



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador: Estudio de caso en la empresa minera San Ignacio, cantón Paute, Provincia del Azuay 2015

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTORA: Nivicela Zumba, Rosa Elena, Lcda.

DIRECTOR: Vanegas Villa, Medardo Ángel, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2016

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Medardo Ángel Vanegas Villa.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: La Responsabilidad Social Empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador, realizado por Lcda. Nivicela Zumba Rosa Elena, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Noviembre del 2013

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Nivicela Zumba Rosa Elena declaro ser autora del presente trabajo de titulación: La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador, de la Titulación Magister en Gestión y Desarrollo Social, siendo el Magister Medardo Ángel Vanegas Villa director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.

Autor: Nivicela Zumba Rosa Elena

Cédula: 0102717436

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis tesoros: Mi esposo Segundo y a nuestra pequeña hija, Ana Karen

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de profundizar el estudio del tema responsabilidad social empresarial de vital importancia para la conservación de una vida saludable del ser humano a través del uso adecuado de los recursos naturales de su creación.

Expreso mi agradecimiento a mi esposo Segundo y mi hija Ana Karen, por su apoyo incondicional a lo largo del trayecto en esta Maestría. Gracias también a mis padres que en vida siempre me motivaron y aconsejaron a mejorar mi formación profesional y a sus enseñanzas principios y valores que han sido guía en toda mi vida.

Agradezco a mi director de tesis Magister Medardo Vanegas Villa por guiarme con sus sugerencias y correcciones en todo el desarrollo de la Tesis.

Extiendo también mis agradecimientos a la empresa C Y M al Gerente Ing. Hugo Jaramillo y trabajadores que facilitaron la información requerida para la realización de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS MINERAS EXTRACTIVAS DE CHILE	5
1.1. Marco conceptual	6
1.1.1. Antecedentes de la responsabilidad social empresarial (rse) en el mundo y en América Latina	6
1.1.2. La responsabilidad social empresarial en Chile	7
1.1.3. La percepción de los chilenos sobre la responsabilidad social empresarial	9
1.1.4. La responsabilidad social empresarial aplicada por varias empresas mineras de Chile	10
1.1.5. La minería en Chile	14
1.1.6. El extractivismo	21
1.2 Marco doctrinario de la responsabilidad social	22
1.3.Marco normativo	27
1.3.1. Marco normativo aplicable a la responsabilidad social empresarial en Chile	27
1.3.2. Marco normativo aplicable a las operaciones mineras en Chile	29
1.4. Marco institucional	32
1.4. Marco institucional aplicable a la responsabilidad social empresarial en Chile.	32
1.4.2. Marco institucional aplicable a las operaciones mineras en Chile	36
CAPÍTULO II: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. LAS DEFICIENCIAS QUE EXISTEN EN LOS MODELOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS ACTIVIDADES DE EXTRACCIÓN MINERA EN EL ECUADOR	38
2.1. Marco conceptual	39
2.1.1. Efectos de la minería en el Ecuador	39
2.1.2. La responsabilidad social empresarial en las empresas mineras en el Ecuador	41
2.2. Marco doctrinario	47
2.2.1. Marco doctrinario de la explotación y extracción minera en el Ecuador	48
2.2.2.Marco doctrinario de la responsabilidad social en el Ecuador	49
2.3. Marco normativo	55
2.3.1. Marco normativo de la actividad minera en el Ecuador	55
2.3.2. Marco normativo de la responsabilidad social empresarial en el Ecuador	58

2.4. Marco institucional	62
2.4.1. Marco institucional con relación a la actividad minera en el Ecuador	62
2.4.2. Marco institucional con relación a la responsabilidad social empresarial en el Ecuador	64
CÁPÍTULO III: INVESTIGACIÓN DE CAMPO	69
3.1. Introducción	70
3.2. Ubicación de la zona de estudio	70
3.3. Objetivos	75
3.4 Metodología	75
3.5. Análisis de resultados obtenidos	76
CAPÍTULO IV: DISEÑO DE MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	87
4.1.Introducción	88
4.2. Antecedentes	88
4.3. Objetivos	102
4.4.Metodología	102
4.5. Diseño de un modelo de responsabilidad social empresarial para la empresa minera "San Ignacio" mediante la aplicación de los indicadores Ethos	102
CAPÍTULO V: FORMULACIÓN DE UN CÓDIGO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	150
5.1.Introducción	151
5.2. Antecedentes	151
5.3. Objetivos	151
5.4. Metodología	151
5.5. Código de responsabilidad social formulado y propuesto para la empresa minera "San Ignacio"	152
CONCLUSIONES	162
RECOMENDACIONES	165
BIBLIOGRAFÍA	167
ANEXOS	170

RESUMEN

El enfoque de la Responsabilidad Social Empresarial como un modelo de gestión para el desarrollo de las empresas, debe estar orientado a la solución de los problemas sociales y ambientales generados por la ejecución de sus actividades.

Con la realización del presente trabajo se buscó conocer el grado de satisfacción y el nivel de conocimiento que tienen sobre el tema los habitantes de las Comunidades San Ignacio y La Higuera del cantón Paute, provincia del Azuay; como también de los trabajadores y directivos de la Minera San Ignacio. Luego del estudio se revela la falta de aplicación de un modelo de Responsabilidad Social Empresarial; por tal situación, se realiza una propuesta del “Modelo de indicadores Ethos”, que permitirá ir realizando una evaluación y seguimiento del grado de aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en los campos de los valores, de transparencia y gobierno corporativo; público interno y medio ambiente; proveedores, consumidores y clientes; comunidad, gobierno y sociedad. Además se ha diseñado y propuesto un Código de Responsabilidad Social Empresarial que servirán de herramientas para que la empresa pueda desarrollar sus actividades responsablemente.

Palabras clave: Modelo de responsabilidad corporativa social, valores, gobierno corporativo, proveedores, consumidores y clientes, medio ambiente, código.

ABSTRACT

The focus of Corporate Social Responsibility as a management model for the development of enterprises, should be oriented to solving social and environmental problems arising from the implementation of its activities.

With the completion of this work he was to know the degree of satisfaction and the level of knowledge they have about the inhabitants of the communities San Ignacio and La Higuera Canton Paute, Azuay Province; as well as workers and managers of the mining San Ignacio. After studying the lack of implementation of a model of corporate social responsibility it is revealed; for such a situation, a proposal of "Model Ethos indicators", which will be conducting an assessment and monitoring of the degree of implementation of Corporate Social Responsibility in the fields of values, transparency and corporate governance is carried out; domestic public and the environment; suppliers, consumers and customers; community, government and society. It has also been designed and proposed a Code of Corporate Social Responsibility that will serve as tools for the company to develop its activities responsibly.

Keywords: model of corporate social responsibility, values, corporate governance, suppliers, consumers and customers, the environment, code.

INTRODUCCIÓN

El tema de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas extractivas mineras del Ecuador toma como referencia a la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile por parte de las empresas mineras extractivas de este país, el grado de avance de la actividad minera con sus pros y contras; y, el conocimiento que tiene la población sobre la Responsabilidad Social Empresarial. Luego se realiza un estudio sobre la realidad ecuatoriana, el nivel de conocimiento que tiene la población sobre el tema; el grado de aplicación en las empresas; y un breve análisis de las instituciones que están dedicadas a la difusión y al desarrollo de este tema.

Existen muchos conceptos sobre la Responsabilidad Social Empresarial, todos ellos coinciden en que es beneficiosa para la empresa que los aplica y para sus partes relacionadas, siendo su utilización de aplicación voluntaria por parte de los empresarios. Los antecedentes sobre este tema nos dan a conocer que nació décadas atrás como actos de caridad por parte de los empresarios en favor de sus trabajadores y familias; asistiendo también a la población que se encuentra en la zona de influencia de la empresa, con el objetivo de que los colaboradores y la población mejoren la calidad de vida, y permitan realizar sus operaciones en condiciones más amigables.

El trabajo de investigación de Responsabilidad Social Empresarial, se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I se realizó un estudio del marco conceptual, marco doctrinario, marco normativo y marco institucional de la actividad minera y la Responsabilidad Social Empresarial en Chile.

En el capítulo II se estudió las deficiencias que existen en los modelos de Responsabilidad Social Empresarial en las actividades de extracción minera en el Ecuador, al igual en el marco conceptual, marco doctrinario, marco normativo y marco institucional en los campos de la actividad minera y de la Responsabilidad Social Empresarial.

En el capítulo III se exponen los resultados del estudio de campo realizado en la empresa minera “San Ignacio” a través encuestas aplicadas a la población que habita en el sector de influencia para conocer el grado de satisfacción de sus habitantes, a los trabajadores sobre las políticas de responsabilidad social empresarial existentes; y al gerente – propietario para saber sobre la utilización o no de un modelo de responsabilidad social empresarial en su empresa.

En el capítulo IV se realizó un modelo de responsabilidad social empresarial que queda como propuesta de aplicación para la empresa minera San Ignacio.

En el capítulo V se desarrolló un Código de responsabilidad social empresarial que se entrega a manera de propuesta para la empresa minera San Ignacio, la misma que servirá como aplicación inicial; luego con el pasar del tiempo irán desarrollando y mejorando su contenido.

Este tema es de importancia relevante para la empresa objeto de estudio por la información explicativa sobre la RSE, los resultados del estudio de campo; y la propuesta de un modelo de RSE para su aplicación y desarrollo en su trayecto, así como también para las personas interesadas en el tema.

En respuesta al problema planteado se buscó información bibliográfica referente al tema, se aplicó entrevistas y encuestas a la población que habita en el lugar donde la empresa desarrolla su actividad minera con la finalidad de conocer sus percepciones en relación a la RSE desarrollada por la empresa, a los trabajadores de la empresa para saber sus apreciaciones de RSE dentro de la empresa; y, una encuesta y entrevista al propietario de la empresa con la intención de estar al tanto, si se ha estado aplicando algún modelo de RSE.

Con la información recogida se logró el alcance de los objetivos planteados al inicio de la investigación, así como también la asignación de un diseño de un modelo de RSE adecuado para la empresa y el diseño de un Código de RSE que queda como propuesta para el propietario – gerente de la empresa pueda aplicar y hacer realidad lo concerniente a la RSE.

En el desarrollo del trabajo hubo ciertas dificultades tales como: la falta de colaboración de varios de los propietarios de empresas mineras para que se realice la investigación en su empresa por el temor a la entrega de la información, la misma que insidió en el tiempo de inicio del desarrollo de la tesis. Posteriormente cuando fue aprobada la empresa donde se realizaría el estudio, se encontró el limitante de resistencia de entrega de información por los pobladores de la comunidad, y el temor de los trabajadores a responder ciertas interrogantes en las entrevistas y encuestas, estos aspectos repercutieron en el tiempo de desarrollo y terminación del tema.

CAPÍTULO I

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS MINERAS EXTRACTIVAS DE CHILE.

1.1. Marco Conceptual.

El marco conceptual hace referencia a lo que constituye la Responsabilidad Social Empresarial, con un señalamiento de inicio a nivel mundial y en América Latina, para luego enfatizar el inicio, desarrollo, aplicación de las empresas mineras, la opinión de la población de este tema en Chile, se desarrolla también lo relacionado con la minería y el extractivismo, señalando las experiencias y realidades de la misma.

1.1.1. Antecedentes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en el mundo y en América Latina.

Cox y Drupet (1999), señalan que las primeras manifestaciones de Responsabilidad Social Empresarial fueron en los años 50 y 60, anterior a estas fechas lo que existió son acciones sociales de tipo caritativo por parte del empresario, atendidas como individuo y no como empresa. A partir de la década de los 50, nuevos mecanismos tributarios incentivaron los aportes caritativos de gran beneficio para las empresas. Así mismo estos autores indican que a partir de los años 60, destacados empresarios como Thomas Watson de IBM, David Rockefeller del Chase Manhattan y otros plantearon por primera vez la idea de una responsabilidad social de las empresas. Ya en la década de los 70, este fenómeno adquirió mayor connotación como respuesta a una serie de demandas provenientes de distintos sectores de la economía mundial.

Algunos especialistas en el tema, suelen fijar el surgimiento del interés en los temas relacionados con la RSE, en los comienzos de los años 70, cuando en estados Unidos el líder religioso, reverendo León Sullivan, desarrolló los denominados principios de Sullivan como marco de referencia para los accionistas e inversionista al momento de decidir dónde invertir. De esta manera, entregó facultades a los inversionistas para expresar su desaprobación a la inversión multinacional en Sudáfrica donde reinaba el apartheid.

En América Latina el tema de Responsabilidad Social Empresarial es relativamente nuevo, como concepto ha circulado profusamente solo en los últimos años, así como las instituciones u organizaciones que lo promueven son nuevas, es así que el Instituto Ethos de Brasil ha sido creado en 1999, la Organización mexicana Cemefi en 1988, la Organización Perú 2021 creada en 1994, y Organización Empresa que tiene la sede en Sao Paulo.

En cuanto al concepto que se tiene de Responsabilidad Social Empresarial en este entorno latinoamericano es que puede verse como un negocio que integra la preocupación por la ética, por la gente, la comunidad y el medio ambiente, dentro del contexto de las operaciones diarias

de la empresa y de la toma de decisiones en materias estratégicas y operacionales, de esta manera comprende el conjunto de políticas y acciones que forman parte de las operaciones normales de la empresa, que tienen que ver con los recursos humanos. Incluye una dimensión interna enfocada hacia las relaciones laborales y prácticas gerenciales; y una dimensión externa dirigida hacia el respeto al medio ambiente y al compromiso de ayudar al desarrollo económico y social de la comunidad, así como la utilización de prácticas comerciales responsables.

1.1.2. La Responsabilidad Social Empresarial en Chile.

Agüero (2002), en su informe de la Responsabilidad Social en América Latina, en cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial en Chile señala que en este país latinoamericano el discurso y la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial es reciente, existen dos líneas básicas de explicación que enfatizan el desarrollo de percepciones entre las élites empresariales y el insumo de carácter gerencial que vienen desde afuera. No existe una presión desde abajo (accionistas, inversionista, trabajadores y sindicatos) como existen en otros casos de otros países latinoamericanos.

Una nueva línea ve al fenómeno de la Responsabilidad Social Empresarial como una recuperación necesaria de una vieja tradición que fuera sepultada por la emergencia del estado de bienestar durante el siglo pasado. La Iglesia y la empresa privada han sido los sustentos básicos del bienestar y la asistencia social. Estas han sido las organizaciones que han tenido esta línea de pensamiento y que manejaron las primeras manifestaciones de la cuestión social, con posterioridad al debilitamiento de la economía de salitre a fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Estas prácticas han sido eliminadas en forma gradual por el tipo de estado y sus políticas que se han instalado en los años 20 y han permanecido hasta el régimen militar que ha ejercido el poder durante los años 70 y 80.

Este régimen ha eliminado al intervencionista estado de bienestar y el sector privado ha debido recuperar el espacio para la providencia social que constituía el estado natural de las cosas en tiempos pasados. La situación de los años 90 ha registrado un surgimiento de un poderoso sector social que ha hecho mucho dinero como resultado de las privatizaciones de la década anterior. Este cambio ha dado como resultado a un sector privado más fuerte, talentoso y eficientemente organizado, sin embargo el crecimiento económico no ha significado un exitoso combate a la pobreza.

