistas, las comunidades aledañas, los ecosistemas, los gobiernos, en fin, por todo aquello que es contexto de la operatividad de la empresa.

Finalmente, es importante mencionar que los directivos de Mina La Margarita, expresaron el deseo de conformar su propia fundación, para canalizar los recursos que dan en donaciones en procesos sociales de gran impacto social

para el municipio, asunto que motiva a que este estudio pueda presentárseles como una guía para que en un futuro estructuren su política y plan de RSE.

Calificación de los colaboradores de las prácticas sociales

Es trascendental conocer la apreciación de los colaboradores sobre las prácticas anteriormente descrita, los resultados se exponen a continuación:

De acuerdo al resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores, el principal impacto positivo de las acciones sociales de la empresa es la generación de empleo, pues el **39%** de los encuestados así lo consideran, seguido del apoyo que la empresa le brinda a la escuela (transporte para todos los niños de la escuela, especialmente para los hijos de los colaboradores).

Se destaca la alta calificación otorgada a los resultados de las diferentes prácticas sociales, por un lado el 39% los califica con el 5 y el 43% con el 4, lo cual demuestra la legitimidad de las acciones desarrolladas y la voluntad de los colaboradores en participar de ellas.



Aunque los preliminares porcentajes son altos, también es preocupante que el **13%** de los encuestados/as exprese no saber cuáles son los resultados de los programas, ya sea porque no participa de ellos o por falta de interés, pues en

las entrevistas se encontraron varios colaboradores que no opinaban absolutamente nada.

Para concluir, un asunto a destacar es la voluntad y compromiso de los colaboradores en las diferentes prácticas. En este aspecto, las encuestas arrojaron que el 43% dice tener disponibilidad para participar de las acciones socio-ambientales que emprenda la institución, lo cual abre la puerta para que ella implemente nuevos procesos, que propendan por el cumplimiento de sus objetivos misionales y el desarrollo sostenible de sus grupos de interés.

6.3.2. Descripción de las prácticas ambientales:

En la página web de la empresa, en el link de Responsabilidad Social Empresarial, se expone que realizan los siguientes proyectos:

- ✓ “Establecimiento de un vivero especializado en las diferentes variedades de la especie *Guadua Angustifolia*; capacitando e informando al personal en el comportamiento y manejo de dicha especie.
- ✓ Las áreas intervenidas por la minería, en su etapa de abandono, están y serán debidamente recuperadas a través de la siembra de pastos y especies forestales utilizando prácticas y estrategias que permitan su pronta y eficaz recuperación.
- ✓ Al interior de la empresa se está implantando una cultura ambiental enfocada en el manejo de los recursos naturales, conservación del recurso hídrico y manejo de los residuos sólidos” (Mina La Margarita, 2012)

Lo primero que se podría decir, es que sólo se está entendiendo la RS desde la dimensión ambiental, desconociéndose la económica y la social, lo cual la hace poco integral.

Entrando en materia de lo ambiental, las prácticas descritas abarcan los principales impactos de la minería. En primera instancia, se realiza la reforestación, ya que esta actividad productiva consume grandes cantidades de madera, para el aseguramiento de los túneles. Así mismo, se manifiesta la intención de ir recuperando a la marcha los terrenos que se explotan y también terminar su recuperación cuando cesen los trabajos. Este compromiso ambiental es trascendental en la minería a cielo abierto, ya que se retira toda la capa vegetal para poder extraer el mineral haciendo excavación en forma de molino.

Tanto gerente, como personal administrativo y mineros dan cuenta de la realización de las dos primeras prácticas expuestas, no obstante, dicen que poco se practica la tercera, que consiste en la promoción de la cultura ambiental, asunto que tendría que reforzarse a través de la creación de un programa concreto y con distintas estrategias de comunicación.

Como prueba de lo anteriormente escrito se transcribe a continuación parte de la entrevista realizada al subgerente de Mina La Margarita:

“Pues nosotros tenemos una ventajas sobre otras minas y es que la empresa es dueña de la tierra donde hace la minería, entonces ahí como parte del trabajo, nosotros hicimos una sociedad con frico entonces allá hay 250.000 pollos, con eso es que esperamos hacer mucha recuperación; en la parte de reforestación creemos que nos falta. Pero en la combinación de los diferentes casos que tenemos en la finca ya tenemos una ganadería organizada, la avicultura organizada, y un programa de reforestación en proceso pues es que todavía no hemos terminado de conformar los botaderos entonces hay una parte de reforestación que está en proceso y hay otra parte de los potreros que quisiéramos que hicieran siervo-pastoreo y de pronto tener más cosas pues, pero yo creo que uno nunca termina”. (Testimonio del subgerente, Noviembre de 2011)

Se evidencia que en la recuperación de los terrenos se implementan actividades productivas alternativas a la minería, lo cual es pertinente, puesto que en la mayoría de casos, las explotaciones dejan terrenos destruidos y áridos. Conocer experiencias como estas, permiten dar fe de la Responsabilidad Social de algunas empresas mineras donde no sólo se recuperan los lotes sino que se dejan mejor de lo que estaban, sumándole el valor de generar oportunidades de empleo para las personas de la misma comunidad.

En este momento, es preciso afirmar que aunque Mina La Margarita presenta estas iniciativas ambientales, muchas otras minas de la región no lo hacen y no responden por las afectaciones que hacen a los bosques, fuentes de agua y a las viviendas, por lo cual se propone:

La creación de una corporación financiera que permita financiar proyectos de carácter ambiental; esta entidad financiera puede ser alimentada por medio de un seguro pagado por las empresas mineras (seguro que permitirá a las empresas pagar por daños en las viviendas o en las tierras de los campesinos del área).

Se trataría de una iniciativa que pretenda asociar a las empresas mineras de la región del Suroeste Antioqueño (cooperativa XX). Esta entidad puede alimentarse también con dinero de asociados que serían los empleados de las empresas del sector. Paralelamente a esto es importante generar cambios en las políticas del gobierno local para la generación de estos seguros.

6.3.3. Análisis de la pertinencia de las prácticas

Para la evaluación de la pertinencia de cada una de las prácticas sociales y ambientales Mina La Margarita, se tuvieron en cuenta cuatro criterios que se relacionan en la matriz construida: relación con el objeto social de la empresa, concertación de las expectativas con los grupos beneficiarios, administración del proceso e impactos generados. Se da cuenta de cada uno de los criterios basándose en la información suministrada por la Mina y el trabajo de campo realizado por el grupo de investigación.

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| PRÁCTICAS SOCIALES DIRIGIDAS A LOS COLABORADORES Y SUS FAMILIAS | | | | |
|--|--|--|--|---|
| PRÁCTICAS | RELACIÓN CON EL OBJETO SOCIAL | CONCERTACIÓN DE EXPECTATIVAS | ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO (planeación, dirección, ejecución, evaluación y divulgación) | IMPACTOS GERADOS |
| 1. Paseos cada año e integraciones | Tiene una alta relación, ya que este fue pensado con y para los trabajadores a todo nivel de Mina la Margarita. No se considera una acción | El 100% del personal entrevistado habla del paseo como una especie de logro y premiación por todo el trabajo | De acuerdo a lo manifestado por los colaboradores esta actividad es organizada y planeada con mucha anticipación, razón por la | Los colaboradores destacan esta actividad como la mejor manera de hacer integración |

| | | | | |
|-------------------------|---|---|---|--|
| | de Responsabilidad Social, porque no es algo que se haga continuamente, es más bien una actividad que pudiera ser tenida en cuenta en el momento de construir un modelo de RSE | realizado durante el año, y aunque ninguna de las familias fue entrevistada, de igual manera los mineros dicen que el paseo es el regalo para ellos y sus familias y que es algo que toda la familia espera al finalizar el año, es algo que ya se institucionalizo en la empresa | cual hasta el momento ha resultado toso un éxito, además todo parece indicar que este más que una actividad de integración es como una especie de política que viene desde la gerencia y por tal razón todos tienen conocimiento de esto, incluyendo a los que apenas llevan dos meses en la empresa. | entre los compañeros de trabajo y sus familias, es una forma de conocer en otros espacios a la familia de todos los que trabajan en la mina. Es la actividad más esperada, valorada y apreciada de los mineros |
| 2. Amigo secreto | Tiene alta relación, pues la actividad está pensada para todo el personal de la mina, es una forma de integrar, las aéreas y demás personal de la empresa. Igual que la anterior, también es una actividad que se realiza una vez al año. | Esta actividad también es valorada y apreciada por los trabajadores, aunque no en las misma medida que el paseo, adicional a esto no es de carácter obligatorio, pero si puede jugar todo el que quiera. Es de aclarar que esta | Se planea con anticipación y se utilizan diversos modos de divulgación: Voz a voz, en carteras, por correo electrónico, se le informa a los supervisores para que le informen a su equipo, etc. | El impacto más representativo es la integración de todos los colaboradores, aunque algunos manifiestan que no les gusta jugar. |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| | | actividad no involucra a las familias de los trabajadores. | | |
| 3. Torneos de fútbol de los colaboradores | La Relación es total, pues son espacios solicitados por los mismos colaboradores y patrocinados por la gerencia. Esta actividad podría ser tenida en cuenta como una práctica de RSE, ya que se realiza con continuidad y lo que busca es propiciar espacios de sano esparcimiento para todos sus colaboradores, | Los beneficiarios afirman que se concertó con ellos estas actividades, y que son patrocinadas y avaladas por la empresa | La planeación y ejecución de estos partidos se llevo a cabo a plena satisfacción de los equipos de futbol, la empresa les gestiono todo lo que necesitaron para los distintos partidos en los que participaron | El impacto más sobresaliente fue tener espacios de sano esparcimiento y de compartir con sus compañeros de trabajo y su familia. |
| 4. Apoyo para la educación de los colaboradores y sus familias | Tiene una total relación, pues son las familias de los colaboradores. Esta actividad también podría considerarse como | Las familias de estos programas son las más beneficiadas por esta razón están de acuerdo con las condiciones que | El programa tiene una previa planeación de los recursos que se van a entregar, siempre y cuando se cumplan los requisitos | Familias más educadas o por lo menos con otras expectativas de vida, con un conocimiento |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | una buena práctica de RSE, pues demuestra que a la empresa le interesa el crecimiento de sus colaboradores y sus familias | tiene la empresa para la entrega de estas ayudas. | exigidos. | en diferentes áreas que les permite hacer realidad sus sueños |
| 5. Fondo de calamidad | Hay una completa relación, pues está pensada para auxiliar a sus colaboradores cuando tengan una calamidad | Los colaboradores afirman que hay unas normas establecidas y que ellos están de acuerdo con las normas. | La gestión y planeación de este proceso está bien elaborado y actualizado- | Necesidades imprevistas con una pronta solución o por lo menos con algunos recursos disponibles para solucionar cualquier dificultad de carácter urgente. |
| 6. Capacitaciones en seguridad ocupacional | Es la que mas relación directa tiene con todo el personal de la Mina. Es una buena práctica de RS, ya que denota | Hay unas normas establecidas y son de cumplimiento obligatorio para toso el personal que ingrese a la mina. | Hay una excelente planeación para estas actividades, pues se tiene claridad sobre los horarios de estas charlas y por lo general siempre son antes | Personal más comprometido con su auto cuidado y el de sus compañeros. |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | <p>el gran interés y preocupación porque los empleados han usado adecuadamente las diferentes herramientas de trabajo para su cuidado, además a través de las charlas continuas están reforzando este concepto</p> | | de entrar a las minas | |
| 7. Construcción de barrio El Minero | <p>Absoluta, pues es el barrio en donde vive la gran mayoría de los empleados de la mina, además este proyecto fue patrocinado por la empresa, pensando en sus colaboradores y sus familias. Es la mejor</p> | <p>Los beneficiarios afirman que este fue un proyecto que se llevo a cabo con la aprobación de todos, pues antes de ejecutar el proyecto se hablo con cada uno de los colaboradores y se</p> | <p>Desde el área de Gestión Humana, se gestionaron todos los trámites para este proyecto, por lo tanto se puede afirmar que en este sentido se tuvo un alto nivel de organización planeación y compromiso.</p> | <p>Más del 80% de los mineros de Mina la Margarita, tienen casa propia en el barrio El Minero, esto se llevo a cabo gracias a la gestión de la empresa y la</p> |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| | <p>práctica de RSE, pues la empresa se preocupa no solo por las utilidades generadas, sino que además comparte esas utilidades con sus colaboradores, brindándoles la oportunidad de hacer realidad sus sueños de casa propia.</p> | <p>explicaron las reglas del juego con claridad y transparencia.</p> | | <p>participación activas de todos los colaboradores.</p> |
| <p>8. Proyectos productivos en las áreas recuperadas, luego de ser explotadas.</p> | <p>Tiene una estrecha relación, pues son los mineros y la empresa tratando de recuperar las aéreas que ellos mismos explotaron</p> | <p>Los colaboradores son quienes más piden este tipo de programas, pues saben de todos los daños que causa la deforestación y sobre todo la minería</p> | <p>El proyecto como tal está planteado pero falta documentarlo y llevarlo en su totalidad a la práctica, ya que los mismos colaboradores y el gerente dicen que aún faltan cosas por organizar en este sentido.</p> | <p>Impactos positivos, sobre todo a nivel ambiental</p> |