El reinicio de la filantropía y de la responsabilidad social no ha debido por lo tanto descansar en el viejo tipo de filantropía (Regalos individuales), sino en una manera más consistente y sistemática de acercar a la empresa al mundo social, de traer los métodos empresariales, los talentos y el tiempo para beneficiar directamente a las organizaciones que dan alguna esperanza a la lucha contra la pobreza, En suma un sector empresarial más poderoso, un estado debilitado y la pobreza agobiante, son los factores que explican las tentativas de introducir la Responsabilidad Social Empresarial.

De otra parte, resulta claro para muchos que la forma actual que está adquiriendo la Responsabilidad Social Empresarial en Chile ha sido concebida en el extranjero y adaptada al escenario local, también se ha producido una concientización en los círculos empresariales locales, como resultado de la internacionalización y globalización de la proliferación de prácticas y discursos sobre Responsabilidad Social Empresarial en el mundo moderno. En el discurso inaugural del II seminario internacional, dado en Chile, en junio de 2001 Ricardo Ariztía, presidente de la CPC, presentó especialmente dos puntos: uno “la contribución principal de la empresa a la sociedad debe ser el logro pleno de su propio rol, que es el de conservar e incrementar su propia actividad, ya que de ella resulta el círculo virtuoso del progreso, que muchas de las veces resulta difícil de alcanzar. Crecimiento y empleo son los principales factores que aseguran una contribución efectiva al desarrollo social”, el segundo punto fue: “Pero ahora enfrentamos a un desafío mucho mayor. Una vez que la empresa cumple con su misión esencial, debe extender su acción hacia un compromiso con los objetivos públicos y la inserción en la comunidad, esto para beneficio de la sociedad y de la empresa, porque se ha demostrado que las empresas que se comportan como buenos ciudadanos corporativos, respetando los valores éticos, respetando a la gente, a la comunidad y al medio ambiente, obtienen el reconocimiento de la opinión pública, la cual es una variable competitiva de gran importancia”.

Es así que la RSE, se encuentra en una encrucijada de muchas definiciones y bultos conceptuales, necesitándose una clarificación para entender sus diferentes significados, sus portadores, sus fuentes y sus implicaciones, pero resulta clarificador, al tratar de entender y poder impulsarla, el conocer y analizar las áreas temáticas comunes que abarca la RSE en las empresas y son:

1. Ética empresarial;
2. Calidad de vida laboral;
3. Medio ambiente;

4. Comercialización y marketing responsable; y,
5. Compromiso con la comunidad.

1.1.3 La percepción de los chilenos sobre la Responsabilidad Social Empresarial.

Se señala que a fines del año 2000 se ha realizado en Chile la primera encuesta a los consumidores, sobre sus percepciones frente al tema de la R.S.E. La encuesta ha sido realizada por MORI (Market Opinion Research Internacional, empresa de estudios de carácter internacional, que aplica encuestas en varios países del mundo).

El objetivo del estudio ha sido investigar las percepciones de los consumidores chilenos, respecto del rol de las empresas, la valoración y las actitudes frente a las prácticas socialmente responsables de las compañías.

Los resultados de la encuesta que se han dado en Chile a finales del año 2000, han constituido un hito en el avance de la RSE en Chile, ya que demuestran con datos concretos que este asunto es un tema en la mente de los chilenos.

La encuesta ha revelado que las empresas que se comportan como buenos ciudadanos corporativos, obtienen el reconocimiento de la opinión pública nacional, validándose en una variable competitiva de gran importancia.

Es así que se señala que el resultado de la encuesta realizada a finales del año 2000 indica que: El 48% de los encuestados mencionan a las prácticas empresariales responsables como principal factor a la hora de formarse una impresión de una compañía. Entre estas prácticas responsables, un 26% valora la “responsabilidad mostrada por la empresa hacia la sociedad en su conjunto”; un 13%, “las prácticas laborales y la ética empresarial”, y un 9% “el impacto ambiental”. En este mismo tema, un 41% de los encuestados se forma la imagen de una empresa a partir de su “calidad y reputación”, y tan solo un 9% considera la “contribución económica y la dirección de la empresa”.

Además, el estudio muestra que un 74% de los encuestados ha conversado acerca del comportamiento social o ético de las empresas” en el último año. Por otra parte, el 37% ha considerado castigarlas, o efectivamente las ha castigado, por una conducta irresponsable.

El estudio “Corporate Social Responsibility Monitor”, realizado en Chile en el año 2002, revela algunos aspectos que es importante resaltar:

En cuanto a la consulta del rol de las empresas, el 43% de los encuestados consideran que el papel de las grandes compañías es ir más allá de la ley, y ayudar activamente a construir una sociedad mejor para todos, el 57% considera que las grandes compañías tienen mejor liderazgo de dirigentes que los políticos, y un 55% considera que solo con algunas excepciones, muchas compañías actúan ética y responsablemente., con respecto al compromiso de las personas con la RSE; un 63% respondió que pagaría un 10% más por un producto elaborado de manera responsable. El consumidor chileno camina rápidamente hacia mayores niveles de crítica aunque ello no implique inmediatamente un comportamiento negativo hacía las empresas.

Frente a la pregunta abierta sobre cuál es el motivo por el que considera que las empresas chilenas son responsables, aparece en primer lugar “buen empleador”, con un 13%; en segundo lugar, porque brinda un buen servicio 12%; y en tercer lugar, la buena calidad de sus productos y las obras sociales con un 10%, respectivamente.

En cuanto a los futuros profesionales y la RSE, un estudio realizado en Chile en julio de 2002 por Acción Empresarial a un grupo de 460 estudiantes de pre y pos grado de las principales universidades del país, concluyó que hoy se está frente a una nueva generación de profesionales, más preocupada por los aspectos humanos de las organizaciones, que por aquellos relacionados con el crecimiento, solvencia y liderazgo de las empresas en las que aspira a trabajar. Al ser cuestionados sobre aquellos elementos que consideran contribuyen más al logro de una buena reputación social de la empresa, los aspectos seleccionados por la mayoría han sido: Respeto y valoración de las personas (14,3%), valoración y respeto por la diversidad (no discriminación), 9,8%, y la existencia, adhesión y difusión del Código de Ética (9,4%).

1.1.4. La Responsabilidad Social Empresarial aplicada por varias empresas mineras de Chile.

Se han realizado estudios sobre la aplicabilidad de la RSE en las empresas mineras de Chile y se han obtenido los siguientes resultados:

Corporación del Cobre CODELCO

La Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO), es una empresa autónoma de propiedad del Estado chileno, cuyo negocio principal es la exploración, desarrollo y explotación de recursos mineros de cobre y subproductos, fue formalizada por decreto el 1 de abril de 1976. CODELCO, ha podido realizar diferentes líneas de acción para mejorar e incentivar a la sociedad, para proteger el entorno y lograr el desarrollo de las comunidades.

El conjunto de programas y actividades desarrolladas por la Corporación se estructura a través de los siguientes parámetros:

1. Apoyando al desarrollo de las comunidades: La Corporación busca el progreso de las comunidades donde se ubican sus operaciones, apoyando su desarrollo a través de alianzas estratégicas con las instituciones y organismos regionales, ejemplo se ha invertido 250 millones de dólares en viviendas e infraestructura para el mejoramiento de la calidad de vida de las familias que habitan en la zona.

2. Protegiendo el entorno. Se busca fortalecer las actividades de recuperación y mantención de áreas silvestres y elementos patrimoniales en las áreas de las operaciones, y de las comunidades de su entorno, así como avanzar en el establecimiento de zonas de protección ambiental".

3. Capacitando y educando: Se llevan a cabo programas orientados a formar y adiestrar grupos etarios, mediante convenios con organismos públicos y privados.

4. Informando a la comunidad: Se informa a los trabajadores y a la comunidad respecto de los esfuerzos realizados en el ámbito ambiental y las relaciones con el entorno.

5. Apoyando la investigación: Se fomenta estudios e investigaciones que generen bases de información socio ambiental. Ello para proteger resguardar y racionalizar los recursos naturales y la calidad de vida de las comunidades.

6. Generando cultura y esparcimiento: Se promueven espacios de recreación y participación social con las comunidades.

7. Encuentros con la comunidad: Se organizan encuentros con autoridades, representantes de organizaciones e instituciones para comunicar las actividades y proyectos de la empresa y recibir las apreciaciones al respecto.

CODELCO con estas iniciativas lo que ha buscado es ser una empresa proactiva en relación con el entorno. Así desde su misión y quehacer específicos, busca integrarse al desarrollo de las regiones donde realiza sus operaciones productivas.

Empresa Minera Barrick Gold Corporation

Es una empresa líder en la industria del Oro. Su sede principal está ubicada en la ciudad de Toronto, Canadá. Posee minas operativas y proyectos en diferentes etapas de exploración y desarrollo en todo el mundo, como es el caso de Chile.

Barrick considera todos los factores sociales, culturales, ambientales, gubernamentales y económicos.

Sus trabajos e interacciones son con los habitantes de las comunidades, gobiernos, ONGs, Agencias Internacionales y otros grupos interesados en facilitar el desarrollo de recursos con beneficios en el largo plazo. La empresa prioriza la creación de alianzas que contribuyan al fortalecimiento de la capacidad local y se compromete a otorgar ayuda financiera a través de donaciones y presupuestos. A través de la contratación de los miembros de las comunidades indígenas y de localidades cercanas a los proyectos.

Empresa Minera Kinross Gold Corporation

Es una de las empresas mineras más importantes del mundo, creada en 1993, con presencia en varios países del mundo, incluido Chile

Practican 10 principios de responsabilidad social como son:

1. Las personas están primero y la primera prioridad es la seguridad de cada uno de los empleados.
2. Mantener los estándares más altos de la gestión corporativa, ética y honestidad en todos los negocios y cumplimiento de la Ley en el lugar donde se opera.
3. Promover el dialogo y compromiso permanente con los grupos de interés de las comunidades en que se operen, manteniendo un espíritu de transparencia y buena fe.
4. Vigilar la protección ambiental y buscar minimizar las huellas en donde desarrollan las operaciones, cumpliendo en lo posible y excediendo los requerimientos regulatorios en el desempeño ambiental.
5. Considerar todos los aspectos de una operación o proyecto nuevo (incluyendo los sociales, medioambientales y post-cierre) al tomar las decisiones de inversión.
6. Realizar actividades en concordancia con los estándares aceptados en la protección y promoción de los derechos humanos.
7. Proporcionar un medio de subsistencia gratificante y significativa de los empleados, realizando el esfuerzo por ser el empleador de preferencia.
8. Maximizar las oportunidades de empleo, de negocios y económicas para las comunidades locales con las operaciones y proyectos nuevos.
9. Proporcionar beneficios perdurables a las comunidades en donde trabajan, apoyando iniciativas sustentables para desarrollar su tejido social, económico e institucional, reconociendo

que cada comunidad es única, y trabajar con los socios de la comunidad para asegurar que el apoyo sea consistente con sus prioridades.

10. Mantener un compromiso activo con los pares de la industria global, con asociaciones, gobiernos y las sociedades civiles respecto de las mejores prácticas de RSE y los estándares globales cambiantes.

Empresa Minera Escondida.

Es una empresa minera dedicada a la extracción de cobre, desde los yacimientos que ha recibido en concesión en la región de Antofagasta, Chile, iniciando sus actividades desde 1990.

Esta empresa ayuda a fortalecer a las organizaciones sociales estimulando la inserción laboral y fomentando los microcréditos mediante la fórmula de fondos concursables para el desarrollo de las organizaciones sociales y juveniles en lugares específicos, para el desarrollo de proyectos indígenas, para iniciativas de responsabilidad social y para mejoramiento educativo de la región de Antofagasta. La misma que para cumplir con la labor social cuenta con una fundación que lleva el mismo nombre.

En cuanto a salud, la fundación en los últimos años ha contribuido al mejoramiento del acceso a la salud de sectores de escasos recursos y a fortalecer el área de salud pública en la región de Antofagasta.

En cuanto a los pueblos indígenas, la política declara el respeto a los derechos de estas comunidades, sus tradiciones, culturas y valores y pueden verse afectados por sus operaciones; sus actividades se desarrollan en una zona de importante conexión con comunidades indígenas, especialmente atacameñas y quechuas, la compañía ha aprendido a conocer y admirar su cultura y tradiciones.

La Fundación Minera Escondida mantiene una relación de cooperación continua con ellos, a través de una oficina en la Comuna de San Pedro de Atacama, cuyo eje fundamental de trabajo es la temática educacional.

Como una expresión de Responsabilidad Social Comunitaria, la Minera Escondida ha creado el Centro de Entrenamiento Industrial y Minero (CEIM), cuyo propósito es la formación y desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de la minería y otros sectores productivos. Su tarea inicial ha sido la de satisfacer las necesidades de entrenamiento para el personal de Minera

Escondida, pero posteriormente se ha abierto a la comunidad, respondiendo a las necesidades de la industria regional y nacional.

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial en la Minera Escondida, está básicamente construido desde la empresa hacia la comunidad, señalando que es el compromiso que tiene la empresa con su entorno, desde tres puntos de vista:

Desde el punto de vista comunitario, tiene que ver con la responsabilidad que tiene la empresa con la comunidad que los acoge, esta responsabilidad se evidencia por el respeto a la comunidad y a las políticas por no violentar su medio, ya sea en términos ambientales como sociales.

Desde el punto de vista social tiene que ver con acciones concretas a la comunidad donde se encuentra inserta. Esto reflejado en la construcción de viviendas, apoyo a la educación, etc., es parte de la política del buen vecino en términos de tener un impacto positivo en la población, en el sentido de que “cuando la comunidad da algunas cosas esta debe ser retribuida en algo, por ejemplo en el crecimiento de viviendas. Esto provoca mejoramiento del nivel social”.

Desde el punto de vista económico, tiene que ver con la mejora de la economía de la región donde se inserta, mejora que debe estar referida hacia esa comunidad. Esto se establece a través de la generación de empleo y preferencia por la contratación de personas de la zona, además de la contratación de proveedores, los cuales son el 95% de la región.

En 1999, Escondida ha recibido el premio Benjamín Teplisky, a través del cual, el Ministerio de Minería, reconoce a las empresas más destacadas en seguridad minera y desarrollo sustentable del país. El mismo año, el Consejo Nacional de Seguridad ha otorgado 14 distinciones en diferentes categorías a distintas áreas.

1.1.5. La Minería en Chile.

Se indica que Chile es uno de los principales países mineros del mundo. Produce minerales metálicos (cobre, oro, plata entre otros), y no metálicos (nitratos, yodo, etc.), y su territorio presenta una de las mayores mineralizaciones cupríferas del mundo, destacada por la cantidad y tamaño de yacimientos, los que poseen, además molibdeno, oro y plata.

Los antecedentes históricos revelan que en los siglos XVII y XVIII, aun cuando la minería aparecía en un lugar secundario, la explotación artesanal de diversos yacimientos de oro, plata y cobre, eran una gran fuente de recursos, que posibilitaron la mantención del comercio interno e internacional.

Chile vivió un siglo XVI, en que la minería permitió a los primeros conquistadores la acumulación del capital que hizo viable la empresa constructora de la Capitanía.

En el siglo XVII, el Reino de Chile fue redimensionado y la actividad agrícola a través de las encomiendas/haciendas, pasó a concentrar la economía dada la prioridad de la supervivencia alimentaria. La exploración de yacimientos se desplazó fuera de las zonas de guerra por la larga resistencia de los aborígenes del sur de Chile, iniciándose con ello la explotación de las primeras minas en el norte. Después de la conquista y luego de la explotación de los lavaderos de oro, la minería desapareció casi por completo en el país, pero resurgió durante el siglo XVIII, gracias a la consolidación del comercio externo, siendo el principal producto la plata y luego el oro.

Esto contribuyó en gran medida a aumentar la fortuna de los altos círculos sociales de la época; y, a través del impuesto llamado **quinto real**, ayudó al Estado español a financiar sus gastos en el país. El cobre en cambio se producía en pequeñas cantidades, solo para las necesidades locales, exportando esporádicamente al Perú.



Grafico No. 1: La minería en la época Colonial.

Fuente: Tomado del documento denominado La Historia de la minería en Chile, 2011.

En el siglo XIX, tras la independencia de España, y al compás de la Revolución Industrial y las nuevas libertades del comercio, se dio paso al resurgimiento de la minería como producción clave, esta vez con descubrimientos que abrieron las puertas a los ciclos de la plata(Chañarcillo) y del carbón (Lota), y luego de la Guerra del Pacifico al ciclo del salitre, proceso con que Chile ingresa al siglo XX, marcado por la explotación del cobre a gran escala.



Gráfico No. 2: Entrada a la mina de carbón, cerca de Coronel

Fuente: Tomado del documento denominado La Historia de la minería en Chile, 2011.

En el país siempre hubo explotaciones de pequeña y mediana importancia, de casi todos sus recursos mineros (Cobre, oro, plata, salitre y carbón) por parte de los aborígenes, y posteriormente de los conquistadores, pero es a contar de mediados del siglo XIX, que gracias a personajes como José Rojas (carbón de coronel), Matías Cousiño (carbón en Lota); José Tomás Urnameta (plata en Tamaya- Ovalle): el “cangalla” Méndez (plata en Caracoles- Antofagasta); José Santos Ossa (Salitre en desierto de Atacama) y de una nueva y más libertaria institucionalidad, que la minería empezó prevalecer en las exportaciones chilenas.

Así mismo, y siguiendo una tradición cultural agraria hispana en que la fama y el reconocimiento se recoge desde la propiedad de la tierra, los empresarios enriquecidos en la minería llegaron a los campos, introduciendo nuevas técnicas y cultivos como el arroz, la alfalfa, y las cepas importadas para la viticultura.

También en materia de transporte e infraestructura, la minería estimuló un fuerte impulso, el comercio marítimo acicateado por las decisiones de Rengifo- Portales de construir los muelles de Valparaíso, de reservar el cabotaje para los barcos chilenos; y regular las importaciones con aranceles, según se tratara de bienes indispensables o superfluos.

El salitre durante los años 1880-1930, por las características que determinaban su creciente demanda y precio, tenían que ver con condiciones geo políticas y geo económicas, que se perfilaban en el mundo durante el siglo XIX. Los ciclos económicos más prósperos que se observan a partir de 1830 indicarán nuevamente que en Chile es posible construir un futuro desde la minería.

Entre 1880 y 1930 las exportaciones salitreras constituyeron el área más importante de la economía chilena, es así que entre 1880 y 1920 la tasa de crecimiento de la producción de salitre se ubica en torno al 6% anual. La industria salitrera requería poca tecnología y una gran fuerza laboral. La tasa laboral fluctuó en rangos cercanos a las 30 000 personas.

La contribución del PIB fluctuó alrededor del 30% durante el período 1900-1920, mientras que las exportaciones aumentaron desde US\$ 6,3 millones en 1880 a US\$ 70 millones en 1928.

En cuanto a los tributos cancelados, estos fluctuaron desde US\$ 1 millón en 1880 a más de US\$ 20 millones en los primeros años del siglo XX, lo que constituía casi el 50% de los impuestos totales entre 1895 y 1920.

El auge de las exportaciones salitreras dio un fuerte impulso al sector minero chileno, transformándose en el motor de crecimiento y generando dos cambios estructurales fundamentales en la economía chilena: primero, los inversionistas extranjeros llegaron a ser agentes importantes, principalmente en el sector minero exportador, y segundo a pesar del laissez-faire predominante, el gobierno comenzó a adquirir un papel más protagónico en la economía debido a los grandes ingresos tributarios generados por las exportaciones salitreras.

En el siglo XX debido a que Chile contaba con las mayores reservas mundiales de cobre, distribuido a lo largo de la Cordillera de los Andes, desde Arica a Temuco, geólogos e ingenieros norteamericanos han recorrido el territorio en busca de yacimientos para explotarlos a gran escala, surgiendo el interés de grandes corporaciones norteamericanas por los yacimientos de Chuquicamata y Potrerillos en el Norte Grande y del Teniente en la zona central de Chile.

De inmediato se han organizado en Estados Unidos empresas para explotar estos yacimientos surgiendo la Braden Cooper Company para explotar el mineral El Teniente en 1904, la Chile Exploration Company, para explotar Chuquicamata en 1912 y la Andes Copper Mining para explotar Potrerillos en 1916, estas empresas han invertido millones de dólares para poner en marcha la explotación de nuevos yacimientos cupríferos denominados “Gran Minería del Cobre”, logrando que a finales de la década de los veinte su producción represente el 93% de la producción nacional de cobre y el 16,70% de la producción mundial, constituyéndose en uno de los países principales productores de cobre.

Debido a las enormes utilidades que las empresas generaban, los mínimos impuestos que pagaban, la autonomía que los norteamericanos gozaban en estos yacimientos, han provocado un profundo malestar en los sectores nacionalistas y socialistas del país, surgiendo un

movimiento de rechazo que demandaría un aumento de impuestos y la nacionalización y estatización de los yacimientos, demandas que en las décadas siguientes llevarían a un sostenido aumento de impuestos a las empresas de la “Gran minería de cobre” y a su nacionalización el 11 de julio de 1971.

Durante la última década 1990-2000, el sector minero ha mostrado un dinamismo sin precedentes, resultado de una abundante inversión extranjera y la estabilidad política, social y económica del país, desde 1990 Chile ha triplicado su producción de cobre, llegando aproximadamente a 4,6 millones TM anuales, esto ha significado que en los últimos 12 años Chile aumente desde aproximadamente un 16% de participación en la producción mundial de cobre a un 30% en el año 2002.

Es así como la minería ha sido protagonista de la senda de crecimiento alto y sostenido que ha tenido Chile en las últimas décadas. Luego de una producción de cobre estancada en torno a 1.4 millones de toneladas anuales durante los años 80, en la década siguiente se observó un crecimiento sostenido, alcanzando más de 4 millones de toneladas.

Posteriormente ese crecimiento continuó aunque a menor ritmo, y en los últimos años se ha estabilizado en torno a 5,3 millones de toneladas anuales. Esto ha permitido que Chile pase a representar desde un 16% de la producción mundial antes de los 90 a un 32% en los años recientes.

Actualmente las actividades mineras pueden encontrarse a lo largo de todo el país. En el norte chileno se ubica la mayor parte de las reservas de oro y cobre, la actividad más importante es la minería del cobre.

Se identifican tres segmentos en el sector minero chileno: Gran Minería, Mediana Minería y Pequeña Minería. La Minería Estatal lo llevan a gran escala, CODELCO y ENAMI. En la minería privada subsisten los tres segmentos mencionados y se vinculan con ENAMI, a través de su estructura de abastecimiento.

En la Pequeña minería chilena, se explotan minas subterráneas, canteras o minas a cielo abierto, lavaderos y desmontes.



Grafico No. 3: Chuquicamata, enorme yacimiento a tajo abierto,

Fuente: Tomado del documento denominado La Historia de la minería en Chile, 2011.

Las minas subterráneas constituyen la principal forma de explotación y alcanzan el 92% del total de faenas y 95% de la producción, el 76% de las faenas se dedica a la extracción de cobre y abarca un porcentaje similar del total de la producción. Las minas de oro son en general de menor tamaño y alcanzan el 11% del mineral extraído.

En el sector de la Cordillera de los Andes se ubican yacimientos mineros como los siguientes:

- La Escondida
- La Coipa
- Los Pelambres
- Collahuasi
- El Teniente
- Salvador
- Andina
- Los Bronces
- Saladillo

Los tipos de extracción minera son los siguientes:

Minas a tajo abierto: Son aquellos yacimientos que se encuentran a ras del suelo, donde los minerales se localizan sobre la superficie de la tierra por ejemplo el cobre de Chuquicamata.

Minas subterráneas: Son aquellos yacimientos que se ubican bajo la tierra, donde los minerales deben explotarse bajo la tierra, por ejemplo el carbón de Curanilahue, y Coronel.

A nivel mundial los recursos mineros chilenos se distinguen por la magnitud de sus reservas y su calidad. Esto permite a nivel de la explotación actual, alcanzar el liderazgo mundial en algunos

de los de sus productos principales. El siguiente cuadro indica la posición de la minería chilena en el contexto mundial.

Cuadro No. 1: Chile en la minería mundial (2000)

Participación de los principales minerales como porcentaje (%) del total mundial

Minerales	Reservas Mundiales en %	Producción 2007 (miles toneladas)	Lugar entre productores a nivel mundial
Metálicos:			
Cobre	38	5 557 000	1ro
Molibdeno	13	44 912	3ro
Plata		1 936,5	4to
Oro		41,5	15vo
No metálicos			
Nitratos	100	1 160, 38	1ro
Yodo	67	15,50	1ro
Litio	37,60	55,45	1ro
Boratos	37,60	0,00	4to

Fuente: Comisión Chilena del Cobre (Cochilco) en abril de 2010, sobre datos de Minerals Commodity Summaries (USGS) y World Metal Statistics

De acuerdo a información del Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin), cerca del 80% de los yacimientos mineros chilenos reconocidos internacionalmente están ubicados en altura, cerca de los 3.000 msnm. Atendidas las características geográficas de Chile, en que las distancias existentes entre las zonas a nivel del mar y aquellas mineras en gran altura son relativamente cortas, la actividad es de alto riesgo para quienes tienen que trasladarse para desarrollar su trabajo, soportando la intermitencia de las condiciones de la altura.

La mayoría de yacimientos mineros están concentrados en la zona norte, específicamente entre las regiones de Tarapacá, y de Coquimbo. En ellas también se han instalado las empresas proveedoras de insumos y una infraestructura orientada a entregar servicios y productos necesarios para el desarrollo de la minería.

Según el Anuario de la Minería en Chile de Sernageomin, desde el punto de vista geográficos la mayor cantidad de reservas y recursos de cobre está concentrada, por orden de importancia, en las regiones de Antofagasta, con aproximadamente el 43%; Tarapacá con el 12%; Valparaíso con el 11%; Atacama con el 11% del Libertador Bernardo O'Higgins con el 10%; Coquimbo con el 7% y Metropolitana con el 6%.

1.1.6 El Extractivismo

Las grandes explotaciones mineras o petroleras, son ejemplos de extractivismo, son acciones que realizan los seres humanos para obtener recursos naturales: Taladran, perforan, fragmentan y así sucesivamente, obteniendo productos que luego se utilizarán con otros fines.

El extractivismo es un caso particular de la extracción intensa de recursos naturales, el ejemplo más conocido es minería a cielo abierto. Actualmente se observa una fuerte expansión del extractivismo en América del Sur.

Es impactante el desperdicio generado por el extractivismo minero, por ejemplo para obtener un kg de cobre, se extraen y procesan, en promedio, 349 kg de materia; para obtener un kg de oro la relación es todavía más pobre: un kg de oro requiere remover y procesar unos 540 mil kg de materia se indica en el documento, "Hay alternativas al Extractivismo, Transiciones para salir del viejo desarrollo", de Eduardo Gudynas (2012; en este mismo documento se señala que el extractivismo tiene grandes efectos como los siguientes:

Impactos sociales.- Alrededor del extractivismo empeora la desigualdad, ya que pocos consiguen altos salarios, mientras que otras fuentes locales económicas, se reducen o desaparecen. En algunos sitios aumenta la violencia y la criminalidad, y prolifera la prostitución; y en otros se destruyen redes locales de cooperación. La salud pública se compromete en algunas zonas, por el mal manejo de los contaminantes. Las comunidades campesinas e indígenas son las que enfrentan los mayores riesgos con la llegada de estos emprendimientos. Hay casos donde los trabajadores en esos emprendimientos no solo enfrentan riesgos sanitarios (con enfermedades propias, tales como la silicosis), sino también en seguridad y condiciones laborables.

Impactos económicos.- A nivel local, las redes productivas, como puede ser la pequeña agricultura, y la ganadería, usualmente son drásticamente alteradas, o desaparecen bajo el extractivismo, la producción regional puede resentirse, como ocurre cuando los agricultores que pierden el acceso al agua, paralelamente a nivel nacional, si bien se insiste en los beneficios que genera la exportación extractiva, no se realiza una contabilidad donde se resten los costos económicos de los impactos que genera, y los tributos que pagan las empresas involucradas son muy bajos. Por lo tanto es discutible cual es el balance económico neto del extractivismo de un país.

Impactos ambientales.- Se señala que existe una abrumadora evidencia de los efectos ambientales negativos del extractivismo convencional. Entre los problemas más graves se encuentran la destrucción de áreas naturales, con la riqueza en flora y fauna, la contaminación del agua superficial y subterránea, y la generación de contaminantes que se difunden en el suelo, las corrientes del agua y el aire, las medidas de mitigación de la contaminación son limitadas, y en muchos casos las empresas no las aplican y ocurren accidentes, en caso de las minas abandonadas estas se convierten en problemas ambientales crónicos.

Impactos territoriales.- Se indica que el extractivismo produce una nueva geografía dentro del continente. Se conceden “bloques” u otras concesiones sobre extensas áreas, las que se imponen en territorios considerados ancestrales de los pueblos indígenas, de áreas tradicionalmente en manos de comunidades campesinas o de pueblos centenarios. A su vez, esa nueva participación del espacio tampoco reconoce fronteras entre países y se impone a escala continental.

Intensa conflictividad.- Las comunidades deben lidiar con estos serios impactos sociales y ambientales, recuerdan experiencias pasadas similares, y enfrentan a enormes corporaciones, con apoyos explícitos o implícitos de los gobiernos. Estas tensiones en muchos casos desembocan en conflictividad. Actualmente en todos los países sudamericanos existen distintos tipos de protestas ciudadanas frente al extractivismo. A su vez, las respuestas gubernamentales o empresariales, que desechan los alertan o intentan silenciar a la ciudadanía, no ofrecen soluciones de fondo, sino que agravan la situación.

1.2. Marco Doctrinario de la Responsabilidad Social

En estudios realizados en forma general se indica que el documento de la Doctrina Social de la Iglesia (DSI), tiene relación con la que Responsabilidad Social Empresarial, por lo que se consideró como parte de esta investigación.

Los cristianos inspirados por la palabra de Dios, los padres de la Iglesia, los teólogos de la Edad Media, han hecho conciencia de la realidad existente, y se han hecho reformadores de la misma. Se puede citar como ejemplo a Federico Ozanam, laico, profesor y reformador (entre otras obras creó las Conferencias de San Vicente de Paúl, todavía activas).

Esta conciencia social se fue transmitiendo a las leyes. Se permitieron los sindicatos, para defender a los trabajadores, surgió el Derecho del Trabajo, y se legislaron normas laborales. León XIII en su profética encíclica “Rerum Novarum”, de las cosas nuevas de 1891, texto valiente

y clarividente, preparó el desarrollo de la moderna “Doctrina Social de la Iglesia” (DSI), que será continuada por los Papas sucesivos hasta la “Deus est caritas” del Papa Benedicto.