PRÁCTICAS DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD

| PRÁCTICAS | RELACIÓN CON EL OBJETO SOCIAL | CONCERTACIÓN DE EXPECTATIVAS | ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO (planeación, dirección, ejecución, evaluación y divulgación) | IMPACTOS GERADOS |
|---|---|---|--|--|
| <p>1. Donaciones a guardería, ancianato, corporación Tierra Nueva y equipo de futbol</p> | <p>Aunque tiene cierta relación, no es tan directa como las otras actividades, pues las donaciones son anuales y salen de recursos de la Gerencia, no de la colaboración de los mineros</p> | <p>Estas donaciones ya están concertadas con los distintos grupos de interés y aunque no son cantidades muy representativas, ayudan a la realización de algunas actividades en las distintas instituciones.</p> | <p>Es una actividad divulgada a todos los colaboradores de la empresa, pues todos tienen conocimiento de esto, aunque este aporte sale directamente de los recursos de la empresa no de los mineros.</p> | <p>No hay mucho impacto directo en la comunidad, pues es una ayuda que se da esporádicamente a estas instituciones, con fines filantrópicos.</p> |
| <p>2. Transporte diario de los niños para que asistan a la escuela</p> | <p>Su relación es muy alta, ya que este transporte es para los hijos de los mineros</p> | <p>La comunidad tiene conocimiento de esto, de hecho ya es un compromiso establecido entre la empresa y la comunidad.</p> | <p>Esta actividad se planea y ejecuta con compromiso y responsabilidad, pues ya es un pacto entre la empresa y los colaboradores.</p> | <p>Muy positivos, pues los colaboradores sienten que la empresa se preocupa por sus familias y la educación de estas.</p> |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 3. Ayudas económicas a personas vulnerables de la comunidad | Su relación no es muy directa, los recursos los da la empresa a determinadas instituciones o personas y no son permanentes. | Cumple con las expectativas generadas para las distintas instituciones. Pues una ayuda económica que se brinda en determinadas épocas del año | Tanto los colaboradores como la comunidad tienen conocimiento de estas ayudas, pues algo que se promueve dentro y fuera de la empresa | El impacto podría ser mejor, si se establecieran ciertos convenios y compromisos que pudieran llevar a la creación de programas con continuidad y mejoramiento de la calidad de vida de estas personas. |
|--|---|---|---|---|

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| PRÁCTICAS AMBIENTALES AL INTERIOR DE LA EMPRESA | | | | |
|---|--|---|--|---|
| PRÁCTICAS | RELACIÓN CON EL OBJETO SOCIAL | CONCERTACIÓN DE EXPECTATIVAS | ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO (planeación, dirección, ejecución, evaluación y divulgación) | IMPACTOS GERADOS |
| 1. Establecimiento de un vivero especializado en las diferentes variedades de la especie Guadua Angustifolia | La actividad tiene una estrecha relación, pues está diseñada para que los mismos colaboradores y su comunidad tengan la posibilidad y el conocimiento para sembrar especies que ellos mismos utilizaran más tarde. | El personal tiene claro que es necesario este tipo de proyectos y están de acuerdo en fortalecer este proceso | El proyecto como tal existe y se podría afirmar que está bien pensado, pero faltan algunos ajustes para su ejecución, según lo afirma el Gerente de Mina la Margarita <i>"un programa de reforestación en proceso pues es que todavía no hemos terminado de conformar los botaderos"</i> . | En el momento se podría hablar de generación de empleo, y en cierta medida sobre recuperación del medio ambiente. Aunque los impactos pueden ser mejores si se ejecuta el proyecto en su totalidad. |
| 2. Recuperación de las áreas intervenidas por la minería | Absoluta relación, pues también es una forma de concientizar al | La comunidad está enterada y comprometida con este | Hay planeación pero falta realizar los ajustes pertinentes para poderlo | Es una actividad que llevándola a cabo en su totalidad podría generar |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | minero de la necesidad de devolverle al medio ambiente parte de lo que le ha quitado | proyecto, además piensan que es necesario llevarlo a cabo. | llevar a cabo, como definir los botadero, los tiempos, los responsables... | impactos muy positivos en todo sentido, sobre todo en lo relacionado con el medio ambiente |
| 3. Al interior de la empresa se está implantando una cultura ambiental | Hay una estrecha relación entre el programa planteado y sus colaboradores, ya que para llevar a cabo esta actividad se debe contar con el compromiso de todos los colaboradores. | Este proceso cuenta con todo el apoyo y compromiso de los colaboradores, pues todos lo asumen con responsabilidad y seriedad, hace parte de su quehacer cotidiano. | Hay normas establecidas y se evidencia la planeación en el proceso | Los impactos ambientales son muy positivos, pues en la mina no se ven basuras ni escombros, se nota el compromiso con la empresa, con la comunidad y con el medio ambiente. |
| 4. Reciclaje | Al igual que el programa anterior, este requiere de la participación de todos los mineros y demás personal de la Mina. | Es un proceso en el cual se cuenta con el compromiso de todos, hay reglas establecidas para este proceso, las cuales cumplen con seriedad y responsabilidad | Existe una buena divulgación de esta actividad, pues es un compromiso que todos asumen en el momento de ingresar a la empresa. Este proyecto hace parte de su cultura organizacional | Los impactos son positivos, pues el personal es cuidadoso con el manejo de los distintos tipos de reciclaje, lo que se ve reflejado en el cuidado de sus diferentes espacios de trabajo, tampoco se |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | sienten malos olores en las instalaciones. |
| 5. Reforestación de los alrededores de la empresa | Este programa también requiere del compromiso de todos los colaboradores | Es un proceso que cuenta con el compromiso de todos, y que ha cumplido con las diferentes expectativas de los colaboradores | Este proyecto cuenta con una buena divulgación y aprobación de todos los empelados, pues para ellos es un orgullo ver sus espacios con vegetación. | El impacto es positivo, tanto a nivel social como ambiental, pues se han reforestado espacios que parecían sin vida. |
| 6. Depósito adecuado del material inerte (peña) y utilización del mismo para la recuperación de las vías | Tiene una estrecha relación con todo el personal, ya que esto hace parte de sus actividades y responsabilidades dentro de empresa | Este es un proceso concertado con todos los colaboradores, pues ellos afirman que es algo que favorece a todo el mundo. | Existe el compromiso y la disponibilidad para llevarlo a cabo, Es una actividad que se planea, se ejecuta y se evalúa. | Genera impactos positivos, pues esto es para el cuidado de sus carreteras o caminos, de esta forma se evitan muchos problemas sobre todo en épocas de invierno. |
| 7. Cuidado de las aguas residuales mediante la utilización de tanques de tanques | Tiene una relación muy estrecha con todos los colaboradores y la comunidad. Además esta actividad hace parte de las buenas | Las actividades están concertadas con todo el equipo de trabajo | Todos los colaboradores tienen claras las actividades a realizar para el cuidado de las aguas, sobre todo cuando utilizan los distintos químicos en las distintas | Impacto positivo, pues los colaboradores tiene muy claro que es importante cuidar sus aguas, por esta razón están pendientes de los tanques residuales |

| | | | | |
|---|--|--|---------------------|---|
| <p>que permiten la reutilización de las aguas.</p> | <p>prácticas de Responsabilidad Social, que podría implementar la empresa.</p> | | <p>actividades.</p> | <p>para reutilizar el agua en sus actividades laborales, además esto contribuye al cuidado del medio ambiente</p> |
|---|--|--|---------------------|---|

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

Valoración de los colaboradores sobre las prácticas sociales y ambientales:

Por todo el análisis anterior se podría afirmar que Mina la Margarita, tiene varias practicas que dan pie para la construcción de un modelo de Responsabilidad Social, basado en el compromiso, el respeto y la inclusión de todos sus colaboradores y sus familias, pues las actividades programadas son para todos los niveles de la organización, además varias de estas actividades están pensadas en sus familias (La vivienda, la educación, el transporte para los niños, el paseo de integración de fin de año...). En esta empresa se tienen las actividades, el compromiso, los recursos y las ganas, pero no se tiene la estructura como tal. Para esta empresa es importante documentar los distintos procesos y/o actividades que se llevan a cabo, pues de esta manera se podría evidenciar de una mejor manera todo el compromiso que tiene la empresa con sus trabajadores, sus familias y la comunidad en general.

7. GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MODELO DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA EL SECTOR MINERO EN COLOMBIA



Esta guía se fundamenta en la investigación realizada en el año 2011 a algunas minas de carbón del Suroeste Antioqueño, sobre las prácticas de Responsabilidad Social empresarial que llevan a cabo.

La Guía intenta aportar herramientas metodológicas para organizar las prácticas existentes o iniciar la implementación de un modelo de RSE en las empresas mineras de todo el país, sin importar su tamaño o ubicación.

¿Cómo se entiende la RS del sector minero?

En esta guía se concibe la Responsabilidad Social de las empresas mineras como un modelo de gestión empresarial que va más allá del cumplimiento de la ley, donde todas las decisiones y acciones son evaluadas a la luz de la sostenibilidad económica, social y ambiental, vinculando de manera participativa a sus grupos de interés tanto internos y externos que tienen relación con la actividad productiva, en el desarrollo de sí mismos, de la organización y la sociedad misma.

La RS del sector minero abarca grandes retos como la mitigación de los impactos ambientales y sociales que genera, por lo cual debe doblar esfuerzos para ser sostenible en el tiempo y amable con el planeta, sus trabajadores y las comunidades que las circundan.

¿Por qué las empresas mineras deben basarse en esta guía?

Se deben basar en esta guía ya que está orientada por estándares internacionales de RSE como la ISO 26000 y Global Reporting Initiative (GRI), y aspectos de la teoría de la planeación estratégica y de la metodología Marco Lógico, pero fundamentalmente porque tiene como referente la investigación realizada en minas de carbón del Suroeste Antioqueño, donde se tuvo la oportunidad de conocer los contextos internos y externos de este tipo de organizaciones, indagar las percepciones de los grupos de interés y evaluar la pertinencia de cada práctica relacionada con la gestión socio-ambiental.

Esta guía no pretende ser una receta para el gremio minero, sino que intenta aportar elementos significativos para la definición del modelo RSE y propone algunas herramientas metodológicas que facilitan la planeación de esta importante gestión, que en la actualidad puede generar ventajas competitivas para quienes asuman tan grande responsabilidad.

Principios de esta guía:

Esta guía se basa en 6 de los 7 principios que dan sustento a la Guía ISO 26000:

✚ “Transparencia: Una organización debería revelar de forma clara, precisa y completa y en un grado razonable y suficiente la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad y el medio ambiente.

✚ Comportamiento ético: El comportamiento de una organización debería basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad. Estos valores implican la preocupación por las personas, animales y medio ambiente, y el compromiso de manejar el impacto de sus actividades y decisiones en los intereses de las partes interesadas.

✚ Respeto a los intereses de las partes interesadas: Aunque los objetivos de la organización podrían limitarse a los intereses de sus dueños, socios, clientes o integrantes, otros individuos o grupos, también podrían tener derechos, reclamaciones o intereses específicos que deberían tenerse en cuenta.