El ideal es transformar a la empresa en una verdadera comunidad humana y humanizadora, compuesta de personas libres y autónomas, en medio de una sociedad abierta y pluralista, propiciando un esfuerzo creativo, más participado y responsable, por el que se consiga una producción eficaz de bienes y servicios. La finalidad de la empresa no es simplemente la producción de beneficios, sino su existencia misma como comunidad de personas que de distintas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera. La persona, como centro de la empresa y de la vida social en general es superior a las cosas, el trabajo prima sobre el capital; la ética sobre la técnica y el espíritu sobre la materia.

La DSI considera los valores de la equidad, la participación de los trabajadores y la búsqueda de intereses colectivos, independiente de si se gana dinero o no, la persona es el fin último y sus derechos se derivan de su dignidad inalienable.

Así mismos, en relación a la doctrina de la RSE, se señala que en 1920 hay un desarrollo de iniciativas tempranas en este sentido, al generarse una preocupación con respecto a las relaciones entre empresa y sociedad; y de ahí en adelante comienza el concepto a adquirir fuerza en especial a partir de la Segunda Guerra Mundial al instaurarse plenamente dentro de los conceptos modernos de las empresas. Al finalizar dicho conflicto hay una serie de hechos que permanecen en la consciencia de la sociedad como la pobreza, la exclusión, la crisis de 1930 con sus consecuencias, los desequilibrios económicos entre otros; por tal motivo la OIT funda los pilares de la corresponsabilidad de las instituciones y agentes económicos, políticos y sociales con el fin de que establecer los marcos propicio para el progreso de la sociedad.

Esto se promulga concretamente en 1944, a través de la Declaración de Filadelfia donde lo central es la responsabilidad en la generación de empleo junto con la mejora de las condiciones de trabajo lo cual no es de exclusiva responsabilidad u obligación de los gobiernos e instituciones públicas, ya que a esto se deben sumar a la vez el sector privado de la economía, al tenerlo como prioridad dentro de sus funciones.

Como parte de su cuerpo doctrinario señala que La Responsabilidad Social Empresarial tiene principios, entre los cuales se distinguen los generales, sustantivos y operacionales.

- Los principios generales: son aquellos que se refieren al cumplimiento de las convenciones y declaraciones internacionalmente reconocidas, respeto a la ley y reconocimiento a las partes interesadas de ser escuchadas, cumpliendo también con el deber de responder.
- Los principios sustantivos: se aplican sólo a los resultados por los cuales la organización es responsable, a los impactos que provoca en el medio ambiente, los derechos humanos, y en cuanto a las prácticas laborales, entre otras.
- Los principios operacionales: se aplican a la naturaleza y calidad de los procesos, al proceso de implementación de los principios sustantivos, incluyendo por tanto la rendición de cuentas o acconuntability, la integración de los temas de RS en sus sistemas de gestión y procesos de tomas de decisiones, entre otros.

Se señala que en el origen la teoría sobre la responsabilidad social de la empresa se sitúa la discusión sobre cuál es la función de la empresa en la sociedad y si dicha función es meramente económica o tiene un alcance mayor. Tradicionalmente se ha considerado que la empresa como unidad de producción cumple la función económica: generar y producir bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. La condición tradicional de esta función entiende que la empresa, en el desarrollo de su actividad económico-productiva cumple implícitamente una función social centrada en su contribución a los objetivos generales de la política económica, como metas expresivas del grado de bienestar económico y social deseable por la comunidad, Diez de Castro (1982).

Se trata del mismo planteamiento en que se basa el propio estado, que utiliza a la empresa como vehículo para intervenir en el medio social, a través de la política económica y social. El intervencionismo del Estado en la economía puede ser entendido como una toma de conciencia por parte del sistema político acerca de la dimensión social del hecho económico, lo que por otra parte conlleva una fuerte carga política, pues la intervención del estado se orienta a la protección de unos intereses y valores abstractos como por ejemplo: justicia, salud, seguridad. Bueno, Cruz y Durán (1989).

Las citadas consideraciones conducen a una nueva definición de las funciones de la empresa en el marco socioeconómico. La empresa tiene capacidad para ser un motor de cambio social, asumiendo un mayor protagonismo en la política social y una participación efectiva en la resolución de muchos de los problemas comunes.

Igualmente Bowen (1953), señala que la doctrina de la responsabilidad social, se refiere a la idea de que su aceptación voluntaria por parte de los empresarios en el largo plazo, puede repercutir

en una disminución de los problemas económicos y una mayor posibilidad de alcanzar los objetivos que en este ámbito son planteados por una sociedad determinada, y en donde las empresas juegan un papel preponderante en su consecución.

En cuanto a las empresas del sector de la minería, la Doctrina de la Responsabilidad Social Corporativa del sector minero, ha sido percibida en forma negativa por la opinión pública debido a varias causas como se detalla a continuación:

- Primero porque se piensa que la minería contamina y perjudica el medio ambiente, lo cual la hace incompatible con algunos sectores económicos como, por ejemplo, la agricultura.
- Segundo, porque se asume que no genera valor agregado en la economía, pues se trata de una industria primaria.
- Tercero, porque se la percibe como un sector que no promueve el desarrollo de las comunidades que viven en su entorno.
- Finalmente, la cuarta razón es que se cree que no actúa con transparencia, ya que se sabe poco de sus operaciones y resultados.

Afortunadamente, la minería actual es muy diferente a la de hace algunas décadas, gracias, entre otros aspectos, a que desde finales de la década de los sesenta y comienzos de los setenta empezó a usar tecnologías más amigables - más limpias - con el ambiente, puesto que la Responsabilidad Social Empresarial ha estado también presente en las empresas de este ramo, buscando con su doctrina que se mejore su actuación ante la sociedad.

En cuanto a la doctrina de responsabilidad social empresarial en Chile en el documento denominado Responsabilidad Social Empresarial en Chile, Teixidó, Chavarri, y Castro (2002), señalan que la participación de la empresa privada en iniciativas de índole social en Chile se remonta desde la colonia. Esta participación estaba orientada a la asistencia caritativa de los grupos más desposeídos, generalmente impulsadas desde organizaciones de la iglesia católica. A partir del siglo XIX, en el contexto de un Estado bastante débil en lo que la asistencia social se refiere, se encuentran actividades organizadas desde el sector privado, orientadas principalmente a la administración de asilos de ancianos, orfanatos, hospitales y colegios. Estas acciones respondían en cada caso particular a imperativos generalmente religiosos por parte de las nacientes empresas.

Un ejemplo de estas iniciativas es la creación en el año 1856 de la Sociedad de Instrucción Primaria, institución sin fines de lucro formada por un grupo de intelectuales de la época, quienes se proponen a ampliar el acceso a la educación básica en un esfuerzo por ampliar el nivel educacional de la población. Esta iniciativa tiene su excepcionalidad en que se crea sesenta y cuatro años antes de que se dictara en Chile por parte del Estado la Ley de Instrucción Primaria Obligatoria.

Otras iniciativas privadas importantes fueron la creación de asociaciones sin fines de lucro que tenían por objetivo la administración de prestaciones de seguridad social que buscaban proteger al trabajador de contingencias sociales y económicas además de prestar servicios de bienestar generalmente asociados a la recreación. Estas asociaciones recibieron el nombre de Cajas de Compensación.

Dichas acciones se crearon por iniciativas de empresarios del sector privado emergente, circunscribiendo inicialmente su acción de otorgamiento de dinero, como complemento del salario del trabajador cuyo monto dependía de la composición de su grupo familiar. Estas organizaciones resultan pioneras ya que constituyen unas de las primeras experiencias en la administración privada de prestaciones de seguridad.

En el desarrollo del siglo XX se suceden diversas transformaciones políticas, sociales, y culturales que van incidiendo en la forma como se desarrollaba la actividad de la empresa. El primer aspecto relevante es la laicización de la filantropía, la cual comienza a existir también fuera del amparo de la iglesia católica, en un contexto de surgimiento de nuevos actores sociales y donde el Estado tuvo un rol bastante fuerte e intervencionista.

En la actualidad, se ha observado que la relación que ha establecido la empresa con su comunidad se suscribe en dos tipologías de acción las que aparecen en períodos de tiempo simultáneo y yuxtapuesto. El primer tipo de relación tiene la característica de ser acciones incentivadas por valores religiosos de tipo caritativo, expresadas principalmente por donaciones de dinero destinado a causas de grupos marginales principalmente.

El segundo tipo de acciones presenta la característica de que éstas se insertan en los planes estratégicos de la empresa, pero desde una visión cortoplacista. Esta acción va dirigida a grupos vinculados a las redes de los dueños o accionistas de las empresas quienes recurren a ellos como un posible financiador de sus iniciativas sociales. Sin embargo no responde a una política

de donación, sino de donaciones efectuadas a criterio del empresario en términos relativos frente a las peticiones de sus círculos más cercanos.

1.3. Marco Normativo.

El marco normativo, constituye la serie de Leyes, Reglamentos, Acuerdos, Resoluciones y más normativa secundaria existente en cuanto a lo que regula la existencia de la Responsabilidad Social Empresarial y a la explotación minera en Chile, siendo las más importantes las que se detallan a continuación:

1.3.1. Marco normativo aplicable a la Responsabilidad Social Empresarial en Chile.

Estudios realizados sobre este tema señalan que pese a que en Chile no existe una legislación específica o un marco normativo de Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial, hay una larga lista de legislaciones y códigos de conducta de respaldo en muchas áreas relevantes, tales como del ambiente, trabajo y pueblos indígenas. El Gobierno de Chile ha demostrado su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial al desempeñar un papel muy activo como miembro del grupo de trabajo de la Organización Internacional de Normalización, responsable del desarrollo de la Norma Internacional ISO 26000 que proporciona pautas para la responsabilidad social.

En el año 2008 Chile ha ratificado en la Convención C169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), concerniente a pueblos indígenas y tribales, que compromete al Gobierno a consultar e involucrar a nativos en las tomas de decisiones sobre asuntos y actividades que puedan afectar directamente, en respaldo de este compromiso asumido, Chile ha desarrollado un nuevo Código de Responsabilidad para las Inversiones Públicas o Privadas que se efectúen en tierras indígenas, con lo que se propone a Chile a ajustar a la conformidad con la Convención C169.

Una de las manifestaciones más visibles del compromiso de Chile con la integración internacional y la adopción de normas internacionales de gobernabilidad se ve en su adhesión como Miembro Titular de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como miembro de esta organización está bien posicionado para participar en el proceso de actualización de pautas, para asegurarse que se continúe estableciendo normas de alto nivel para una conducta responsable de los negocios.

La Responsabilidad Social Empresarial, es una combinación de aspectos legales, éticos, morales y ambientales, que aún son voluntarias y no impuestas, ello sin considerar una nueva normativa ISO que invita a las empresas a formular acciones encaminadas a la mejora o formulación de lazos de relaciones con sus comunidades directas. Estamos hablando de la ISO 14001, orientada, entre otras cosas, a sopesar los efectos de la producción al medio ambiente y, por supuesto, la recomendación de una estructuración de planes sustentables de apoyo al desarrollo comunitario. Cabe señalar que actualmente está vigente una nueva ISO que formaliza la gestión de Responsabilidad Social en las Empresas, es la ISO 26000.

La Norma ISO 26000 ha sido elaborada por el ISO/TMB WG Responsabilidad Social, utilizando un enfoque de múltiples partes interesadas, con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales o regionales con amplia implantación, involucradas en diversos aspectos de la responsabilidad social. Estos expertos representaron a seis grupos distintos de partes interesadas: consumidores, gobierno, industria, trabajadores, organizaciones no gubernamentales (ONG) y servicios, apoyo, investigación y otros. Adicionalmente, se tomaron disposiciones específicas para lograr un equilibrio entre los países en desarrollo y desarrollados, así como un equilibrio de género en los grupos de redacción. A pesar de que se realizaron esfuerzos para asegurar una participación amplia y representativa de todos los grupos de partes interesadas, diversos factores como la disponibilidad de recursos y la necesidad de manejar el idioma inglés, impidieron que se lograra el equilibrio completo y equitativo de las partes interesadas.

Esta norma internacional proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, las materias fundamentales y los asuntos que constituyen la responsabilidad social y sobre las maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable en las estrategias, sistemas, prácticas y procesos organizacionales existentes.

También enfatiza la importancia de los resultados y mejoras en el desempeño de la responsabilidad social. La ISO 26000 pretende ser de utilidad para todo tipo de organizaciones del sector privado, público y no gubernamental, con independencia de que sean grandes o pequeñas y estén operando en países desarrollados o en países en desarrollo, tras ocho años de discusiones, fue presentada en sociedad el 1 de Noviembre de 2010.

La RSE viene a conciliar las actividades de las empresas y la legislación que regula dichas actividades, esto porque cambia la visión de lo impuesto a lo voluntariamente cumplido, por lo

que la presión por cumplir dichas reglas disminuyen ya que deja de ser algo ajeno al diario actuar de las empresas; la fiscalización disminuye gracias a la transparencia de los procesos y el énfasis en querer cumplir con las estipulaciones legales, ya sea en normativas con los empleados, consumidores y medioambiente.

Los beneficios en este aspecto consisten en que la empresa sea identificada como transparente, con conductas éticas y evitando costos por conceptos de multas por infringir o no a respetar la legislación y normativa secundaria.

En el ámbito internacional, producto de la globalización, por un lado, y de los acuerdos internacionales por el otro, hace que pesen regulaciones y prácticas empresariales sobre el país, como la legislación estadounidense, de la Unión Europea, de la OCED, o las Directivas de la OIT, lo que obliga a observar cuales son las prácticas socialmente responsables que han emprendido las empresas, las regulaciones y directivas de carácter global y el comportamiento de las cadenas de suministro.

En el caso chileno, se ha observado un desarrollo de la RSE, de un modo menos sistemático, no se puede decir que a la luz de los ámbitos de la RSE hay un desarrollo conjunto entre empresas y sector privado. Los ámbitos más definidos corresponden a la Ley de Gobierno Corporativo y la Legislación Ambiental, las prácticas que no son socialmente responsables, se puede intuir y llevaron a la emisión de la Ley de Subcontratación y Servicios Laborales.

1.3.2. Marco normativo aplicable a las operaciones mineras en Chile.

Las operaciones mineras en Chile están controladas a través de una variedad de instrumentos de regulación, cabe destacar que una definición amplia del término "regulación", reconoce que, además de comandos convencionales y reglamentos de control, existen reglas de entidades internacionales, nacionales y locales, de normas en forma de principios, códigos, normas de certificación, y los acuerdos de protocolo de la comunidad, todo con la intención de formar o afectar el comportamiento de las empresas.