✚ Respeto al principio de legalidad: El principio de legalidad se refiere a la supremacía del derecho y, en particular, a la idea de que ningún individuo u organización está por encima de la ley y de que los gobiernos también están sujetos a la ley.

✚ Respeto a la normativa internacional de comportamiento: Una organización debería respetar la normativa internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto al principio

de legalidad. En situaciones en las que la ley o su implementación no proporcionen las salvaguardas ambientales o sociales adecuadas, una organización debería esforzarse por respetar, como mínimo, la normativa internacional de comportamiento.

✚ Respeto a los derechos humanos: Una organización debería respetar los derechos humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad.” (ISO, 2010)

Supuestos para la implementación del modelo de RSE:

✚ La decisión consciente de la empresas a trabajar por ser cada día más responsables socialmente

✚ La conformación de un equipo social interdisciplinario que cuente con experiencia en gestión de la RSE o de lo contrario, buscar la asesoría de un especialista.

✚ Que las empresas se permitan explorar este nuevo tema, sin temor a equivocarse, sino con la voluntad de cualificar cada vez más sus procesos sociales y ambientales.

✚ Comprometerse a que todas las etapas del modelo de RSE a implementar sean de carácter participativo.

PRIMERAS TAREAS A DESARROLLAR:

Antes de construir el modelo, cada empresa debe informarse y concientizarse sobre tres asuntos relacionados con la RSE: a) Identificación completa de sus grupos de interés, b) Informarse sobre los impactos sociales y ambientales derivados de su actividad productiva, c) evaluar la pertinencia de las prácticas socio-ambientales que ha venido implementando y d) Medir el nivel de conocimiento que se posee sobre el tema de RSE. Para cada tarea, se presenta una orientación metodológica:

1. *Aplicar metodología participativa para la identificación de grupos de interés tanto internos como externos.*

A continuación se propone la matriz de características que se debe identificar de cada *stakeholders*:

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| DIAGNÓSTICO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--------|---------|---------------------------------|-------------|------------|----------|---------------|----------------------------------|
| Grupos | Tamaño | Función | Tipo de relación con la empresa | Debilidades | Fortalezas | Amenazas | Oportunidades | Expectativas frente a la empresa |
| 1 | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | |
| 6... | | | | | | | | |

Definir la importancia de cada grupo y el rol dentro del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

Esta tarea propuesta es trascendental en la medida que las empresas incrementan y sistematizan su conocimiento sobre los grupos de interés con que se relacionan de manera directa e indirecta. Conocer las características de cada uno de ellos, permitirá que la organización pueda involucrarlos de manera más efectiva en la gestión socio-ambiental y además, implementar prácticas que fortalezcan sus relaciones y le atribuyan una ventaja competitiva en relación con las demás empresas del sector.

El estudio identificó los siguientes *stakeholders* dentro del sector minero, a continuación se enumeran, en aras a ser considerados en la definición de cada empresa:

1. Colaboradores y sus familias
2. Contratistas
3. Socios
4. Proveedores
5. Clientes
6. Comunidad aledaña y del municipio
7. Junta de Acción Comunal de la vereda
8. Entidades reguladoras del Estado
9. Medios de comunicación masiva
10. Otras minas
11. Otras empresas privadas del municipio

Pueden existir más grupos, como por ejemplo en el caso de la Mina Carbones San Fernando S.A., donde uno de sus grupos son las 73 familias afectadas por la tragedia minera de Junio 16 de 2010. Cada empresa establece diferentes tipos de relaciones y genera diferentes tipos de impactos, lo cual define cuáles grupos poblacionales debe tener en cuenta.

2. Realizar un estudio de los impactos sociales y ambientales de la empresa en el municipio: Este estudio se debe realizar con los asesores ambientales y sociales, ya que al interior de la empresa no se suelen percibir los impactos generados en su totalidad y además para disminuir la subjetividad de los resultados. Es importante revisar las acciones de mitigación realizadas hasta el momento y evaluar su pertinencia.

Estos estudios arrojarán información valiosa sobre la afectación social que tiene la actividad productiva tanto en los grupos internos como en la comunidad aledaña. Los siguientes son los impactos sociales que se destacaron en el presente estudio fueron:

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| IMPACTOS SOCIALES POSITIVOS |
|--|
| Generación de empleo |
| Proyectos sociales para las familias de los trabajadores |
| Apoyo a los trabajadores para adquisición de vivienda |
| Apoyo a la instituciones educativas de las veredas |
| Proyectos sociales para la comunidad |
| Dinamización de la economía de los municipios |
| Se realizan obran benéficas |

| IMPACTOS SOCIALES NEGATIVOS |
|--|
| Afectación de las vías |
| Muerte de trabajadores por diversas causas dentro y fuera de la mina |
| Subsidencia minera afecta las viviendas |
| Personas lesionadas con incapacidades de por vida |
| Diversas problemáticas sociales, como prostitución, alcoholismo, drogadicción. |

Ahora bien, las empresas están llamadas a mitigar los impactos ambientales que trae consigo la explotación de los minerales, dentro del estudio se identificaron los siguientes efectos:

| IMPACTOS AMBIENTALES POSITIVOS |
|--|
| La reforestación que realizan las empresas |

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| IMPACTOS AMBIENTALES NEGATIVOS |
|---|
| Hundimiento de los terrenos |
| Consumo de madera |
| Afectación a fuentes de agua |
| Deforestación |
| Generación de monóxido |
| Daño con la pólvora |
| Desgaste de la capa de ozono |
| Inadecuado manejo de residuos |
| polvo de carbón |
| Emisión de metano a la atmosfera por el retorno de la ventilación a la mina |
| Se profundiza el nivel freático de las fuentes de agua, las corrientes superficiales pueden perder caudal o desaparecer |
| Esterilización del suelo por almacenamiento de peña |
| Calor de la mina, altas temperaturas |

3. Autoevaluación de la pertinencia de las prácticas de RSE desarrolladas a la fecha:

En materia de RS las empresas no suelen partir de cero, es decir, existen dentro de las organizaciones prácticas que dan cuenta de su compromiso frente al desarrollo sostenible de sus diferentes grupos de interés. Es necesario que la empresa evalúe la pertinencia de cada una de esas iniciativas en doble vía, es decir, ¿qué tanto aportó a los grupos objetivos y qué aspectos favorecieron a la organización?

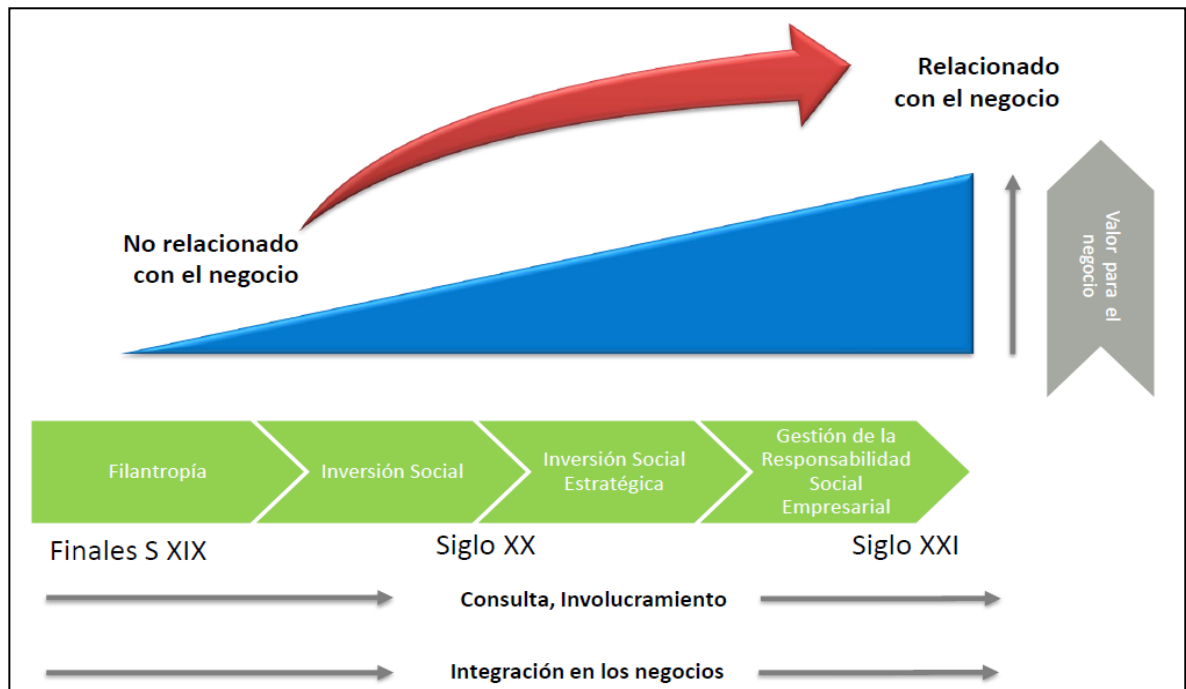
Lo anterior, debido a que la gestión de la RSE, es ante todo una filosofía estratégica que busca beneficios en las partes involucradas, lo cual la diferencia de las acciones filantrópicas y de la gestión social, donde se busca el beneficio de comunidades específicas, pero sin involucrar los objetivos estratégicos de las empresas.

Para la evaluación de dicha pertinencia se propone la siguiente matriz:

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| MATRIZ DE ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE LAS PRÁCTICAS DE RSE | | | | | |
|---|--|-------------------------------------|--|--|---|
| Descripción de las prácticas | Relación con el objeto social de la empresa | concertación de expectativas | Administración del proceso (planeación, dirección, ejecución, evaluación y divulgación) | Impactos generados para el grupo objetivo | Beneficios obtenidos para la empresa |
| 1. | | | | | |
| 2.... | | | | | |

Con este análisis se pretende que cada empresa identifique qué tan estratégico es que siga realizando las mismas prácticas, ya que suele suceder que se realizan acciones sociales que poco contribuyen al crecimiento de la organización, puesto que no involucra sus grupos de interés ni comunidad aledaña. A continuación un esquema de la evolución de la gestión social de las empresas que hoy por hoy busca transformarse en RSE:



Evolución de la gestión social de las empresas del Hospital Pablo Tobón, 2010

Comprender el sentido de la evolución de la intencionalidad de las prácticas sociales que emprende la empresa, implica comprender el valor estratégico de la

RSE ya que prepara a las organizaciones para responder a las nuevas exigencias del mundo moderno y del permanente cambio.

4. Medir el nivel de conocimiento que se posee sobre el tema de RSE:

Es necesario que con la asesoría de un/a especialista en RSE, se mida el nivel de conocimiento, la capacidad de conceptualización y operatividad que tiene la empresa y principalmente, su equipo de gestión social sobre el tema, puesto que es necesario contar con elementos teóricos que posibiliten la estructuración del modelos y las prácticas a implementar, de manera que hay una relación orgánica en todas las etapas de su desarrollo.

El nivel de experticia en el tema puede ser calificado en la escala de Alto, medio, bajo o nulo. Dependiendo de ello, se recomienda realizar un plan de gestión del conocimiento, que incluya la asesoría de un/a experto/a en RSE, conformándose un equipo líder con los gestores sociales y posteriormente estos repliquen el conocimiento adquirido.

Luego de haber realizado estas cuatro tareas, que le posibilitan a las organizaciones contar con un conocimiento explícito, se propone esta guía que consta de 5 ejes sobre los cuales las empresas mineras deben basar su gestión de la RSE:



Cada uno de los ejes contiene diversas temáticas, pero es preciso señalar que pueden tener algunas variaciones dependiendo de las características de cada empresa minera y del tipo de la modalidad de explotación que realice. Seguidamente se exponen los ejes y las temáticas propuestas por esta guía, tomando algunos aspectos de la Guía G3.1 diseñada exclusivamente para el sector de minería y metales (GRI, 2011):

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| EJES | TEMÁTICAS |
|--|---|
| Ambiental | Aspecto: Emisiones, vertidos y residuos |
| | Enfoque de gestión: mitigación de impactos ambientales |
| | Enfoque de gestión: promoción de cultura ambientalista al interior de la organización y en los grupos que adelanta procesos |
| Prácticas laborales y ética Trabajo Decente | Enfoque de gestión: Capacitación y Concientización |
| | Enfoque de gestión: Monitoreo y Seguimiento de conocimiento individual |
| | Enfoque de gestión: información contextual |
| | Aspecto: empleo |
| | Aspectos: Relaciones empresa / trabajadores |
| | Aspecto: Salud y Seguridad Ocupacional |
| Responsabilidad en el producto | Aspecto: Manejo de Materiales |
| Sociedad | Enfoque de gestión: objetivos y desempeño |
| | Enfoque de gestión: la política |
| | Enfoque de gestión: Responsabilidad orgánica |
| | Enfoque de gestión: Capacitación y Concientización |
| | Enfoque de gestión: Monitoreo y Seguimiento |

| | |
|-------------------------|---|
| | Aspecto: Comunidades Locales |
| | Aspecto: Minería Artesanal y de Pequeña Escala |
| | Aspecto: Reasentamiento |
| | Aspecto: Planificación de Cierre |
| | Aspecto: Mecanismos de Reclamo y Procedimientos |
| | Aspectos: Preparativos de Emergencia |
| Derechos humanos | Enfoque de gestión: los Derechos Indígenas |
| | Enfoque de gestión: objetivos y desempeño |
| | Enfoque de gestión: la política |
| | Enfoque de gestión: Evaluación de Riesgos de Organización X |
| | Enfoque de gestión: Evaluación de Impacto |
| | Enfoque de gestión: Responsabilidad orgánica |
| | Enfoque de gestión: Capacitación y Concientización |
| | Enfoque de gestión: Monitoreo, Seguimiento y Recuperación |
| | Aspecto: Evaluación |
| | Aspecto: Compensación |

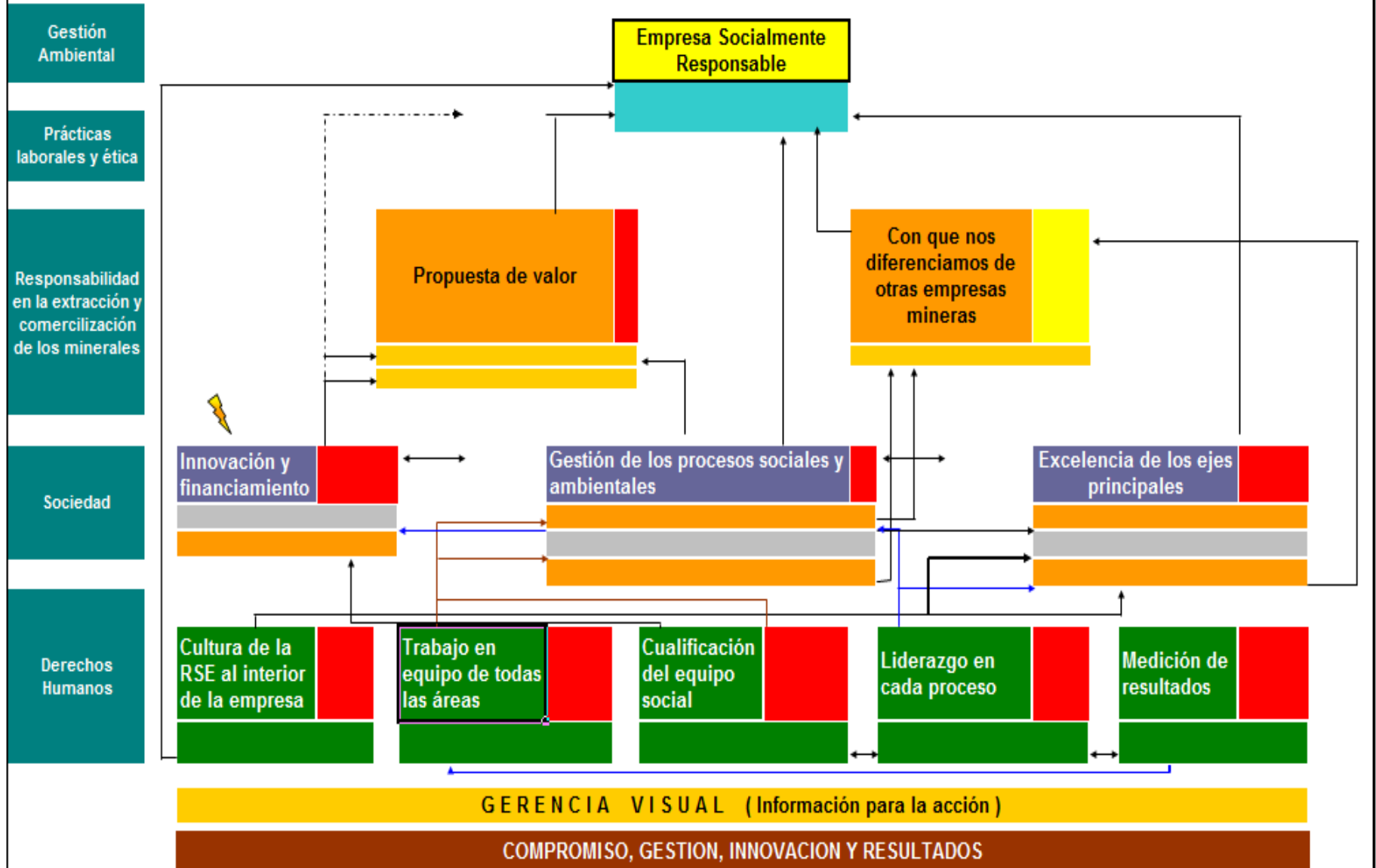
Estos 5 ejes pretenden abarcar los asuntos o componentes más significativos dentro del cotidiano desenvolvimiento de las empresas mineras, a nivel interno y externo, promoviendo una actitud de respeto de las comunidades donde se encuentran ubicadas las compañías. El tema de derechos humanos se destaca, debido a que en muchas ocasiones la minería debe acercarse a diferentes etnias para poder desarrollar sus operaciones e igualmente realizar procesos de reasentamiento.

Ahora bien, es momento de entrar en el diseño de la política de RSE, para lo cual se proponen 5 esquemas que facilitan su estructuración:

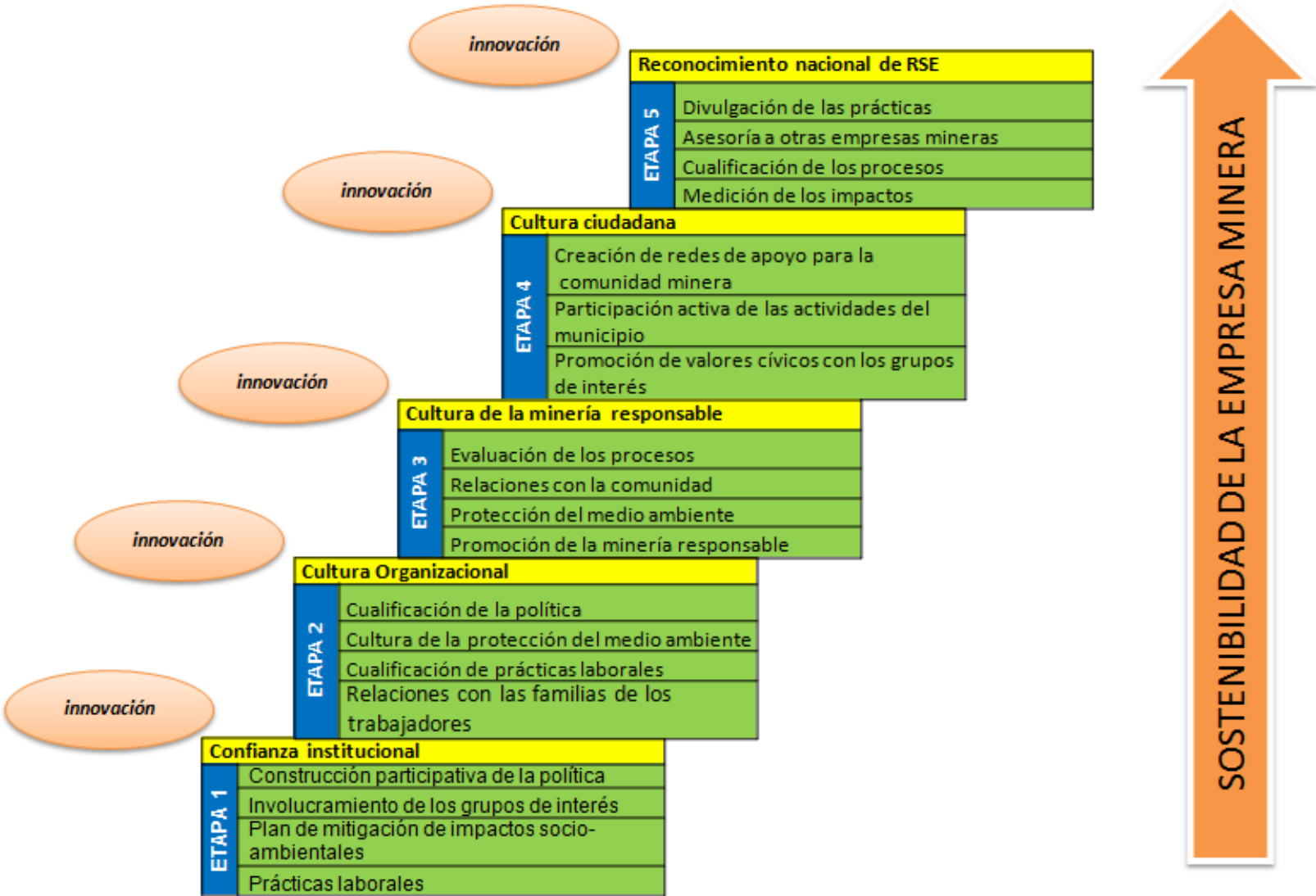
1. Mapa estratégico de la RSE
2. Etapas de consolidación de la política RSE
3. Marco Lógico de los ejes de la política RSE
4. Roles y responsabilidades
5. Matriz de gestión de resultados y mejoramiento continuo

MAPA ESTRATÉGICO DE LA RSE

EJES



ETAPAS DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA RSE DEL SECTOR MINERO



MARCO LÓGICO DE LOS EJES DE LA POLÍTICA RSE

FIN:

| Eje | Acciones | Objetivo | Indicadores de resultado | Indicadores de proceso | Supuestos |
|---|----------|----------|--------------------------|------------------------|-----------|
| 1. Gestión Ambiental | Acción 1 | | | | |
| | Acción 2 | | | | |
| 2. Prácticas laborales y ética | Acción 1 | | | | |
| | Acción 2 | | | | |
| 3. Responsabilidad en la extracción y comercialización de los minerales | Acción 1 | | | | |
| | Acción 2 | | | | |
| 4. Sociedad | Acción 1 | | | | |
| | Acción 2 | | | | |
| 5. Derechos Humanos | Acción 1 | | | | |
| | Acción 2 | | | | |

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| ROLES Y RESPONSABILIDADES | | | | | |
|---|-----------|----------|---|--|---|
| Descripción de Ejes y Acciones | | Líder/es | Responsabilidades | ¿Cómo se va a sistematizar la información? | ¿Cómo se hará la divulgación de eventos y resultados? |
| 1. Gestión Ambiental | Acción 1: | | | | |
| | Acción 2: | | | | |
| 2. Prácticas laborales y ética | Acción 1: | | | | |
| | Acción 2: | | | | |
| 3. Responsabilidad en la extracción y comercialización de los minerales | Acción 1: | | | | |
| | Acción 2: | | | | |
| 4. Sociedad | Acción 1: | | | | |
| | Acción 2: | | | | |
| 5. Derechos Humanos | Acción 1: | | | | |
| | Acción 2: | | | | |
| Administración del modelo de RSE | | | Lecciones aprendidas | | |
| | | | Decisiones gerenciales | | |
| | | | Cumplimiento de estándares | | |
| | | | Mantener el propósito de cada etapa | | |
| | | | Seguimiento a las condiciones y tareas críticas | | |

Se entregarán informes mensuales acerca de la gestión realizada, en los primeros cinco días (Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes)

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| GESTIÓN DE LOS RESULTADOS Y MEJORAMIENTO CONTINUO | | | | | | | |
|---|--------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|------------------------|--------------------|
| FOCO DE ACCIÓN | ASPECTO A MEJORAR | JUSTIFICACION | ACCIONES | OBJETIVO | LOGRO ESPERADO | FECHA DE INICIO | RESPONSABLE |
| Gestión Ambiental | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Prácticas laborales y ética | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Responsabilidad en la extracción y comercialización de los minerales | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Sociedad | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Derechos Humanos | | | | | | | |
| | | | | | | | |

Consideraciones finales de la Guía:

- ✓ Las empresas que deseen orientarse por esta guía deben ser conscientes de la rigurosidad que se debe tener en la gestión de la RSE ya que es un conjunto de prácticas articuladas en que se intervienen individuos, familias, grupos y comunidades, por lo cual los procesos deben tener calidad conceptual y metodológica.