Chile tiene leyes que se ocupan prácticamente todos los aspectos de la minería, desde las leyes básicas para la asignación de exploración de minerales del subsuelo y los derechos de explotación, las leyes que fijan las capacidades y los derechos de los inversores y las leyes que establecen los impuestos a las empresas y las regalías a pagar, hasta la protección del medio ambiente y las leyes de asignación de agua, los derechos de los trabajadores y la salud y la

protección de las leyes de seguridad y las leyes indígenas. Esta legislación ha sido puesta gradualmente en marcha y se ajusta con el tiempo. El cuadro No. 2 “Hitos claves legales y regulatorios con respecto a la minería”, identifica muchas de las leyes chilenas más importantes relacionadas con la minería que han sido adoptadas a lo largo de los años, tal como se puede observar a continuación:

Cuadro No. 2.- Hitos claves y regulatorios con respecto a la minería.- Legislación clave en el marco regulatorio chileno con respecto a la minería	
Año	Evento
1983- 1989	<i>Dictadura Militar del General Pinochet</i>
1973	Estatutos de inversión extranjera (decreto 600) adoptado
1980	Constitución de 1980 aprobada
1981	Código de Aguas (Decreto 112 229) aprobado
1982	Ley Orgánica Constitucional de Minería (decreto 18097), aprobada
1983	Código de Minería (Decreto 18248), aprobada
1986	Reglamento de Seguridad Minera (32, 382), aprobado
1990	<i>Restauración de la Democracia, presidente electo Patricio Aylwin</i>
1993	Ley indígena (Decreto 19253), aprobada
1994	Marco Ambiental (Decreto 19300), aprobada
1994	<i>Presidente Frei Ruiz – elegido</i>
1996	Ratificación del Proyecto de Kyoto
1997	Evaluaciones de Impacto Ambiental a ser obligatorias
1999	Chile ratifica artículo 87 de la OIT sobre Libertad Sindical
1999	Chile ratifica artículo 98 de la OIT sobre el derecho a organizarse y negociar colectivamente
2000	Chile ratifica el artículo 182 de la OIT sobre el trabajo infantil: los 8 convenios de la OIT ratificado
2002	Reglamento de Seguridad, minera (aprobado)
2000	<i>El presidente Ricardo Lagos, elegido</i>
2004	Mina las normas de seguridad (decreto 132) adoptado
2004	Nuevo acuerdo para la política de los pueblos indígenas declarado por el presidente Lagos
2005	Código de aguas, reformas se aprueba
2006	Regalía Minera aprobada
2006	<i>Presidente Bachelet elegida</i>
2007	Ley de subcontratación de mano de obra, aprobada
2007	Ley de apoyo a las fuentes de energía renovable utilizadas
2008	Artículo 169 de la OIT (pueblos indígenas y tribales), ratificado
2008	Memorando de entendimiento : Cooperación para el desarrollo de minerales y sus metales
2009	“Código de conducta responsable” para proyectos de recursos propuesto y rechazado
2009	Proyecto de Ley a gran altitud Campamento Minero
2010	<i>Presidente electo Sebastián Piñera (coalición por el cambio)</i>

Fuente: Tomado del documento de Responsabilidad Social Corporativa en la mina de oro Kinross Maricunga en Chile, pág. 9

En 1983, fue adoptado el **Código de la Minería**, mediante Decreto 18248, interpretando la Ley Orgánica Constitucional de Minería de Derecho Constitucional de 1982, el mismo mantuvo el principio de propiedad eminente, heredado de la época colonial, pero tomó partido –como era previsible– en favor de la agricultura y redujo las minas de libre adquisición. Asimismo, conservó el sistema de amparo por el trabajo, sin perjuicio de hacer algo más flexible y modificó el procedimiento de constitución de la pertenencia minera, introduciendo entre la manifestación y la medida una actuación intermedia, llamada “ratificación”, que luego de inscrita conformaba un título provisional sobre la mina y autorizaba su explotación.

Una nueva ley de minería que busca agilizar los procesos para la gestión de los recursos naturales, se aprobó a finales del 2009, bajo esta ley las empresas de exploración deben declarar reservas y recursos, e informar los resultados de la perforación.

Desde el 21 de octubre de 1982, ha estado vigente la Ley Orgánica Constitucional sobre Concesiones Mineras, conocida como la Ley 18.097, la misma que ha sido dada para regular las concesiones mineras que se pueden dar para exploración y para explotación.

El 7 de febrero de 2004, se ha puesto en vigencia el Reglamento de Seguridad Minera, el mismo que ha tenido como propósito el establecimiento del marco regulatorio general al que deben someterse las faenas de la Industria Extractiva Minera Nacional, con la finalidad de proteger la vida e integridad física de las personas que se desempeñan en dicha industria y de aquellas que bajo circunstancias específicas y definidas están ligadas a ella, como también para proteger las instalaciones e infraestructura que hacen posible las operaciones mineras.

En 1994 fue aprobado en Arco Ambiental Básico de Chile, (Decreto 19300), que reúne la modernización de una diversa colección existente de protección del medio ambiente, y desde 1997, las evaluaciones del impacto ambiental, (EIA), son obligatorios.

El Código de Aguas (1981), ha sido introducido en el gobierno militar de Pinochet, con lo cual se crearía un mercado privatizado de agua dulce, en las que los derechos de agua se compran, venden e intercambian como mercancía, este Código define los recursos hídricos del país como un bien nacional que se utiliza públicamente y sobre el cual a los particulares se les da el derecho de uso, en el año 2005 se ha dado lugar a ciertas reformas del Código.

Con respecto a los derechos de los trabajadores, la Constitución de 1980, establece que toda persona tiene derecho a trabajar en un entorno no discriminatorio, y el derecho a formar un sindicato, negociar colectivamente, y hacer huelga, a menos que esté prohibido por la ley.

El gobierno chileno ha firmado y ha ratificado los ocho convenios básicos de derechos de los trabajadores de la OIT.

En el año 2007, una ley sobre subcontratación de mano de obra ha entrado en vigencia, con el objeto de aclarar cuáles son las protecciones y los derechos que los trabajadores poseían.

Con respecto a la salud y seguridad del trabajador, las protecciones fundamentales están contenidas en el Reglamento de Seguridad de Minas (Decreto 132 de 2004).

1.4. Marco Institucional

El marco institucional, constituyen las instituciones que se encuentran regulando y controlando lo que tiene que ver con la Responsabilidad Social Empresarial, y de la extracción minera en Chile.

1.4.1. Marco Institucional aplicable a la Responsabilidad Social Empresarial en Chile.

El tema de Responsabilidad Social Empresarial en Chile es mucho más nuevo que en el caso de otros países, por ejemplo Acción Empresarial (AE) ha sido creada en el año 2000, nombre adoptado oficialmente para su promoción, aunque sus orígenes se puede ubicarse en tres fuentes: Generación Empresarial (GE), la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), uno de los representantes empresariales más importantes”, y un grupo de empresas organizadas temporalmente como el Grupo Chileno de Referencia.

Siendo Generación Empresarial (GE), una organización que agrupa a los empresarios con el objetivo de promover “una cultura empresarial centrada en la persona humana”, promoviendo el cambio personal a través del cultivo de los valores cristianos y de responsabilidad social. Con el cambio personal, GE espera que se produzca un cambio en el manejo de la empresa y ha promovido la dignidad de la persona dentro de los principios cristianos y naturales que pertenecen al legado moral y cultural de la humanidad. GE afirma la “primacía del ser sobre el tener” y señala a la ética como la clave para la justa relación entre los bienes particulares y el bien común.

Promueve los principios de honestidad, optimismo, responsabilidad social, fuerza, austeridad, claridad y humildad.

En cambio la CPC ha estado realizando estudios sobre las actividades sociales actuales que llevan a cabo las empresas y han descubierto que se encuentran haciendo mucho más de lo que se conoce públicamente, concluyó que la imagen pública del rol social de la empresa era equivocada y que había que hacer algo al respecto.

Javier Cox, en el año 2000 asume la presidencia de Acción Empresarial (AE), él había renunciado a su cargo como ejecutivo en la Shell, para trabajar en Gestión Empresarial (GE). Desde que GE asumió la iniciativa para crear AE. En el año 2000 AE comenzó con un gerente general que había tenido un cargo similar en GE. En la actualidad se tiene un equipo de cuatro personas. El objetivo inicial de AE ha sido enfatizar el carácter local de la organización, asegurando la membresía de empresas con una dinámica local. Hoy en día se cuenta con varias empresas asociadas, de las cuales existen varias de carácter transnacional.

El énfasis que se pone en los orígenes de AE, y en forma en que estos orígenes se manifiestan en su membresía y liderazgo son importantes, porque afecta a la percepción que ha generado entre otras organizaciones, especialmente en el mundo de las ONGs.

Estas organizaciones adquieren un mayor significado en el contexto más politizado comparativamente de Chile, en el sentido específico de que las percepciones son afectadas profundamente por las divisiones culturales y políticas que fluyen de la democracia/autoritarismo que surgió de la transición democrática relativamente reciente e incompleta. El liderazgo de las organizaciones empresariales se perciben y abiertamente acusadas (por funcionarios del gobierno) de aventurarse demasiado al mundo de la arena política, más allá de los límites corporativos. De otra parte GE es percibida en los círculos de élite como representativa de una nueva ola de conservatismo católico, miembros de los Legionarios de Cristo, estas percepciones se han visto reforzadas ante el fortalecimiento del poder cultural y político de estos grupos, sin embargo el discurso y la acción de AE ha sido impecable y se adhiere a la visión oficial de la RSE que emana desde allí. Enfatiza la promoción de las buenas prácticas en RSE, entendida esta como “una visión de la empresa que integra el respeto por los valores éticos.

El líder de AE, está consciente de las dificultades que enfrenta. Una de ellas tiene que ver con las percepciones anteriormente descritas, particularmente respecto al mundo de las organizaciones sociales independientes. Otra muy importante tiene que ver con la extendida

percepción de los empresarios chilenos en cuanto a que la responsabilidad social significa obtener una ganancia, al tiempo que se respetan las leyes y se pagan los impuestos. Estos son dos frentes en los cuales la dirección de AE debe poner mucha atención. AE también está consciente de la distancia que hay en el discurso internacional sobre RSE, y lo adecuado y posible en Chile.

Al igual que otros países latinoamericanos la RSE en Chile ha sido ayudada por el trabajo de otras organizaciones como Pro humana, siendo creada en 1998, como una organización sin fines de lucro en el área de la filantropía y la responsabilidad social, con la misión de promover una cultura de responsabilidad social en Chile a través de una ciudadanía proactiva, expresada en la gente, instituciones y empresas, por medio del desarrollo del conocimiento, la creación de espacios de dialogo que incluyan la diversidad, y la generación de acciones específicamente trisectoriales. Pro humana busca liderar el campo de la responsabilidad social en Chile, articulando las organizaciones relevantes, en un marco de cooperación y reciprocidad, que permita la formación de una red que investigue y aplique en Chile los conceptos de Responsabilidad Social. La organización se dedica a la investigación y difusión de conocimientos, sensibiliza a actores relevantes, y construye redes de cooperación.

Pro humana se ha posicionado de manera competente como un factor clave e interlocutor y facilitador natural con organizaciones sociales locales y con redes internacionales. Es activa en la importación y distribución de ideas e investigaciones. Pro humana publica la revista trimestral Filantropía y Responsabilidad Social en Chile y ha publicado libros con antecedentes sobre fundaciones y filantropía, y sobre guías y prácticas legales para promotores y beneficiarios de la filantropía. También ha organizado talleres, siendo uno de los más destacados un Seminario y Mesa Redonda sobre el tema de la Responsabilidad Social, con representantes de la empresa, la sociedad civil y el gobierno.

Otra organización lo es la Corporación Simón de Cirene (CSC), encabezada por el empresario Juan Francisco Lecaros, la CSC se dedica a organizar talleres de capacitación en la administración para las organizaciones sociales, más de 100 empresas han participado en los talleres en el año 2000, el objetivo es transferir el talento administrativo y la experticia del sector privado a estas organizaciones. Eso se hace aplicando su propia metodología y por medio de jóvenes ejecutivos que trabajan como voluntarios, cumpliendo con el objetivo de la CSC de acercar el mundo empresarial al mundo social, CSC también ha colaborado con AE, en la elaboración de una "Guía Práctica sobre Inversión Social de la Empresa".

Por cierto existen muchas organizaciones que se encuentran trabajando y un grupo de fundaciones que otorgan densidad al trabajo en materia de filantropía y responsabilidad social. Muchas están asociadas a grandes empresas y tienen una tradición en filantropía, sea localmente o en el extranjero. También existen organizaciones de la Iglesia Católica que han desempeñado y desempeñan un rol central en cruzar los puentes a través de los diferentes sectores para materializar la filantropía.

El Estado ha tratado de jugar un papel importante, en coordinación con la Fundación Nacional para la Superación de la Pobreza (FONASUPO), la cual, sin embargo no ha logrado convertirse en un espacio público para la convergencia de los sectores público y privado en esta área, muchos han sido críticos e insisten en la necesidad de una presencia más fuerte del estado y una mayor interlocución.

Entre las principales agrupaciones empresariales que han aportado al desarrollo de la RSE en Chile se encuentra:

Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), que es una federación gremial, sin fines de lucro , que reúne a empresas y gremios vinculados al sector industrial chileno, agrupa cerca de 2 500 empresas, 33 asociaciones empresariales y 8 filiales regionales, representadas por las Asociaciones Industriales de Arica, Antofagasta, Valparaíso, Curicó, Talca, Concepción, Malleco-Cautín y Valdivia, organización creada desde 1992.

La Cámara Chilena de la Construcción, desde el año 1951 opera como la asociación gremial de empresarios de la Construcción en Chile, cuya principal finalidad es el de impulsar el desarrollo de esta actividad económica en todas sus ramas. Desde sus orígenes, ha efectuado acciones dirigidas a favorecer el bienestar de los trabajadores y de esta manera contribuir al desarrollo social del país.

La Asociación de Bancos e Instituciones Financieras de Chile, fundada el 4 de octubre de 1945, es una organización gremial que agrupa a todos los bancos y financieras privadas establecidas en el país, como también a bancos extranjeros. La misma ha mantenido una activa cooperación y participación en el desarrollo de varias actividades de beneficencia, culturales, deportivas y ambientales.

La Sociedad Nacional de Agricultura, fundada en 1838, siendo la primera asociación gremial que se ha formado en Chile, para colaborar en el mejoramiento de las condiciones educativas, culturales y técnicas de las personas vinculadas a la actividad rural.

La Cámara Nacional de Comercio, fundada en Valparaíso, el 18 de agosto de 1858 por un grupo de comerciantes que buscaba organizar la función comercial, definir sus prácticas y coordinar su accionar. En 1979 creó la Corporación de Capacitación que es un Organismo Técnico Intermedio (OTIC), que presta servicios en el área de la capacitación, vivienda, etc., en el año 2002 ha firmado un convenio con Acción Empresarial, con el fin de aprovechar las sinergias de ambas para impulsar los proyectos de interés común en el área de la RSE.

La Unión Social de Empresarios y Ejecutivos Cristianos (USEC), corporación sin fines de lucro fundada el 24 de mayo de 1948. Esta institución ha desarrollado acciones sociales durante muchas décadas en el marco de la concepción cristiana.

La RSE en Chile enfrenta dificultades de expansión debido a las diferencias entre los sectores que son necesarios para esa expansión, las conclusiones a las que se han llegado es que el sector privado no ha asumido todavía la necesidad de mejorar las condiciones laborales y aumentar la participación de todos sus miembros en los procesos de toma de decisiones. Así mismo se añade que la mayor parte del trabajo en RSE está determinado por lo que hacen las grandes empresas, ya que las medianas y las pequeñas se encuentran lejos de incorporarse a este proceso.