- ✓ Las empresas deben ser conscientes que la gestión de la RSE no genera resultados a corto plazo sino a largo plazo, por lo cual no se puede pretender implementar prácticas sociales para “corregir” problemáticas en poco tiempo, puesto que influyen diferentes factores internos y externos.

- ✓ La RSE debe permear todos los grupos de interés, su espíritu data de la inclusión y la participación; los procesos planeados desde el escritorio suelen fracasar o atropellar a los grupos objetivos. Es necesario conocer las comunidades que se van a intervenir y construir conjuntamente con ellas los planes a ejecutar.

CONCLUSIONES

La investigación permitió un primer diagnóstico de la gestión de RSE tanto en Carbones San Fernando como en Mina La Margarita, en la medida en que indaga las percepciones de los grupos de interés sobre la temática, describe las prácticas de RSE desarrolladas y evalúa la pertinencia de cada una de ellas.

Así mismo, al final del documento se expone una guía que oriente la implementación del modelo de gestión de RSE en las dos empresas y en general, para el sector minero. Esta guía no pretende ser una fórmula, sino dar unas pautas para que las empresas empiecen a definir y planear su RS, de manera que se convertiría en un primer escalón para recorrer esta ardua y permanente misión.

Por lo anteriormente expuesto, se afirma que se cumplió el objetivo primordial del proyecto que consistió en el análisis de las prácticas de RSE de las dos empresas ya que no sólo se mencionan, sino que se muestran la percepción de los beneficiarios y se identifican los beneficios en doble vía: para los participantes y para la empresa.

Los hallazgos de esta investigación son veraces ya que se basan en información actual de las condiciones de las empresas, en entrevistas y encuestas de la alta gerencia, los equipos sociales y ambientales, los colaboradores y comunidad beneficiaria de los programas sociales. Información que fue transcrita fielmente y que fue analizada a la luz de la teoría existente sobre la RSE.

Aunque las conclusiones sobre la gestión de la RSE respectan a asuntos particulares de cada empresa, seguidamente se presentan las conclusiones generales que arrojó la investigación:

- ✓ Se resalta el apoyo de los propietarios y los directivos en la implementación de las prácticas de RSE en ambas empresas, pues reconocen su importancia y aporte al crecimiento organizacional.
- ✓ Se destaca el esfuerzo de las dos empresas mineras para implementar procesos sociales y además no abortarlos a pesar de los momentos críticos a nivel financiero.
- ✓ Que la gestión ambiental responde a la normatividad existente y que sería pertinente promover entre sus grupos de interés el cuidado y la preservación de los recursos naturales.
- ✓ Que se tienen definiciones diversas sobre la temática al interior de cada organización, por lo cual las áreas no tienen un lineamiento común para guiar su actuación.
- ✓ Que se carecen de políticas, planes o modelos de RSE en ambas empresas, por lo que las acciones suelen responder a necesidades inmediatas y no al cumplimiento de propósitos empresariales.
- ✓ Que prevalece una mirada filantrópica sobre la RSE, generalmente como acciones externas dirigidas hacia la comunidad en general y sin incluir grupos de interés, que en estos casos podrían ser los familiares de los trabajadores, es decir, que las prácticas carecen de un valor estratégico.
- ✓ Carbones San Fernando realiza más prácticas y con mayor duración que Mina La Margarita, quizás debido a que ha tenido mayores dificultades y problemáticas sociales.

- ✓ Que se evidencia múltiples posibilidades de actuación con respecto a la gestión de la RSE, ya que los grupos de interés se muestran interesados a participar de ellas.

- ✓ Que la gestión de la RSE en el sector minero tiene grandes retos, principalmente: la mitigación de los impactos generados a las comunidades, entre ellas la afectación de viviendas, vías y fuentes de agua; mejorar las prácticas de bienestar laboral y ética; fortalecer la relación con las comunidades aledañas y; generar estrategias interinstitucionales para el desarrollo social, económico y ambiental.

RECOMENDACIONES

a) **Recomendaciones para la empresa Carbones San Fernando:**

Luego de analizar las distintas prácticas sociales y ambientales que lleva a cabo Carbones San Fernando, se considera que tiene procesos de RSE y otros con proximidad a serlo, además se destaca la gestión realizada por cada una de las tres áreas: Recursos Humanos, Programa Amagá Vive y Fundación Amigos de Amagá, ya que cada una realiza una administración apropiada de los programas, proyectos y actividades.

Se destaca el esfuerzo de la organización por desarrollar procesos duraderos tanto internos como externos, a pesar de la grande crisis financiera que ha tenido que soportar desde la tragedia de 2010 hasta la actualidad. Esto da cuenta de la prioridad que se ha atribuido a la gestión social y en especial a la inversión en el talento humano.

Luego del análisis, se realizan las siguientes recomendaciones:

- ✚ Los directivos de la empresa, los tres equipos sociales que posee y en general todos los colaboradores, requieren recibir formación concerniente a qué significa la RSE y cómo se puede realizar su gestión, puesto que se evidenció que cada área posee una interpretación distinta sobre el tema y por tanto, dirige los procesos sin obedecer a una estrategia general de la empresa.
- ✚ Es vital que Carbones San Fernando aplique una metodología para la identificación de sus grupos de interés internos y externos, definiendo el rol que desempeñan y el nivel de importancia que tienen, con el fin de incluirlos en las prácticas socio-ambientales que realiza, mitigar las

problemáticas organizacionales, incrementar la eficiencia y eficacia y en general, construir una ventaja competitiva frente a las otras minas de la región.

- ✚ Es importante que la empresa Carbones San Fernando, debido a su gran tamaño e influencia en el municipio de Amagá, elabore y ponga en marcha su Modelo de Gestión de RSE, ya que de esta manera se organizarían las prácticas que realiza y se articularían a los objetivos estratégicos de la organización.
- ✚ Un punto clave de partida para el diseño del Modelo sería el análisis de las problemáticas sociales de los colaboradores, entre las que se destacan: el analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tabaquismo, alcoholismo, drogadicción y hábitat inadecuada, con el fin de proponer prácticas de RSE que procuren disminuirlas en pro del incremento del bienestar y de la eficiencia en la compañía.
- ✚ Otro asunto a tenerse en cuenta, es la cualificación de los procesos dirigidos a la comunidad, ya que hace falta mejorar la sistematización, medición de resultados e inclusión de los grupos de interés, para que dichas prácticas puedan repercutir de manera positiva en la empresa, en la relación de doble beneficio.
- ✚ Con respecto a la mitigación de los impactos sociales, se requiere la relación de un estudio por parte de expertos y posteriormente la realización de un plan, ya que la empresa desconoce los efectos que genera tanto a nivel interno en las personas como a nivel externo.
- ✚ Además del plan de mitigación ambiental que se tiene, es preciso diseñar estrategias complementarias orientadas a la conservación de los recursos naturales, como por ejemplo la exigencia a los proveedores del

cumplimiento de ciertas condiciones ambientales y campañas de sensibilización al interior de la organización, de manera que se promueva una cultura ambiental que se vea reflejada en la cotidianidad de la organización, replicada en las familias de los colaboradores y demás *stakeholders*.

b) Recomendaciones para la empresa Mina La Margarita:

Luego de analizar el contexto socio-económico de la Vereda Los Micos, las dinámicas propias y prácticas desarrolladas por Mina la Margarita, se realizan las siguientes recomendaciones:

- ✚ En vista de que no se tienen claros ni estructurados los conceptos de RSE ni de grupos de interés, no se desarrollan estrategias inclusivas, consistentes en el tiempo y con medición de impactos, por lo cual se hace necesario que la empresa Mina la Margarita, genere un espacio de concertación sobre la definición de RSE, *stakeholders* y objetivos con ellos.
- ✚ Para la gestión del bienestar laboral y las prácticas de RSE, es necesario que la empresa cuente con profesionales sociales con experiencia en el tema, de manera que se diseñe la política, el plan y los indicadores de resultados.
- ✚ Si bien es cierto que esta mina en particular tiene destacadas prácticas sociales y ambientales, también es cierto que hace falta estructurar mejor los distintos programas, además es trascendental documentarlos, ya que sólo unas cuantas personas de la organización tienen claras las distintas actividades realizadas, sus diferentes impactos, en los colaboradores, sus familias y su entorno.

- ✚ La empresa debe tener en cuenta las problemáticas sociales de los colaboradores, entre ellos la baja escolaridad, el alcoholismo, la drogadicción y el endeudamiento reiterativo, ya que de una u otra forma afectan su eficiencia y eficacia dentro de la empresa. Diseñar proyectos de RSE para mitigar dichos problemas puede impactar la vida de los colaboradores y consolidar su relación con la organización.
- ✚ Realizar un trabajo conjunto con las organizaciones sociales y ambientales del municipio, en especial con las de la vereda, ya que existen procesos significativos como los que desarrolla la Corporación Tierra Nueva, que bien podría ser integrada con la gestión de la RSE.
- ✚ Sería pertinente generar un proceso de auto organización de pequeñas y medianas empresas mineras para la conformación de una cooperativa con varios propósitos: pedagógico, económico, y de beneficio familiar, como el que se realiza en la Corporación Tierra Nueva, por esta razón a la mina le convendría tener ciertos nexos con esta corporación.
- ✚ Realizar un trabajo interinstitucional, entre empresas privadas, instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales y empresas solidarias, con participación de la comunidad, para abordar las problemáticas ambientales que afectan la vereda como la deforestación y la escasez de agua.
- ✚ Sería conveniente la creación de una corporación regional, financiada por cuotas fijas de las empresas mineras, para lo cual aplique la exención de impuestos, que pueda dar financiamiento a proyectos socio-ambientales dirigidos a los grupos de interés de dichas organizaciones y en procura de la mitigación del impacto ambiental la actividad productiva en cuestión.

RESPONSABILIDAD ÉTICA

Para la realización de este ejercicio de investigación se tuvieron presentes ciertos aspectos éticos, que hicieron del presente un ejercicio serio y confiable. Reconociendo la importancia de la investigación social en el avance de las sociedades y el grado de confiabilidad que ésta debe tener para proporcionar a las comunidades tanto académicas como a las beneficiadas por la investigación, un producto satisfactorio que contribuya al conocimiento y a las personas.

En consecuencia, se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones éticas a la hora de la elaboración y ejecución del proyecto:

- ✚ Respeto por los derechos de autor: en el ejercicio procuramos no apropiarnos del pensamiento intelectual de otros/as sin su debido reconocimiento como autor/a. Los fragmentos e ideas de textos que copiamos de manera textual de otro/a autor/a lo encerramos en comillas y referenciamos el nombre de quien lo elaboro. Los anteriores aspectos fueron el pilar ético que dio significado y valor a las producciones obtenidas del proceso de investigación y son el soporte de su confiabilidad.

- ✚ Reconocimiento de la autonomía de los/las participantes: partimos del reconocimiento de la autonomía que posee cada ser humano, por lo que los/as participantes del proceso lo hicieron por decisión propia.