Así mismo existen tres centros académicos destacados que desarrollan programas e investigación sobre la RSE en Chile. La primera de ellas es la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso a través de VINCULAR, que presta los servicios de asesoría a empresas y desarrolla programas de formación, algunos de ellos conjuntamente con SOFOFA. La escuela de Negocios de la Universidad de los Andes ha desarrollado un interesante Programa de Gobierno Corporativo y ha llevado a cabo algunas publicaciones sobre este tema, y ha llevado a cabo algunas publicaciones sobre RSE y Ética Empresarial, entre otros. La Universidad Alberto Hurtado ha iniciado un Programa de Ética Empresarial y Económica, este centro educativo ha llevado a cabo asesorías sobre Integridad Corporativa y la publicación de un libro sobre RSE.

1.4.2. Marco Institucional aplicable a las operaciones mineras en Chile

Chile cuenta con el siguiente Marco Institucional, en cuanto a las operaciones mineras:

El Ministerio de Minería de Chile, es el encargado de coordinar y organizar la explotación de los recursos minerales del territorio chileno, fue creado el 21 de marzo de 1953, como Ministerio de Minas de Chile, adquiriendo su actual denominación el 5 de agosto del mismo año.

La Subsecretaría de Minería, es la que ocupa el segundo lugar del Ministerio de Chile.

Las obligaciones del Subsecretario, entre otras, son la colaboración y asesoría al Ministro, velar por la conservación de las riquezas mineras del país y proponer las concesiones mineras al Ministro de Hacienda.

Creada en 1994, CONAMA, es la Comisión Nacional del Medio Ambiente, encargada de administrar la ley del Marco Ambiental. Mientras CONAMA implementa la ley 19300, a nivel nacional, el Comité Regional del Medio Ambiente (COREMA), administra la ley a nivel local, incluye a representantes de los funcionarios regionales de todos los organismos clave del gobierno, las empresas que deseen llevar a cabo las actividades mineras están obligadas a presentar la Evaluación del Impacto Ambiental, o declaraciones ambientales, debido a las deficiencias y críticas generadas en 2009, Chile ha presentado medidas para reestructurar y mejorar el marco institucional para el control del medio ambiente, y crear un Ministerio del Medio Ambiente de Chile, en sustitución del CONAMA.

La Sociedad Nacional de la Minería, fue fundada el 26 de septiembre de 1883 por un grupo de empresarios mineros de la época. Esta institución gremial agrupa a los mineros privados de Chile, reúne en su seno una amplia gama de empresarios mineros, a las Asociaciones Mineras Regionales, personas naturales y jurídicas, y las compañías que desarrollan proyectos de gran envergadura mediante tecnología avanzada. La sociedad ha querido complementar su aporte al desarrollo del país con la creación, en el año 2000, de la Fundación Educacional de la Minería, a través de la cual se espera facilitar el acceso al saber en todos los ámbitos y dar nuevas oportunidades en el plano profesional , cultural y económico.

CAPÍTULO II

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN: LAS DEFICIENCIAS QUE EXISTEN EN LOS MODELOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS ACTIVIDADES DE EXTRACCIÓN MINERA EN EL ECUADOR.

2.1. Marco Conceptual.

En el marco conceptual se hace referencia a las deficiencias que existen en los modelos de responsabilidad social que se han dado en el Ecuador, en cuanto a las actividades de la extracción minera, mediante un estudio de los aspectos importantes que tienen que ver con la Responsabilidad Social Empresarial y la problemática de las extracciones mineras.

2.1.1 Efectos de la minería en el Ecuador.

Acosta (2009) sintetiza los efectos negativos de la minería más significativos:

Efectos ambientales,

Efectos en la salud,

Efectos sicosociales.

Efectos Ambientales:

Destrucción del área geográfica:

La minería implica, perforar el suelo, extraer materiales del subsuelo, trasladar y procesar cantidades masivas de roca que no es utilizada en su mayoría, en el caso de la minería del cobre, más del 95% de la roca original removida puede convertirse en residuo. En el caso del oro, por casa onza obtenida con tecnología de punta, se produce 28.000 kilogramos de residuo. El autor ejemplifica en caso de que llegase a explotarse el depósito Fruta del Norte en la provincia de Zamora Chinchipe, según la misma empresa contendría reservas de 13,7 millones de onzas de oro, el volumen de los residuos llegarían a 384 mil millones de kilogramos de deshecho, se hace comparable a la producción de residuos de la Ciudad de Cuenca durante 5260 años, considerando que genera 200 toneladas diarias de basura. Quizá podría ser mayor el deterioro debido a que las áreas geográficas en mención son caracterizadas por altas precipitaciones fluviales y ricas en biodiversidad. Esta situación se repetiría en Quimsacocha en la provincia del Azuay por encontrarse en zonas con bosques primarios y con abundante agua y pendientes muy fuertes.

Contaminación ambiental:

Contaminación del agua: La minera utiliza grandes cantidades de agua para obtener los metales. El agua contaminada se vierte de nuevo en sus cursos originales. Para producir una tonelada de

cobre se requieren y contaminan entre 10.000 y 30.000 litros de agua; una onza de oro requiere 8.000 litros de agua, las minas a cielo abierto comúnmente secan las vertientes alrededor de la mina; mientras más profunda es la mina, mayor es el secamiento y mayores impactos sobre la agricultura, ganadería y el clima local. Se han registrado casos en que las minas han bajado el nivel de aguas freáticas 300 metros, tienen que bombear alrededor de 100 millones de galones diariamente para acceder al material mineralizado.

La abundancia de las aguas subterráneas y alta pluviosidad existentes en Ecuador aumentaría peligrosamente los riesgos de generación de drenaje ácido de mina. Los desechos de las fundiciones (escoria y polvo) pueden contaminar las aguas superficiales y subterráneas, pues existen productos muy nocivos para la naturaleza que se emplean en las minas, por ejemplo el cianuro es empleado para extraer el oro, se calcula que a nivel mundial se vierten entre dos o tres kilos de mercurio en los ríos por cada kilogramo de oro extraído. Existe emisión de gases como el arsénico en las minas de cobre. En ciertas mineras se han detectado a niños con altos niveles de cobre, también en otras mineras se han detectado una alta contaminación cuando existe exposición del azufre al aire o agua se han generado ácidos que se filtran en el subsuelo, afectando a ríos y quebradas ocasionando la muerte de especies acuáticas. Esta contaminación podría mantenerse por cientos o hasta miles de años como el caso del Imperio Romano en España que registra un drenaje de ácido de residuos provenientes de minas explotadas hace dos mil años.

Acosta, manifiesta la existencia de estudios que demuestran la contaminación por parte de una minería de los ríos Tenguel, Gala, Chico y Siete con sustancias como el mercurio y otros elementos afectando parte de las plantaciones de banano en la Costa ecuatoriana.

La minería moderna extrae minerales en grandes extensiones de territorio en donde estos se encuentran en muy bajas concentraciones. El promedio para cobres es de 0,7%, es decir de cada 100 toneladas de material removido, solo 700 equivalen al mineral, el resto 99,3% son desechos con concentraciones de otros minerales y metales pesados como el arsénico, plomo, cadmio, azufre y otros.

Efectos en la salud:

Las zonas mineras se caracterizan por los altos índices de enfermedades crónicas, de la piel o respiratorias y enfermedades neurológicas.

Por cuestiones de costo siguen utilizando el método de fusión y amalgamación del oro con mercurio, causando efectos nocivos en la salud de quien realiza este proceso, y las personas de los alrededores por la evaporación de este tóxico causando desórdenes neurológicos tales como: visión borrosa, temblores, pérdida de memoria y hasta la muerte.

Pérez (2012) manifiesta que la contaminación de los ojos de agua y su esorrentía provoca además un conjunto de impactos directos e indirectos en términos de salud pública, como enfermedades degenerativas, enfermedades de la piel, etc. Una vez que los metales pesados provenientes de la minas entran a la cadena alimenticia permanecen allí. Estas sustancias se acumulan en los peces y otras especies que absorben dichos metales y continúa la cadena alimentaria por los seres humanos, siendo las poblaciones más vulnerables los niños, niñas y mujeres embarazadas.

Efectos sicosociales:

El desarrollo de la actividad minera provoca un flujo de trabajadores y sus familias hacia áreas que, a menudo, estaban dedicadas a actividades agrícolas y turísticas, muchas veces no compatibles con la minería. Esto causa un gran aumento en la actividad económica y demanda muchos recursos; lo que con frecuencia es considerado como algo positivo. Sin embargo estos procesos vienen acompañados de impactos potencialmente negativos: inflación, especulación, concentración de tierras, presión sobre los gobiernos locales, aumento de delitos y de tránsito por caminos locales, congestión, accidentes, aumentos de costos de mantenimiento de caminos, gran aumento en los costos del agua, impactos potencialmente negativos en el turismo, impactos en áreas o actividades que son importantes o sagradas para grupos indígenas.

Otro de los efectos sicosociales son los conflictos mineros, pues la minería a gran escala ha provocado respuestas de la sociedad que muchas veces son acompañadas por la represión estatal o de las mismas empresas mineras. En las zonas de explotación minera también se encuentran comunidades condicionadas a favor de las empresas mineras, debido a que las mineras despliegan acciones para ganar adeptos entre las comunidades provocando su división e incluso enfrentamientos fratricidas.

2.1.2. La Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas Mineras en el Ecuador.

La minería industrial tiene un reconocido potencial para convertirse en el motor de cambios socioeconómicos de un país, a corto, mediano y a largo plazo.

El sector tiene una significativa contribución al empleo, al incremento de divisas por las exportaciones, a los impuestos gubernamentales vía impuestos generales (a la renta, IVA, tarifas) y especiales (regalías, ganancias extraordinarias, utilidades para las comunidades), y a la generación de una economía derivada (producción de bienes y servicios) de dimensiones apropiadas para incidir en un visible incremento del Producto Interno Bruto.

Este importante potencial debe ser destinado a una distribución equitativa de estos recursos a nivel nacional, regional y local manteniendo un beneficio neto y sostenible para la sociedad, sobre todo en las localidades circundantes a un proyecto minero.

En las regiones remotas del Ecuador donde las necesidades son más apremiantes y el ambiente aún conserva sus características originales, las comunidades se ven avocadas a decidirse entre el conservacionismo ambiental y cultural, y el desarrollo que los acerca a los beneficios de la sociedad moderna.

La presencia minera en estos lugares incentiva las expectativas y demandas sociales por la creciente percepción que las empresas deben contribuir a los objetivos del desarrollo sustentable por ser las concesionarias a través de las cuales el estado procede a sus funciones productivas.

La tendencia actual, que guía hacia la mayor participación y responsabilidad de las empresas, incluye el cuidado ambiental y manejo de los impactos socioeconómicos de las regiones afectadas por las actividades mineras así como nuevas exigencias de transparencia, rendición de cuentas y participación de actores en las decisiones que las afecten.

Las compañías deben hacer los mejores esfuerzos para compartir con todos los actores y en primera línea con el Estado, los beneficios, costos, riesgos, y responsabilidades del desarrollo minero; los cuales están relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial.

La búsqueda de la viabilidad y sustentabilidad de los recursos naturales y humanos, así como el bienestar social es el mayor reto implícito en estos conceptos.

En Ecuador parte de las soluciones a estos desafíos provienen del lado empresarial a través de acciones voluntarias de participación (con otros actores) para maximizar el beneficio social, más allá de los requerimientos de la Ley, acciones denominadas colectivamente como Responsabilidad Social Empresarial, que actualmente el Estado busca incluir en la normativa, para minimizar el ámbito voluntario y mantener concordancia con sus prioridades de desarrollo local y nacional.

El Estado aún mantiene su rol controlador tradicional, pero ahora propone que las empresas asuman un rol co-participativo en sus objetivos socioeconómicos y ambientales, delegando la mayor responsabilidad en el financiamiento y tecnología operacional, mientras asumen el liderazgo en la gobernanza comunitaria y en los planes de desarrollo sustentable.

La compleja naturaleza de los proyectos, y sobre todo, la evolución de las demandas, no guardan relación con la velocidad de respuesta legislativa, de manera que en el Ecuador subsistirán los campos de aplicación voluntaria de la Responsabilidad Social Empresarial.

En estas circunstancias es previsible que el Estado Ecuatoriano reconsidere la responsabilidad social voluntaria de las empresas.

Desbordando la intervención estatal, las percepciones sociales sobre su propio bienestar continúan en constante evolución, por lo que el éxito de las empresas depende del monitoreo, detección y respuestas a estos cambios, que configuran lo que las sociedades esperan de la Responsabilidad Social Empresarial.

Gran parte de lo que la empresa puede hacer radica en el cambio de actitudes, configuración de los esquemas organizativos, así como en el énfasis compartido con el Estado en los procesos de creación de capacidades locales, desarrollo y entrenamiento de aptitudes.

Paralelamente las comunidades alrededor de los proyectos mineros encuentran dificultades en evolucionar dentro de un ambiente de cambios rápidos en lo que tiene que ver en lo económico, técnico y hasta cultural, sujetos a extenuantes y confusas presiones de lo que significa el desarrollo sustentable.

En este sentido tanto las demandas sociales y estatales y sus servicios a través de la normativa y de la responsabilidad voluntaria tomará tiempo en alcanzar su configuración estable.

La "Minería Responsable" en Ecuador, no es más que la satisfacción de las necesidades de la sociedad por parte del Estado, apoyándose en el rol productivo y colaborativo de las empresas en el desarrollo sustentable de la sociedad.

Este rol con frecuencia rebasa lo exigido por la normativa, como suele ser el papel tradicional de la Responsabilidad Social Empresarial, pero en la tendencia ecuatoriana la aplicación de esta responsabilidad se realiza siguiendo las directrices del Estado Ecuatoriano.

Como la sociedad evoluciona en el tiempo, las actividades permitidas cambian, constituyendo un verdadero desafío para las compañías mineras, que además de enfocarse en sus objetivos económicos y tecnológicos, deben proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de la comunidad para no comprometer su “licencia social”.

Al momento el Estado Ecuatoriano se encuentra corrigiendo defectos del pasado para asegurar y dirigir el accionar social responsable de la empresa, incluyendo las acciones voluntarias de la Responsabilidad Social Empresarial.

Así mismo intenta asegurar que incluso la metodología técnica y económica de las empresas mineras maximice el beneficio social sobre el privado.

Igualmente el Estado Ecuatoriano procura que las demandas comunitarias se canalicen a través suyo para evitar el paternalismo y asistencialismo que han opacado algunas acciones equivocadas de Responsabilidad Social Empresarial, y por otro lado, que las demandas de las comunidades que en ocasiones tienen motivaciones injustificadas amenacen la línea de estabilidad y factibilidad de las empresas.

En cuanto a las comunidades, la Responsabilidad Social Empresarial construye relaciones duraderas mediante información transparente y oportuna, además facilitan el desarrollo sustentable.

El éxito de esta intervención y conocer cuánto puede perderse reduciendo la interacción directa empresa-comunidad y disminuyendo el ámbito de acción voluntario de las empresas en una experiencia que está por vivirse.

La aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial implica especial atención a la protección y mitigación de impactos ambientales y la transferencia de una cultura ambiental que las comunidades podrán utilizar en actividades no relacionadas con la minería.

Es probable que la decisión estatal de profundizar su participación directriz en las acciones que afectan las comunidades limite la voluntariedad de los procesos que antes se originaban en la Responsabilidad Social Empresarial.

Al borde de iniciar la actividad minera industrial existen problemas de tiempo disponible para la creación de capacidades. Problema que se incrementa bajo la presión social caracterizada por demandas de inmediatez no compatible con los tiempos de la normativa de la Responsabilidad Social Empresarial.