- ✚ El anonimato de los y las participantes de la investigación: su identidad fue preservada en aras de no ocasionarles ningún tipo de inseguridad en las empresas, para lo cual, cuando hacemos referencia a sus

testimonios, sólo se menciona a cuál grupo de interés pertenece. Ejemplos: (Colaborador) (Participante del proyecto)

- ✚ Confidencialidad de la información: la información que proporcionaron las empresas y las personas, fue confidencial no fue divulgada de manera indiscriminada, sino que se utilizó para analizarla e interpretarla, e intentar darle respuestas a los interrogantes y objetivos de la investigación.
- ✚ Registro fiel de la información: las entrevistas se grabaron para asegurar su transcripción fidedigna y las encuestas se transcribieron rigurosamente para el cálculo
- ✚ Actitud de respeto frente a las empresas: si bien se pretende realizar un análisis de las prácticas de RSE, que ejecutan las dos empresas, no se desmerita ni se asume una actitud de juzgamiento de las organizaciones. Comprendemos que el tema es relativamente en el medio y que las empresas lo asumen a ritmos y tiempos diferentes.
- ✚ Reconocimiento de la equidad de género. En el escrito cuando se alude a grupos donde se cobije hombres y mujeres, de manera explícita se hace referencia a cada uno, ejemplo: los y las colaboradores, los beneficiarios/as.

Además de lo anterior, se asume como compromiso ético la rigurosidad en la recolección, sistematización, análisis y producción del informe de investigación ya que se constituye en un referente para cada organización, por lo cual la información y argumentos deben ser de calidad.

Finalmente, se asume el compromiso de socializar con cada una de las empresas los resultados de la investigación, donde se trate de involucrar la alta gerencia, directivos de cada área, el equipo social y ambiental y representantes

de diferentes grupos de interés, con el fin de brindar una información de primera mano y agradecer la colaboración brindada durante el año de la investigación.

MARCO CONCEPTUAL

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: filosofía empresarial que consiste en la contribución al desarrollo social, económico y ambiental de los grupos implicados en la actividad productiva.

MODELO DE GESTIÓN DE RSE: Esquema o marco referencial para la administración de la responsabilidad social de una empresa, que comprende un fin, un propósito y unos componentes de intervención articulados entre sí. En él se deben basar los planes, programas, proyectos o acciones que se ejecuten en materia de RSE.

PRÁCTICAS DE RSE: acciones que realiza una empresa en pro del bienestar de sus grupos de interés, la contribución al desarrollo de la sociedad y la protección del medio ambiente, que no necesariamente están articuladas a un modelo o plan.

PERCEPCIONES: conjunto de significados, opiniones y sentimientos que los sujetos expresan con relación a un tema específico.

PERTINENCIA: se refiere a la cualidad de ser conveniente, adecuado, que goza de un propósito y que genera resultados positivos.

PROBLEMÁTICA: conjunto de problemas que obstruyen el adecuado desarrollo de un individuo o grupo que plantean como necesario un tipo de intervención.

CONTEXTO: es el entorno físico y de situación, que comprende relaciones entre sujetos y que advierte sobre características sociales, culturales,

económicas, políticas y ambientales. Existen contextos más pertinentes que otros para el adecuado desarrollo de las personas y las empresas.

RESILIENCIA: Es la capacidad individual o grupal de seguir proyectándose en el futuro a pesar de haber vivido experiencias difíciles, traumas o pérdidas graves.

EL FIN: Se trata de un objetivo de nivel superior al que se busca contribuir con la política, proyecto o práctica.

INDICADORES DE RESULTADO: Se trata de la medida que nos permite reconocer la evolución y logros del proyecto en sus distintos niveles y en términos sobre todo cuantitativos.

INDICADORES DE PROCESO: Estos indicadores nos permiten describir el cómo se van dando los resultados y logros del proyecto en un nivel mayor de detalle y teniendo en cuenta los aspectos cualitativos del proceso en cada uno de los ejes del modelo.

MEDIOS DE VERIFICACION: En los medios de verificación ubicamos las fuentes donde podemos encontrar la información que permite comprobar el cumplimiento de los indicadores.

SUPUESTOS, CONDICIONES Y RIESGOS: Se trata de los factores que condicionan el cumplimiento de lo planteado en cada nivel del proyecto. Usualmente están relacionados con factores externos al modelo de RSE pero inciden directamente en su ejecución.

BIBLIOGRAFIA

- GARCÍA, B. & GONZALEZ, S. “*Técnicas Interactivas para la Investigación Social Cualitativa*”. Fundación Universitaria Luís Amigó. Fondo Editorial. Medellín, 2002.
- AGÜERO, A., Martínez, J & Simón, C. (2003). *La acción social de la empresa*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN S.A
- CANADIAN. (2008). *La responsabilidad social de las empresas mineras y el derecho a la información*. Lima: Ediciones Aliadas.
- ANDI. (2008). *Encuesta sobre Responsabilidad Social Empresarial 2007-08* . Medellín.
- CEPAL. (2007). *Buenas prácticas en la industria minera: el caso del Grupo Peñoles en México*. Santiago de Chile: Copyright.
- CEPAL. (2004). *Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial*. Santiago de Chile: Copyright.
- CLERICI, J. B. (2009). Responsabilidad social empresaria: análisis de las memorias en Argentina. *El Criterio* , 20.
- CORREA, M. E. (2004). Responsabilidad Social Empresarial: Una nueva forma de hacer negocios. *Revista Futuros N.6* , Vol.2.
- DAFT, R. (1999). Teoría y diseño organizacional. Capítulo 1: Las organizaciones y la teoría de la organización.

- DAVENPORT, T. (2000) *Capital Humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas*. Barcelona: Romanyá Valls, S.A.
- ECKARDT , K., GIRONDA, A., LUGO, J., OYOLA, W & UZCÁTEGUI , R. (2009) *Empresas mineras y población: estrategias de comunicación y relacionamiento*. Lima : ESAN EDICIONES.
- Fundación Ideas para la Paz & Embajada de Canadá. (2009). *Manual informativo sobre minería en Colombia*. Bogotá: WORLDCOLOR
- LILLO, F. D. (2005). *Responsabilidad Social Empresarial*. FACEA-UCEN.
- MORALES, P. Q. (2007). Contenidos. *El Criterio* , 130.
- PERDIGUERO, T. (2003). *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Barcelona: Editorial Anagrama
- TORO, O & Rey, G. (1996). *Empresa privada y responsabilidad social*. Colombia: Utópica Ediciones.

Documentos institucionales:

- ASOLCOLMA (2011). Estatutos de la Asociación.
- Carbones San Fernando, (2008). *Plataforma estratégica*.
- Mina La Margarita, (2006). *Plataforma estratégica*.

CIBERGRAFÍA

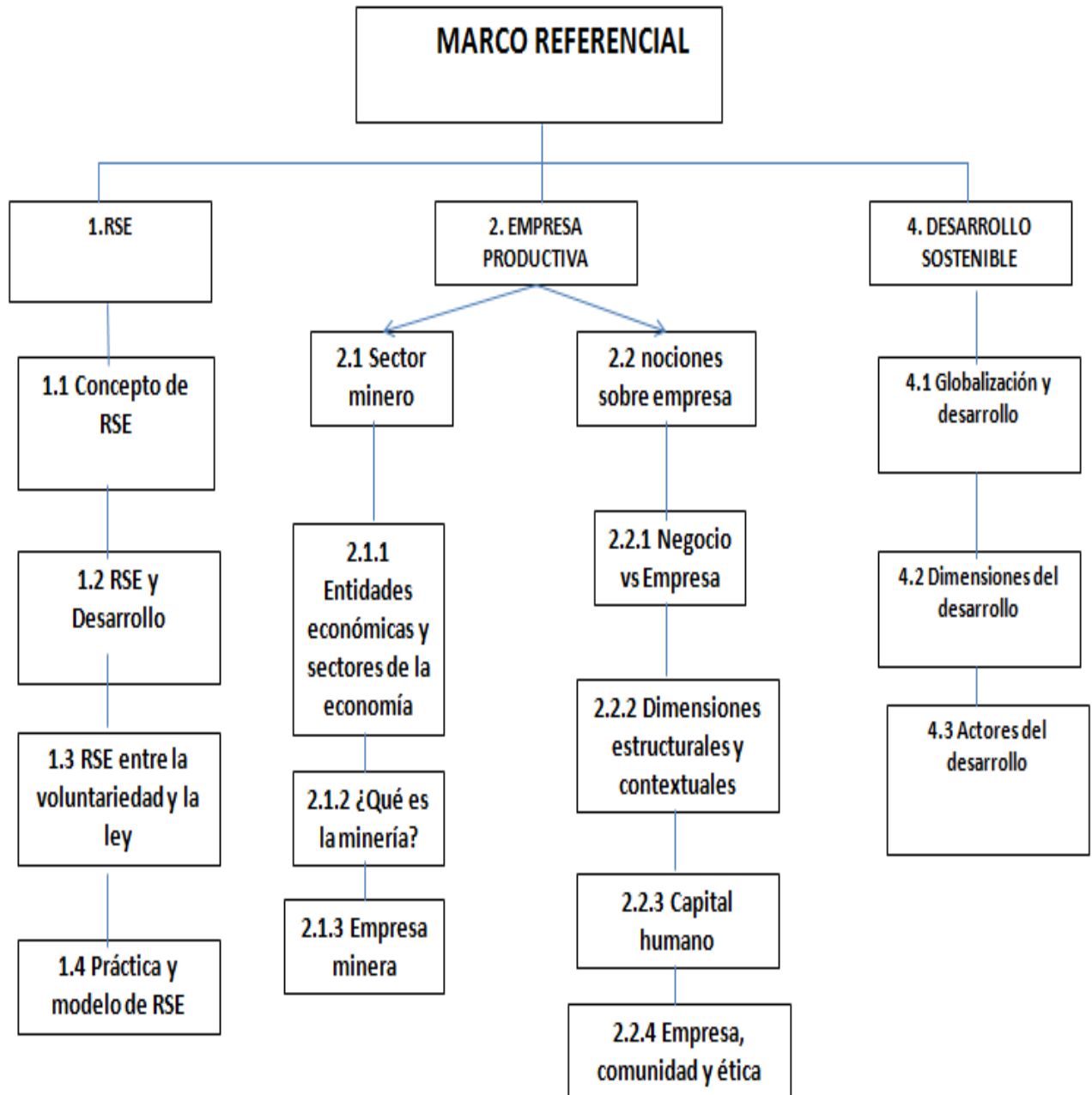
- PUJADA, B. D. (2 de Abril de 2008). *memorias*. Recuperado el 6 de Agosto de 2011, de Universidad Sergio Arboleda: http://www.usergioarboleda.edu.co/economia/alene/alene_memorias/ponencias/ponencia_responsabilidad_social_empresarial.pdf
- SARMIENTO, N. (2008). ¿Bondad o estrategia? Tejiendo responsabilidad social en el mundo del carbón. *Colombia Internacional*, 133. Recuperado el 15 de Enero de 2012 de <http://colombiainternacional.uniandes.edu.co/view.php/310/view.php>
- TEIXIDÓ, R. C. (13 de Julio de 2002). *Memorias*. Recuperado el 5 de Agosto de 2011, de prohumanas: http://www.prohumana.cl/memorias_rse/estudio12casos.pdf
- MOLINARI, B. C. (20 de Febrero de 1998). *Biblioteca*. Recuperado el 30 de Julio de 2011, de CEDA: <http://www.ceda.org.ec/descargas/biblioteca/La%20responsabilidad%20Social%20de%20las%20empresas%20privadas%20en%20el%20Peru.pdf>
- FAJARDO, C. M. (4 de Septiembre de 2006). *Investigaciones*. Recuperado el 11 de Agosto de 2011, de Red Unirse: <http://www.redunirse.org/files/09%20-%202006%20-%20Investigaci%C3%B3n%20en%20RSE%20-%20Carlos%20Mart%C3%ADnez%20Fajardo.pdf>
- ARANGO, B. v. (21 de Agosto de 2011). *Ayuda a tareas*. Recuperado el 21 de Agosto de 2011, de Banrepcultural: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/biologia/biolo59.htm>

- COLOMBIA, C. d. (15 de Agosto de 2001). *SIMCO*. Recuperado el 19 de Julio de 2011, de Documentos de interés: <http://www.simco.gov.co/Portals/0/ley685.pdf>
- ENERGÍA, M. d. (20 de Enero de 2002). *Exploración*. Recuperado el 28 de Julio de 2011, de Codechochó: http://www.codechoco.gov.co/files/1_EXPLORACI.pdf
- MACKENZIE, B. (10 de Abril de 1992). *Centro de computación*. Recuperado el 6 de Agosto de 2011, de Universidad de Chile: <http://www.cec.uchile.cl/~vmaksaev/ECONOMIA%20MINERA.pdf>
- PLANEACIÓN, D. N. (15 de Junio de 2010). *Documentos de interés*. Recuperado el 15 de Agosto de 2011, de Departamento Nacional de Planeación: <http://www.dnp.gov.co/EstudiosEconomicos/ArchivosdeEconomía/2010.aspx>
- EL COLOMBIANO (Junio 17 de 2010). *Esperanzas de vida, casi una ilusión en el socavón*. Recuperado el 10 de Enero de 2011, de Periódico El Colombiano: http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/T/tragedia_en_la_mina_san_fernando_de_amaga/tragedia_en_la_mina_san_fernando_de_amaga.asp
- CIA LAMANA, Domingo. (2011). *“Una Hermenéutica de la Experiencia: Gadamer”*. Recuperado el 15 de Enero de 2011, de <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/gadacia.pdf>
- ANDI, P. D. (Abril de 2008). <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/La-minería-en-Colombia-Informe-de-Fedesarrollo-2008.pdf>. (FEDESARROLLO, Editor, & M. Cárdenas, Productor) Recuperado el 06 de Marzo de 2012, de <http://www.fedesarrollo.org.co/wp->

content/uploads/2011/08/La-minería-en-Colombia-Informe-de-Fedesarrollo-2008.pd.

- RODRÍGUEZ, B. M. (29 de Febrero de 2012). <http://www.imcportal.com/contenido.php?option=shownews&newsid=7077&render=page>. (R. Portafolio, Editor) Recuperado el 06 de 03 de 2012, de <http://www.imcportal.com/contenido.php?option=shownews&newsid=7077&render=page>:
- SALAS, J. E. (Ed.). (Enero-Marzo No.17 de 2005). *El Cerrejón y sus efectos: una perspectiva socioeconómica y ambiental*. Recuperado el 05 de 03 de 2012, de <http://scienti.colciencias.gov.co:8084/publindex/docs/articulos/1657-480X/6/18.pdf#page=11>
- DRUMMOND. (Julio de 2010, Edición No.27). Recuperado el 5 de Febrero de 2012, de Drummond: <http://www.drummondco.com/news/revista/Julio2009Esp.pdf>. DRUMMOND.
- GRI. (2011). *Mining and Metals Sector Supplement / G3.1 Guidelines Mapping Document*. Recuperado el 10 de Febrero de 2012, de <https://www.globalreporting.org/resource/library/MMSS-G3.1-Mapping-Document.pdf>
- ISO 2600 (2010). *Descubriendo ISO 26000*. Recuperado el 11 de Febrero de 2012 de http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf

ANEXO 1. MAPA CONCEPTUAL SOBRE EL MARCO REFERENCIAL



ANEXO 2. MATRIZ DE ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA

Empresa:

Elabora: (investigadora)

Fecha:

Elaborado por Katerine Cárdenas y Mary Luz Yepes

| PRÁCTICAS DIRIGIDAS A: xxxxxxxxx , EJECUTADO POR EL ÁREA DE: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx | | | | |
|--|--|------------------------------------|---|---------------------|
| PRÁCTICAS | RELACIÓN CON EL OBJETO SOCIAL | CONCERTACIÓN DE EXPECTATIVAS | ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO (planeación, dirección, ejecución, evaluación y divulgación) | IMPACTOS GERADOS |
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |
| 4. | | | | |
| 5. | | | | |
| 6. | | | | |
| 7. | | | | |
| 8. | | | | |

ANEXO 3. FORMATOS DE ENTREVISTAS

a) ENTREVISTA A LOS GERENTES

Fecha: _____

Entrevistador(es):

Objetivo de la Investigación: Analizar las prácticas de responsabilidad social de 2 minas de carbón del Suroeste Antioqueño.

Objetivo de la entrevista: Conocer las percepciones de la Gerencia de Mina la Margarita sobre la gestión socio-ambiental adelantada por la empresa.

1. RELACIONADO CON EL CONCEPTO DE RSE

1. ¿Cómo define la RSE?
2. ¿Cómo la percibe, qué piensa de ella?
3. ¿Cuál cree que son los beneficios para la empresa, al implementar un modelo de RSE?
4. ¿Cuáles cree que son los principales retos en materia de RSE, del sector minero de la cuenca del Sinifaná?
5. ¿En cuáles áreas de intervención (salud, educación, medio ambiente, generación de ingresos, etc.) cree que se debe enfocar la RSE de su empresa?
6. ¿Qué los motivaría a implementar un modelo de Responsabilidad Social Empresarial, en esta empresa?

2. RELACIONADO CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ORGANIZACIÓN

7. ¿Existe una planeación de desarrollo sostenible? ¿Por qué?
8. ¿Cuáles son sus componentes?
9. ¿En la plataforma estratégica se involucran los componentes ambiental y social?

10. ¿Existen planes o programas para materializar estos objetivos?
11. ¿Cuáles son los grupos de interés de la compañía?
12. ¿Cuáles creen que son los principales impactos (positivos y negativos) económicos, ambientales y sociales de la minería subterránea o a cielo abierto (la que aplique)?

3. RELACIONADO CON LAS PRÁCTICAS SOCIALES EXISTENTES

13. ¿Cuáles son las prácticas sociales y ambientales más destacadas de su empresa?
14. ¿Cuál cree que son las fortalezas de dichas prácticas?
15. ¿Cuál cree que son las debilidades de dichas prácticas?
16. En una escala valorativa del 1 al 5 califique la gestión social de la empresa. Explique su respuesta.
17. En una escala valorativa del 1 al 5 califique la gestión ambiental de la empresa. Explique su respuesta.
18. ¿Participo o ha participado en la elaboración de los proyectos comunitarios y ambientales existentes en esta empresa?

b) ENTREVISTA A GESTORES SOCIALES

Fecha: _____

Entrevistador(es):

Objetivo de la Investigación: Analizar las prácticas de responsabilidad social de 2 minas de carbón del Suroeste Antioqueño.

Objetivo de la entrevista: Conocer las percepciones de los gestores sociales de Mina la Margarita sobre la gestión socio-ambiental adelantada por la empresa.

1 RELACIONADO CON EL CONCEPTO DE RSE

1. ¿Cómo definen la RSE?
2. ¿Cómo la perciben, qué piensan de ella? ¿Cree que la empresa debe hacer una inversión social interna y en la comunidad?
3. ¿Cuáles cree que son los principales retos en materia de RSE del sector minero de la cuenca del Sinifaná?
4. ¿Cuál cree que son los beneficios de que una empresa implemente un modelo de RSE? ¿Le gustaría implementarlo?
5. ¿En cuáles áreas de intervención (salud, educación, medio ambiente, generación de ingresos, etc.) cree que se debe enfocar la RSE de su empresa?

2 RELACIONADO CON LA PLANEACION ESTRATEGICA DE LA ORGANIZACIÓN:

6. ¿Cuáles son los grupos de interés de la compañía?
7. ¿Qué características poseen estos grupos de interés (ubicación geográfica, relación con la empresa)?
8. ¿Cuál es el plan, programa o proyecto implementado o por implementar, para aplicar la gestión social?

9. ¿Quién, cómo, cuándo, por qué y para qué se hizo?
10. ¿La gestión social está contemplada en la planeación estratégica de la empresa?
11. ¿Qué grado de importancia tiene dentro de la organización, la gestión social?

2 RELACIONADO CON LAS PRÁCTICAS SOCIALES EXISTENTES:

12. ¿Qué gestión social se ha hecho con cada uno de los grupos de interés?
13. ¿Por qué, dónde, cómo y para qué se han hecho?
14. ¿Cuál cree que son las fortalezas de dichas prácticas? ¿Cree que son pertinentes?
15. ¿Cuál cree que son las debilidades de dichas prácticas?
16. ¿Cómo es la relación de la empresa con cada uno de sus grupos de interés?
17. ¿Cuáles son las prácticas de protección del medio ambiente más destacadas de su empresa?
18. ¿Cuál cree que son las fortalezas de dichas prácticas? ¿Cree que son pertinentes?
19. ¿Cuál cree que son las debilidades de dichas prácticas?
20. ¿La empresa ha identificado sus impactos (positivos y negativos) económicos, sociales y ambientales? ¿Crean planes para mitigarlos?
21. ¿La empresa de qué formas respalda la gestión social?
22. ¿Existe registro sobre las prácticas sociales?
23. ¿La empresa divulga dichas prácticas? ¿A Quién y Cómo?
24. ¿Cuáles han sido los beneficios de implementar dichas prácticas?
25. ¿Cuáles han sido las dificultades de implementar dichas prácticas?
26. ¿La empresa ha recibido asesoría para la implementación de los programas sociales?
27. En una escala valorativa del 1 al 5 califique la gestión social de la empresa. Explique su respuesta.

c) ENTREVISTA A LOS COLABORADORES:

Fecha: _____

Encuestador(es): _____

Objetivo de la Investigación: Analizar las prácticas de responsabilidad social de 4 minas de carbón del Suroeste Antioqueño.

Objetivo de la entrevista: Conocer las percepciones de los colaboradores de Mina la Margarita sobre la gestión socio-ambiental adelantada por la empresa.

1. SOBRE LA EMPRESA EN GENERAL

1. ¿Cuáles son las principales fortalezas de los colaboradores de la empresa?
2. ¿Cuáles son las principales debilidades de los colaboradores de la Empresa?
3. ¿Cuáles cree que son las principales problemáticas sociales de los colaboradores de la empresa?
4. ¿Cuáles cree que son los impactos sociales de la empresa?
5. ¿Cuáles cree que son los impactos ambientales de la empresa?

2. RELACIONADO CON LAS PRÁCTICAS SOCIALES EXISTENTES:

6. ¿La empresa implementa programas sociales dirigidos a los Colaboradores? ¿Cuáles?
7. ¿Cree que los programas sociales dirigidos a los colaboradores están Acordes a sus necesidades? ¿Por qué?
8. ¿Cómo le ha parecido la organización (planeación, divulgación) de dichos Programas?
9. ¿Cree que el tiempo de implementación de los programas es pertinente?

¿Por qué?

10. ¿Cómo le ha parecido el trabajo de los profesionales sociales responsables del programa?
11. ¿Cuáles son los impactos que han tenido dichos programas?
12. ¿Cómo cree que es la relación entre los colaboradores y la empresa?
13. ¿Cómo es la disponibilidad y compromiso de los colaboradores en el programa?
14. ¿Se siente motivado y satisfecho frente a dichos programas?
15. ¿Qué asuntos destaca de la gestión social de la empresa?
16. ¿Qué asuntos destaca de la gestión ambiental de la empresa?

3. RELACIONADO CON LAS EXPECTATIVAS DE LOS COLABORADORES

17. ¿Qué programas sociales le gustaría que implementara la empresa?
18. ¿Qué programas ambientales le gustaría que implementara la empresa?
19. ¿Qué sugerencias haría sobre la gestión social de la empresa?
20. ¿Qué sugerencias haría sobre la gestión ambiental de la empresa?

d) ENTREVISTA A LOS BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS:

Fecha: _____

Encuestador(es): _____

Objetivo de la Investigación: Analizar las prácticas de responsabilidad social de 4 minas de carbón del Suroeste Antioqueño.

Objetivo de la entrevista: Conocer las percepciones de la comunidad sobre la gestión socio-ambiental adelantada por la Mina la Margarita en el Municipio de Titiribí.

1. SOBRE LA COMUNIDAD EN GENERAL

1. ¿Cuáles son las principales fortalezas de los la comunidad?
2. ¿Cuáles son las principales debilidades de los la comunidad?
3. ¿Cuáles cree que son las principales problemáticas sociales y ambientales de la comunidad?
4. ¿Cuáles cree que son los impactos sociales de la empresa?
5. ¿Cuáles cree que son los impactos ambientales de la empresa?