Quizá el mayor problema de implementación de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en Ecuador, es la limitada experiencia en el área, mientras enfrenta las exageradas expectativas comunitarias, la falta de capacidades estatales de monitoreo y control, el lento procesamiento de negociaciones, y los débiles resultados de los programas de desarrollo sustentable intentados por algunas empresas.

Otro de los problemas es la restringida participación de actores, el escaso intercambio de información, y la carencia de mecanismos de resolución de conflictos entre las comunidades y la empresa. Todos estos factores reflejan el incompleto entendimiento de los beneficios, y costos de la industria, la definición inconclusa de las necesidades de mediano y largo plazo del desarrollo sustentable y la evolución aún no terminal de la correlación Estado – empresa para los temas de Responsabilidad Social Empresarial.

Una empresa puede escoger entre posicionar una imagen pública de alta reputación o dejar un vacío. Entre el solo cumplimiento de las normativas en beneficio de la comunidad y acciones voluntarias complementarias. Puede optar por monitorear y contribuir a solucionar los puntos de vista, las prioridades, y preocupaciones de los actores sociales, o enfocarse en su rol operacional. Puede escoger entre un manejo de riesgos anticipado, o un manejo de crisis cuando aparece. En la realidad, pocas empresas dejarían de lado estos temas, pero tradicionalmente han resuelto estos desafíos a través de la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial.

Por otro lado, la sociedad evoluciona en sus expectativas e incentiva al Estado a solucionar por sí mismos o en colaboración con las empresas. La acción se facilita pues el desarrollo sustentable, uno de los objetivos primordiales del estado, coinciden con los objetivos de la Responsabilidad Social Empresarial. El Desarrollo Sustentable es un ámbito estatal, pero hay espacio para que la RSE contribuya sustancialmente al bienestar comunitario, aplicando las directrices estatales y coparticipando en los esfuerzos comunitarios por planificar e incluso decidir sobre las actividades mineras que puedan afectarles.

La voluntariedad de actividades emprendidas por la RSE se estrecha bajo la presión normativa del estado, producto a su vez de la influencia social. Pero la coparticipación de las empresas con múltiples actores y otros aliados estratégicos en la creación de capacidades, y el desarrollo sustentable sigue siendo un requerimiento de las propias comunidades que el Estado deberá solucionar.

El desarrollo comunitario no es la capacidad y foco central de las empresas, sino del Estado. Pero ambos se benefician de un esfuerzo colaborativo, pues no solo es la razón de ser del Estado. Sino la verdadera garantía de operatividad de un proyecto. Se requiere entonces de constantes calibraciones, cuya efectividad solo podrá valorarse tras varios años de prueba, para el Estado y las acciones voluntarias de RSE, por lo que no se puede enfatizarse que para las empresas mineras la perspectiva positiva de la RSE se basa en compartir la visión de desarrollo sustentable del Estado, y rebasando su vía normativa, compartir los beneficios, costos, riesgos y responsabilidades del desarrollo minero.

Mediante el estudio realizado por la profesora de IDE Business School, Mónica Torresano, en el año 2012, señala que la Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador, avanza con paso firme, aunque aún existe un largo camino por recorrer. En el informe “El Estado de la Responsabilidad Social en América Latina 2011: percepciones de consumidores y ejecutivos de empresas”, publicado por la empresa FORUM, se señala que Ecuador es uno de los países con la brecha más significativa de percepción sobre el nivel de la Responsabilidad Social Empresarial entre ejecutivos y consumidores. Este dato indica que todavía hay un desconocimiento en la sociedad ecuatoriana y una posible desarticulación entre las iniciativas empresariales, y el valor agregado de estas, en estos casos existen distintas formas de manifestación de la Responsabilidad Social, que pueden estar desvinculadas de la estrategia organizacional o de una verdadera preocupación con el tema. Muchas de estas manifestaciones se ubican en el respeto a la preservación ambiental, el cuidado consiente de la naturaleza, a reducir la desigualdad social y mejorar el índice de desarrollo humano, entre otros. Hay un evidente incremento en cuanto a la adhesión a iniciativas aisladas y, a la vez, se observa un desconocimiento sobre cómo integrarlas a la misión organizacional. El valor agregado de incorporar la Responsabilidad Social en las estrategias empresariales y en la propia gestión generalmente no es percibido de forma precisa y clara, por lo que hay una demanda potencial latente por entender este tema desde otras lógicas.

En las conclusiones de un estudio realizado por Unicef, Catholic Relief Services, Swisscontact, Care Internacional e IDE Business School, llamado “Línea base de responsabilidad social en el Ecuador 2008”, señala que en el país apenas el 30% de los empresarios conoce ciertas herramientas relacionadas con Responsabilidad Social. En la investigación se ha evaluado a 892 empresas privadas, 140 instituciones públicas y 80 organizaciones de la sociedad civil, considerando en el análisis 3 ejes: Internos (gobiernos corporativos, prácticas laborales, consumidores, usuarios, y prácticas operacionales), externo (contribución a la comunidad y a la sociedad, y relacionado con el Estado), y ambiental (manejo del medio ambiente), se indica que

el cumplimiento de la Responsabilidad Social es parcial. La principal falencia encontrada en el primer eje las tienen las empresas privadas, las que tienen que desarrollar más destrezas en el conocimiento de los riesgos e impactos de sus decisiones en los grupos de interés.

Además se señala que sólo el 50% de las empresas privadas reveló a sus empleados los resultados económicos obtenidos anualmente, mientras que el 80% de las entidades públicas si permitió conocer esos datos.

Otro de los datos importantes es que en el 2008 aproximadamente el 90% de las empresas destinó menos del 1% de sus ventas, en acciones relacionadas con la Responsabilidad Social.

No obstante, representantes del área privada no están de acuerdo con esta cifra. Patricio Donoso, presidente del Comité Empresarial Ecuatoriano, sostiene que las empresas de gran y mediana magnitud tienen políticas de Responsabilidad Social con sus trabajadores, aunque no reconoce que la implementación total de lo que él llama el buen gobierno corporativo es una filosofía que se cumple en forma paulatina, “Existen empresas y Cámaras de la Producción que desde algún tiempo trabajan en el proyecto”.

La investigación indica que las empresas privadas y las entidades gubernamentales que tienen Responsabilidad Social realizan en forma directa sus acciones que benefician a la comunidad. Las aportaciones que están dirigidas principalmente a la niñez, se hace a través de donaciones en efectivo, entrega de productos de la empresa y de bienes adquiridos, Aunque la mitad de las encuestas no cuenta con sistemas de seguimiento.

En cuanto al aspecto ambiental que es uno de los que más preocupa, a pesar de que las empresas conocen los impactos ambientales de sus actividades son pocas las que disponen de políticas ambientales explícitas.

2.2. Marco Doctrinario.

En el marco doctrinario se desarrolla, lo que tiene que ver con la explotación minera, desde su inicio y su desarrollo a través del tiempo y los problemas que ha tenido que afrontar, también se hace relación a la responsabilidad Social empresarial en el Ecuador.

2.2.1. Marco Doctrinario de la explotación y extracción minera en el Ecuador.

La Minería en el Ecuador se remonta a las primeras comunidades que se formaron en los diferentes sitios del territorio ecuatoriano, siendo estas las propulsoras de los actuales avances mineros en el país.

La historia de la minería en Ecuador se remonta a 3500 años A.C en el período de la Cultura Valdivia, se usaron los primeros materiales provenientes de excavaciones para obtener arcilla y barro para la realización de objetos en cerámica. En la cultura La Tolita y Pampa de Oro, la metalurgia se desarrolla intensamente y se usa principalmente el oro para elaborar diversos objetos. El oro se obtiene en ese entonces de diversas fuentes, principalmente oro de origen aluvial. En 1532 con la conquista española del Tahuantinsuyo se inició una etapa donde la extracción del oro fue intensa. El siglo 16 es el siglo del oro. Comienza con el saqueo de los españoles de lo que los indígenas elaboraron en oro y plata

Acosta (2009), realiza un recuento del desarrollo de las actividades mineras en el Ecuador con los reportes de actividades mineras industriales realizadas en el Ecuador desde fines del siglo XIX y XX (Zaruma) e inicios del siglo XX. La compañía extranjera más destacada fue South American Development Company (Sadco), se dedicaba a la explotación aurífera en Portovelo; operó hasta 1950; luego tomo la posta en la década de los 60 la Compañía Minera Asociada (CIMA), trabajó y continua trabajado con capitales locales dentro de la Minería Artesanal.

A inicios de la década de los años 80 del siglo XX se redescubrió la mina de Nambija, también explotada en la época de la Colonia. Allí está el yacimiento de oro más grande de la provincia de Zamora Chinchipe. En esta misma época se descubrieron los sectores mineros de Ponce Enríquez y Cerro – Pelado de los Ingleses. Esta actividad minera que se inició como artesanal se ha ido transformando en minería formal de pequeña escala.

La minería no metálica adquirió significativa importancia en la década de los años setenta, debido al auge de la construcción que se produce en esos años. Este tipo de actividad minera está estrechamente relacionada a la evolución de la economía nacional, a la inversión pública en grandes obras como carreteras y a los programas de construcción de viviendas.

Desde los años 80 en se inició un proceso tendiente a atraer la inversión privada y extranjera para el desarrollo de la minería en gran escala en concordancia con la política de apertura económica de Washington, comenzado las actividades de exploración en diversas regiones del

país. Se comenzó a realizar modificaciones del marco legal con ventajas para la empresa privada, y para transformar la minería informal predominante en el país.

La cooperación de organismos como el Banco Mundial y gobiernos extranjeros, a través del Proyecto para el desarrollo Minero y Control Ambiental (Prodeminca), permitió iniciar un proceso de generación de información específica que después sería utilizada por las empresas privadas.

Más adelante en el año de 1999 se hizo reformas a la Ley de Minería, a través de la Ley Trole II. En el año 2000 se reforma la Ley 126 y se instituye el título único para todas las actividades mineras, se permitió la divisibilidad del título minero, igualmente se establece la falta de pago de patentes como única causal de caducidad para dar por terminada una concesión, sin que existan otros criterios como podrían ser los sociales o ambientales. Se introduce el concepto de minería en pequeña escala en sustitución de la minería artesanal; además se establece la libre explotación de los materiales de construcción. Las regalías se redujeron, apenas se estableció el pago de un dólar por hectárea al año como derechos superficarios al inicio, para llegar a apenas 16 dólares al año en la fase de explotación.

Acosta señala que en esta época se entregó concesiones en grandes magnitudes y se acumuló concesiones en pocas manos. Los concesionarios no tenían que presentar planes de exploración ni explotación, se presentaban estudios mediocres, solo para cumplir con el trámite burocrático y sin consulta previa a las comunidades.

En Ecuador con esta apertura hacia la minería a gran escala se ampliaron las áreas de influencia minera. El área destinada para desarrollar la explotación minera abarcó el 20% del territorio ecuatoriano, es decir 5'629.751 hectáreas y abarcan zonas protegidas, regiones de bosques protectores, territorios indígenas, zonas de vestigios arqueológicos y tierras agrícolas. Es decir se ha promovido el ingreso de empresas extranjeras interesadas en el desarrollo de nuevos proyectos o en la ampliación de los proyectos ya existentes, sin desarrollar una agenda social y ambiental congruente con los impactos de estos proyectos sobre los ecosistemas y sobre las relaciones sociales de las poblaciones locales.

2.2.2. Marco Doctrinario de la Responsabilidad Social en el Ecuador.

En el Ecuador el Gobierno ha establecido el Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV), como instrumento de planificación estatal en las distintas áreas del desarrollo, las empresas requieren profundizar el conocimiento del PNBV, y alinear de alguna forma, sus estrategias al desarrollo de estos grandes objetivos nacionales, puesto que según estudios realizados por la profesora

Mónica Torresano en su obra Responsabilidad Social de las Empresas del Ecuador 2012, señala que apenas el 29% de las empresas conocen el PNBV, pero que el 64% de las entidades gubernamentales menciona conocer información sobre este tema.

Por otro lado, el deterioro social y ambiental reflejado en el Índice de Desarrollo Humano (IDH), desde 1990, ha sido una de las principales causas de la Declaración del Milenio y la propuesta de cuantificar el desarrollo a través de los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODMs), pero el nivel de conocimiento de los ODMs es incipiente, más allá de que en la práctica los programas o acciones de Responsabilidad Social estarían alineados a estos objetivos.

Para que la Responsabilidad Social Empresarial pueda ser realmente vivida dentro de la organización, son necesarios el compromiso, la decisión y la visión de la alta gerencia, pero además debe internalizarse en las operaciones del día a día.

Esto implica que para ejecutar la Responsabilidad Social Empresarial, se debe contar con una estrategia definida que debe ser comunicada, implementada y luego medida en cuanto a sus resultados. La Responsabilidad Social, como un modelo de gestión empresarial, inicia con una planificación a partir del conocimiento y dialogo de los grupos de interés, con lo cual se diseñan las estrategias en torno al tema. Esta estrategia debe pretender dar una respuesta “creativa” a las demandas e intereses de los grupos de interés.

En el Ecuador las empresas se preocupan cada vez más por contar con una estrategia de Responsabilidad Social que sea parte del plan estratégico del negocio, cerca del 42% del total de las empresas del país tiene una estrategia explícita de Responsabilidad Social.

Los factores de éxito claves para la implementación de una estrategia de Responsabilidad Social son:

- Compromiso del directorio
- Existencia de una adecuada comunicación interna
- Involucramiento y participación de jefes y colaboradores
- Formación de alianzas

Los principales problemas que han tenido que enfrentar los empresarios en la formulación e implementación de su estrategia de Responsabilidad Social han sido:

- Costos asociados
- Falta de formación del personal a cargo
- Dificultad para establecer políticas y procedimientos derivados de la Responsabilidad Social

- Falta de información de responsabilidad social empresarial
- Falta de aliados y cooperación
- Falta de interés por parte de las áreas de la empresa

Mónica Torresano en su obra Responsabilidad Social de las Empresas del Ecuador 2012 continúa en cuanto a los mecanismos de apoyo de la Sociedad Civil y del Estado a la Responsabilidad Social, el 50% del total de las entidades gubernamentales y el 64% del total de las organizaciones de la sociedad civil trabajan con empresas privadas para desarrollar acciones de Responsabilidad Social en forma conjunta.

Las principales razones por las que trabajan en conjunto son:

- Mejorar la calidad de vida de las comunidades aledañas;
- Favorecer el desarrollo de colaboradores;
- Proteger el ambiente; y,
- Brindar oportunidades a grupos sociales vulnerables.

Los incentivos que el Estado dispone para promover la Responsabilidad Social son: capacitación, financiamiento para la innovación de la tecnología, y financiamiento de proyectos. Pese a que existen estos mecanismos de apoyos estatales; apenas el 19% de las empresas los conocen. Esto dista mucho de lo que percibe el Estado, pues sus representantes consideran que el 70% de las empresas conocen sobre las políticas, programas o proyectos de apoyo a la Responsabilidad Social.

Los representantes de las entidades gubernamentales y de las organizaciones de la sociedad civil opinan que desde sus instituciones deberían apoyar a que las empresas sean socialmente responsables, fundamentalmente por la puesta en práctica de las siguientes acciones:

- Difundir conceptos y prácticas de la Responsabilidad Social
- Generar información de Responsabilidad Social
- Promover alianzas público-privadas
- Brindar capacitación sectorizada en este tema
- Brindar asesoramiento
- Ejecutar proyectos de Responsabilidad Social en forma conjunta.