2. RELACIONADO CON LAS PRÁCTICAS SOCIALES EXISTENTES

6. ¿Cree que los programas sociales dirigidos a la comunidad están acordes a sus necesidades? ¿Por qué?
7. ¿Cómo le ha parecido la organización (planeación, divulgación) de dichos Programas?
8. ¿Cree que el tiempo de implementación de los programas es pertinente? ¿Por qué?
9. ¿Cómo le ha parecido el trabajo de los profesionales sociales responsables

del programa?

10. ¿Cuáles son los impactos que han tenido dichos programas?
11. ¿Cómo cree que es la relación entre los colaboradores y la empresa?
12. ¿Cómo es la disponibilidad y compromiso de la comunidad en el Programa?
13. ¿Se siente motivado y satisfecho frente a dichos programas?
14. ¿Qué asuntos destaca de la gestión social de la empresa?
15. ¿Qué asuntos destaca de la gestión ambiental de la empresa?

3. RELACIONADO CON LAS EXPECTATIVAS DE LA COMUNIDAD

16. ¿Qué programas sociales le gustaría que promoviera la empresa?
17. ¿Qué programas ambientales le gustaría que promoviera la empresa?
18. ¿Qué sugerencias haría sobre la gestión social de la empresa?
19. ¿Qué sugerencias haría sobre la gestión ambiental de la empresa?
20. ¿Qué sugerencias le haría a la comunidad?

ANEXO 4. FORMATO DE TEMATIZACIÓN DE ENTREVISTAS

Fundación Universitaria Luis Amigó
Facultad de Ciencias Administrativas
Especialización en Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial
Trabajo de Grado II

| N. 1 Entrevista a: Entrevistador: E/DO: Entrevistado. E/DOR: Entrevistador | Palabras claves | Categoría | Memo analítico |
|---|----------------------------|------------------|-----------------------|
| Lugar y fecha: | | | |
| Transcripción E/DO: E/DOR: E/DO: E/DOR: | | | |

ANEXO 5. INFORME SOBRE ENTREVISTA REALIZADA A LÍDER COMUNITARIA

Con base en la entrevista realizada a la señora Martha Escudero, se realiza el siguiente análisis:

En esta zona, Vereda los Micos (Municipio de titiribí) se encuentran varias minas carboníferas, algunas con programas sociales conocidos y otras no tanto, o por lo menos para esta vereda. De acuerdo a todo lo investigado en esta zona minera se puede afirmar que los impactos generados por la labor empresarial de las minas en su entorno se pueden agrupar en 2 grandes grupos:

- **Impactos en las comunidades:** Los grupos sociales o comunidades campesinas son especialmente vulnerables, pues son grupos con conocimientos y experiencias limitadas, con poco acceso a los medios de comunicación, a la educación superior y a la interacción con los gobiernos, por ende, a pesar de sufrir de los mismos problemas de las comunidades en las ciudades, sus problemas se evidencian de forma más preocupante; estas comunidades tienen conflictos familiares y personales muy serios, como el alcoholismo, la drogadicción la prostitución, pero además la labor de las minas genera daños en sus viviendas, contaminación de las aguas, tala de árboles irresponsablemente, y un sinnúmero de pequeños factores que hacen que su problemática sea aún más grande.

- **Impactos en el medio ambiente:** los desechos de difícil reciclaje y alto impacto medioambiental, contaminan las fuentes de agua, generan la tala de árboles y la pérdida de la capacidad de los suelos.

Los problemas sociales no sólo son consecuencia de la labor de la minería, en tiempos de café o ganado las comunidades tenían la misma problemática y la

misma pobreza, por ende, la labor de RSE de las empresas mineras no deben confundirse con la labor social realizada por algunas empresas del medio, para las cuales existen entidades más competentes como corporaciones y entes gubernamentales.

Teniendo en cuenta las anteriores premisas podemos ver tres posibles focos para la generación de propuestas:

- **Propuesta 1:** Es necesario e imperativo buscar la manera de disminuir el impacto de la labor económica de las minas en el medio ambiente, por ende, considero de absoluta importancia la búsqueda de una forma de tratamientos de aguas residuales, para por medio de ella, establecer relaciones ecológicas medioambientalmente sostenibles con los ecosistemas, brindar posibilidades de acueductos a las comunidades cercanas, generar más posibilidades de empleo y desarrollo para las comunidades, generar superávit económico que beneficie a la comunidad, al estado y a las empresas, y para aprovechar la inercia generada por este tipo de megaproyectos para generar educación en las comunidades. Este megaproyecto (llamado así porque en la zona no existe nada similar, que proyecte desarrollo en múltiples niveles.) permitirá darle un uso eficiente al compromiso en RSE de las empresas mineras, e integrara en él al gobierno y poblaciones aledañas.

- **Propuesta 2:** Es de suma importancia la generación de una corporación financiera que permita financiar proyectos para cada una de las personas de las comunidades, esta entidad financiera puede ser alimentada por medio de un seguro pagado por las empresas mineras (seguro que permitirá a las empresas pagar por daños en las viviendas o en las tierras de los campesinos del área) esta entidad financiera puede alimentarse también con dinero de asociados que serian los empleados de las empresas del sector, esto puede nacer como un proyecto municipal y asociar a las empresas financieras del país (cooperativa XX); estas cooperativas puede financiar vivienda, educación superior, viajes y demás compras importantes; además de administrar los

seguros de daños de las empresas. Paralelamente a esto es importante generar cambios en las políticas del gobierno local para la generación de estos seguros.

- **Propuesta 3:** generar una corporación regional, financiada por cuotas fijas de las empresas, del área (puede generar exención de impuestos), que pueda dar financiamiento a proyectos sociales de corporaciones sin ánimo de lucro del municipio, esto permitirá potenciar la labor de dichas corporaciones y aumentar sus impactos.

ANEXO 6. FORMATOS DE ENCUESTAS

a) Encuesta para los colaboradores:

Fecha: _____

Encuestador(es): _____

Objetivo de la Investigación: Analizar las prácticas de responsabilidad social de 4 minas de carbón del Suroeste Antioqueño.

Objetivo de la encuesta: Conocer las percepciones de los colaboradores de Mina la Margarita sobre la gestión socio-ambiental adelantada por la empresa.

*-Marque X para seleccionar la respuesta que usted considere para cada pregunta
-Califique en escala de 1 a 5, siendo 1 la menor calificación y 5 la máxima, los aspectos sobre los cuales se le indaga.*

1. SOBRE LA EMPRESA EN GENERAL

1. ¿Cuáles son las principales fortalezas de los colaboradores de la empresa?

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

2. ¿Cuáles son las principales debilidades de los colaboradores de la empresa?

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

3. ¿Cuáles cree que son las principales problemáticas sociales de los colaboradores de la empresa?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

4. ¿Cuáles cree que son los impactos sociales de la empresa?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

5. ¿Cuáles cree que son los impactos ambientales de la empresa?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

2. RELACIONADO CON LAS PRÁCTICAS SOCIALES Y AMBIENTALES EXISTENTES:

6. ¿Cuáles programas sociales y ambientales implementa la empresa Dirigidos a los colaboradores?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

7. ¿Cree que los programas sociales dirigidos a los colaboradores están Acordes a sus necesidades? SI ___ NO___

8. ¿Cómo califica la organización (planeación, divulgación y ejecución) de dichos programas?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

9. ¿Cree que el tiempo de implementación del programa es apropiado?
SI ___ No ___ ¿Por qué?

10. ¿Cómo califica el trabajo de los profesionales sociales responsables del programa?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

11. ¿Cómo califica los resultados del programa?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

12. ¿Cómo cree que es la relación entre los colaboradores y la empresa?

Excelente ___

Buena ___

Regular ___

Inadecuada ___

13. ¿Cómo califica la disponibilidad y compromiso de los colaboradores en los programas?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

14. ¿Cómo califica su motivación y satisfacción frente a los programas?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

2. RELACIONADO CON LAS EXPECTATIVAS DE LOS COLABORADORES

15. ¿Qué programas sociales le gustaría que implementara la empresa?

Salud ____

Educación ____

Vivienda ____

Cultura ____

Generación de ingresos ____

Derechos Humanos ____

Recreación y deporte ____

Otro _____

16. ¿Qué programas ambientales le gustaría que implementara la Empresa?

Adecuado depósito de los residuos ____

Programas de reforestación ____

Promoción de la cultura ambientalista o valores ambientales ____

Otro _____

b) Encuesta a los beneficiarios de los programas y comunidad:

Fecha: _____

Encuestador(es): _____

Objetivo de la Investigación: Analizar las prácticas de responsabilidad social de 4 minas de carbón del Suroeste Antioqueño.

Objetivo de la encuesta: Conocer las percepciones de la comunidad sobre la gestión socio-ambiental adelantada por la Mina la Margarita en el Municipio de Titiribí.

*-Marque X para seleccionar la respuesta que usted considere para cada pregunta
-Califique en escala de 1 a 5, siendo 1 la menor calificación y 5 la máxima, los aspectos sobre los cuales se le indaga.*

**1. RELACIONADO CON LAS PRÁCTICAS SOCIALES Y AMBIENTALES
EXISTENTES:**

1. ¿En cuál programa social o ambiental está participando?

2. ¿Cree que este programa que implementa la empresa está acorde con las necesidades y expectativas de la comunidad?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

¿POR QUÉ?

3. ¿Cómo califica la organización (planeación, divulgación e implementación) de dicho programa?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

¿POR QUÉ?

4. ¿Cree que el tiempo de implementación del programa es pertinente? SI___

No___

¿POR QUÉ?

5. ¿Cree que el acompañamiento de los profesionales sociales ha contribuido positivamente al proceso? SI___ NO___

¿POR QUÉ?

6. ¿Cómo califica los resultados del programa?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

¿POR QUÉ?

7. ¿Cuáles cree que son las fortalezas de dicho programa?

8. ¿Cuáles cree que son los asuntos a mejorar de dicho programa?

9. ¿Cómo cree que es la relación entre la comunidad y la empresa?

Buena___

Regular___

Inadecuada ___

¿POR QUÉ?

10. ¿Cómo califica la disponibilidad y compromiso de la comunidad en el programa?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

¿POR QUÉ?

11. ¿Cómo califica su motivación y satisfacción frente al programa?

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

¿POR QUÉ?

ANEXO 7. FICHA DE CONTENIDO TEXTUAL

| | | |
|---|---|--|
| Localización: Biblioteca FUNLAM | Descripción: Agüero, A., Martínez, J & Simón, C. (2003). La acción social de la empresa. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN S.A. | No Ema/1 |
| Contenido ¿De qué se trata el libro? ¿Dónde y cómo se hizo? Recoge casos de España y Latinoamérica de alianzas entre empresas e instituciones No lucrativas que han hecho res, con el método de caso. Los casos fueron: <ol style="list-style-type: none"> 1. Codespa y Fondo Solidario Fortuna 2. Un techo para Chile 3. Programa Andes tropicales 4. Fundación Esquel-Ecuador 5. El retorno de la inversión social: Fundación PROPAL 6. Proyecto Millennium de Jefferson Smurfit: “Piensa en global, actúa en local” 7. La Fundación Carvajal y la “Sostenibilidad” | | Palabras claves: Memos analíticos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Este libro es vital para los antecedentes de las investigaciones sobre empresas sociales. 2. En el último capítulo de libro hacen el análisis general de todos los casos, estos son los subtítulos: <ol style="list-style-type: none"> a) ¿Qué comparten los casos? Puntos fundamentales sobre acción social b) Factores que inducen a la acción social c) ¿Cómo puede crear valor la acción social? d) ¿Puede cuantificarse la creación de valor |

| | | |
|--|--|--|
| <p>8. El beneficiario como inversor en su propio desarrollo y como fuente de sostenibilidad. El caso de FINCA-Costa Rica</p> | <p>social?</p> <p>Este último capítulo es una guía para nuestro análisis de los casos.</p> | |
| <p>Tipo de ficha: Ficha de contenido textual</p> | <p>Elaborado por: Katherine Cárdenas</p> | <p>Fecha de validación: Enero de 2012</p> |