En cuanto a las prácticas de Responsabilidad Social en las empresas, en ocasiones se confunde la Responsabilidad Social con filantropía o inversión social. Sin embargo cuando se piensa en una empresa socialmente responsable, se debe entender que se está hablando de una empresa

que es capaz de implementar una serie de prácticas relacionadas con: a) buen gobierno dentro de la organización; b) desarrollo integral de sus colaboradores tanto laboral como familiar; c) desarrollo de proveedores, a quienes se debe considerar como socios en su cadena de valor; d) buen relacionamiento con clientes, consumidores y la comunidad en la que opera la empresa; e) cuidado del ambiente; y, f) aplicación de principios de derechos humanos, que es transversal a las acciones de las empresas.

En este aspecto se encontró que las empresas prestan mayor atención a temas relacionados con el negocio en sí mismo. A continuación se detallan algunos datos importantes sobre los temas de mayor interés para las empresas ecuatorianas, en lo que respecta a Responsabilidad Social.

En cuanto a los **derechos humanos**, es uno de los temas de mayor interés para los empresarios, es también básico que los derechos humanos sean considerados en las políticas y acciones de Responsabilidad Social. El estudio refleja que:

El 54 % de los empresarios dispone de políticas para sensibilizar sobre derechos humanos a proveedores y distribuidores.

El 77% de empresas sensibiliza sobre derechos humanos a sus colaboradores, y el 67% dispone de políticas de respeto a estos derechos.

El 53% de las empresas tienen políticas explícitas para evitar el relacionamiento con actores que violen la normativa legal.

En lo relacionado a las **prácticas laborales**, Jácome 2011, manifiesta: “La empresa es una de las asociaciones intermedias, situada entre los individuos y sus familias, por una parte, y la sociedad organizada, por otra. El bien común de la empresa es el trabajo en común, que permite a los seres humanos no solo producir bienes y servicios, sino algo más importante, desarrollar sus virtudes técnicas, artísticas y morales”.

Por lo expresado, la responsabilidad de la empresa para con sus colaboradores no se restringe a un salario justo o a brindar condiciones adecuadas para sus labores. Se tiene que superar esa visión, una empresa facilita o dificulta el desarrollo pleno e integral de los colaboradores.

Por ello el tema de las prácticas laborales genera más preocupación e interés en la empresa (53%). Entre las políticas y prácticas destacan:

- El 94% de las empresas expresa tener políticas de estabilidad laboral.

- El 70% de las empresas tienen prácticas de seguridad y salud ocupacional.
- El 63% evalúa el clima laboral.
- La participación de la mujer es cada vez más notoria. Pues el 36% de las empresas tienen más del 50% de mujeres como parte de su fuerza laboral.
- El 50% de las empresas tiene políticas explícitas sobre erradicación del trabajo infantil. Adicionalmente cerca de la mitad de las empresas tiene políticas para erradicar el trabajo forzoso.
- El 46% de las empresas tiene programas para completar la formación profesional (en grandes empresas es el 85%). En el orden respectivo, quienes se benefician de estos programas son los colaboradores: operativos, mandos medios y alta dirección.

Mónica Torresano en su obra Responsabilidad Social de las Empresas del Ecuador 2012 en lo relacionado al **ambiente** señala que para implementar la Responsabilidad Social es necesario contar con sistemas de gestión ambiental integrales, que partan de una visión que se enfoque en prevenir, en lugar de mitigar los impactos generados. Las políticas implantadas en esta área son:

- Política de Gestión Ambiental (37%)
- Política de mitigación de impactos ambientales (32%)
- Política de adaptación al cambio climático dentro de su toma de decisiones (21%).

Por otra parte las empresas tanto las pequeñas, medianas y grandes, tienen un creciente interés por medir ciertos aspectos relativos a impacto ambiental, así como realizar acciones a favor del ambiente, teniendo la siguiente información:

- Iniciativas o inversiones para reducir la generación de desechos, 42%
- Reducción de la contaminación del agua, 45%
- Reutilización y reciclaje (materiales e insumos), 54%
- Reducción de consumo de agua, 63%
- Iniciativas o inversiones para reducir el consumo de energía, 63%.

En cuanto a la **participación activa y desarrollo de la comunidad**, en el mapeo de grupos de interés, la empresa tiene como principales: Comunidad y colaboradores, dada su cercanía con la empresa, el 55% de las empresas realizan aportes a la comunidad, de las siguientes formas:

- De modo directo 41%
- A través de la iglesia (10%)

- A través de ONGs (7%)
- A través de las fundaciones de la empresa (4%).

Los aportes realizados de las empresas a la comunidad han sido de la siguiente manera:

- Donaciones de equipamiento de la empresa, 16%.
- Donaciones de inmuebles, 18%
- Auspicio de eventos, mediante el aporte económico, 18%.
- Donaciones de productos o servicios que vende la empresa, 43%
- Donaciones en efectivo, 61%.

En un levantamiento de información realizado por la Cámara de Comercio Ecuatoriano Americana en (AMCHAM) y el Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad realizada en el año 2012, con el apoyo de varias entidades y empresas asentadas en el territorio ecuatoriano, sobre la percepción del ecuatoriano frente a la Responsabilidad Social de las empresas, cuyo informe fue publicado en 2012, se observa que de manera espontánea que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial no está claro para el grupo de ecuatorianos encuestados. Según este documento el 24% piensa que la empresa es socialmente responsable, cuando cumple con las leyes y obligaciones, y el 17% especifica que este cumplimiento debe ser estricto en términos de derecho laboral; mientras el 19% atribuye a la Responsabilidad Social al cuidado del entorno, y otro 17% al cuidado específico del medio ambiente. Pese a ello cuando han sido preguntados sobre los factores más importantes en una empresa socialmente responsable, no mencionaron el cumplimiento de la ley, sino más bien enfatizaron la preocupación de la empresa en su entorno socio ambiental.

Un dato curioso es que el 62% considera que puede identificar una empresa socialmente responsable; y el 69% considera que en el Ecuador las empresas son socialmente responsables; mientras que un 79% piensa que el Estado debería ser responsable de regular esta actividad (es decir, no confían totalmente que una empresa privada pueda hacerlo).

Estas y otras contradicciones pueden denotar la falta de claridad sobre el concepto de Responsabilidad Social, y la heterogeneidad encontrada en el medio empresarial, en cuanto a sus distintas y variadas manifestaciones de Responsabilidad Social.

2.3 Marco Normativo.

El marco normativo, hace relación a la existencia de las disposiciones legales existentes en cuanto a las actividades mineras en el Ecuador, este capítulo se ha subdividido en 2 subcapítulos del marco normativo de la actividad minera y del marco normativo de la responsabilidad social empresarial existente en el país, lo cual se desarrolla a continuación.

2.3.1. Marco Normativo de la actividad minera en el Ecuador.

La actividad minera en el Ecuador ha sido siempre un eje de críticas y de protestas, más aún cuando la antigua ley minera se responsabilizaba de los efectos de las mineras, sin el control del ente general. La Ley 126 de Minería de 1996, ha tenido solamente la facultad de sancionar a pocas minas, tanto legales como ilegales, pero que cuando fue creada marcó un cambio en la política minera del país, cuya orientación ha sido atraer la inversión al sector, con lo cual grandes empresas internacionales se han instalado en el país para realizar actividades de exploración.

Las reformas introducidas a esta Ley, por medio de la “Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana”, del año 2000 (más conocida como Ley Trole II), y el “Reglamento General Sustitutivo del Reglamento General de la Ley de Minería” del año 2001 han profundizado la tendencia a la liberación para atraer la inversión extranjera, se han tomado medidas como el establecimiento del título único para todas las actividades mineras y la exigencia de presentar el manifiesto de producción como requisito para el inicio de la explotación, previa presentación de la evaluación del impacto ambiental y planes de manejo.

Estas leyes impulsaron la entrega de las concesiones mineras al sector privado. La falta de capacidad reguladora de la autoridad minera, en cuanto a la exigencia de solvencia técnica y ambiental del concesionario, ha favorecido la especulación de las áreas mineras.

La nueva Ley de Minería se encuentra en vigencia luego de su aprobación en la Asamblea Constituyente de Montecristi, y la publicación en el Registro Oficial del 29 de enero de 2009, con la que se dio lugar a muchos cambios en los controles a las mineras y contratos de empresas mineras en el Ecuador.

Su elaboración se presentó como una oportunidad de concreción del capítulo séptimo de la Constitución del 2008, referido a los derechos de la naturaleza, sin embargo a criterio de varios

estudiosos y críticos de la Ley Minera como es el caso de Patricio Rivas, se indica que lo que nos permitió la ley fue observar un nuevo episodio de controversias y asimetrías a partir de representaciones contrapuestas sobre la naturaleza.

Por una parte, se podría decir que el Estado, a través de la Ley Minera, concibe la naturaleza como un objeto de administración pública, como fuente de recursos naturales a ser explotados, como mercancía que entra en el ámbito de la apropiación y el intercambio, y quizá finalmente como lugar de aplicación de principios cívicos referidos a la necesidad de ponerla al servicio del mayor número de ecuatorianos, al ser fuente de financiamiento del sector público.

Además de estos señalamientos, la disposición de la nueva ley de minería es relacionada con las regulaciones de la gran minería a cielo abierto, señalando las autoridades mineras que hasta el momento existen únicamente proyectos mineros a gran escala en fase de exploración, mientras que la actividad de explotación es de pequeña escala y de tipo artesanal.

Se señala que son cuatro los grandes proyectos a gran escala que existen en la actualidad: el del Mirador, y Panatza- San Carlos en la provincia de Zamora Chinchipe y Morona Santiago; el de Fruta del Norte en Zamora Chinchipe; el de Quimsacocha en el Azuay, y el de Rio Blanco, igualmente en la provincia del Azuay.

Si bien el aporte a la economía nacional no ha sido significativa, las cifras sobre su potencial son elevadas, lo cual ha creado serias expectativas de explotación, tanto por parte de los sectores económicos ligados a la minería nacional e internacional, como por parte del gobierno. Es en estas circunstancias que la reactivación de la propuesta minera parece tener un repunte significativo y es asociada a la promesa de los beneficios económicos que de su producción se obtendrían, la propuesta del gobierno se ve marcada por una estrategia de desarrollo nacional que buscaría dejar de depender del petróleo en el mediano plazo.

Esta preocupación por una nueva minería responsable, puede plasmarse en la urgencia del gobierno por establecer un marco jurídico que contenga estrictas normas y regulaciones de protección ambiental, las cuales garanticen la recuperación de la capacidad de regulación, control y de fiscalización estatal, que asegure los esperados beneficios económicos para el país.

Es de destacar que algunos de los aspectos del proceso productivo de la minería industrial son sometidos a críticas, debido al impacto ambiental que presupone, como la modificación sustancial del paisaje del área explotada, causada por la remoción considerable de la tierra, sus

consecuencias socioculturales en la población local y la utilización de químicos tóxicos tales como el cianuro, que sirve para extraer el mineral, pero que contamina particularmente los recursos acuáticos de la zona.

Existen críticas en cuanto a la Ley de Minería, por parte de los dirigentes de la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE), señalando que la misma, ya estaba hecha antes de la constituyente, y que después se hizo la socialización, en la que no existía nada que respete el ámbito de la naturaleza, el *sumak kawsay*, o que se respetara a los pueblos indígenas, era una ley con directrices de las empresas mineras, por lo que no se ha realizado ninguna consulta a los que van a ser directamente afectados.

De acuerdo con Cesar Espinoza, presidente de la Cámara de Minería del Ecuador en el año 2009, la nueva ley no es competitiva para atraer inversión extranjera frente a las leyes que tienen otros países como Perú, Colombia y Chile, no obstante estima que es suficiente en el establecimiento de controles ambientales y sociales, la nueva Ley establece la obligatoriedad para el Estado de realizar un proceso de participación ciudadana y consultas en todas las fases de la actividad minera. Esta consulta no es decisoria; más bien se orienta a armonizar los intereses del proyecto minero con el de las comunidades y obtener el consentimiento de estas.

Con el Mandato Minero 06, aprobado el 18 de abril de 2008, el Estado ha buscado establecer un mayor control sobre las áreas mineras. El mandato ha dejado sin efecto las concesiones que no contaban con estudios de impacto ambiental o consulta previa. Los puntos centrales de este mandato fueron:

Cesación de concesiones que no cumplan con las obligaciones establecidas en la ley en materia de inversiones y pago de patentes.

No afectación del agua.

Restricción de la minería en áreas protegidas y en zonas de amortiguamiento.

Prohibición del monopolio y sus prácticas.

Extinción de las concesiones a los exfuncionarios del Ministerio de Energía y Minas.

2.3.2. Marco Normativo de la Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador.

El marco legal es amplio en temas sociales, ambientales, y económicos, dicha normativa define las obligaciones de las empresas y cuenta con mecanismos de fomento y apoyo a las empresas que tengan prácticas de Responsabilidad Social, tal es el caso de la Constitución y el Código Orgánico de la Producción.

Se ha realizado encuestas en el año 2012 a empresas, entidades públicas, y organizaciones de la sociedad civil, para saber la opinión sobre, si el marco legal nacional y local es favorable para la implementación de la Responsabilidad Social, arrojando los siguientes resultados:

Aproximadamente el 20% de empresas y entidades gubernamentales encuestadas estima que el marco legal es completamente favorable, sin embargo, apenas el 8% de las organizaciones de la sociedad civil tiene la misma apreciación; cerca del 50% de los actores considera que el marco legal es favorable para implementar la Responsabilidad Social, en algunos casos

Por otro lado, se presenta una tendencia a considerar que la Responsabilidad Social debe ser regulada, esto probablemente estaría asociado al desconocimiento sobre el tema, pero además a la desconfianza de los actores sobre el cumplimiento en sí mismo de la Responsabilidad Social, como un modelo de gestión integral.

En el Ecuador en cuanto a la normativa, aún no se ha acumulado suficiente experiencia y tiempo de aplicación para verificar su efectividad y si atenúa el riesgo operacional y de reputación de las empresas.

La Responsabilidad Social para el caso ecuatoriano es un tema que se vincula con el ámbito del sector empresarial. Las prácticas que fundamentan esta temática se encuentra aún en franco proceso de construcción.

Las organizaciones empresariales, tanto públicas como privadas, son entes sociales que requieren para su accionar de procedimientos internos y normatividad que regulen sus relaciones internas y externas. Estas relaciones se dan mediante las diferentes correlaciones entre los sujetos que conforman el Estado y la Sociedad.

Las empresas para el cumplimiento de la Responsabilidad Social podrían disponer de un marco jurídico que ordene el cumplimiento de prácticas socialmente responsables. Sin embargo, esto más bien limitaría mucho la acción organizacional.

Lo que existe es un conjunto normativo que regula ciertas dimensiones de la Responsabilidad Social, como por ejemplo, la relación entre la empresa y el empleado, la relación con el medio ambiente, etc. La regulación de la Responsabilidad Social se encuentra dispersa en la legislación nacional. No obstante, el marco jurídico que disponen los Estados no son condicionantes únicos para las prácticas de Responsabilidad Social.

Existen algunas normas técnicas, como la ISO 26000, la AA 1000, la ISO 8000, por ejemplo que apoyan a las organizaciones en sus definiciones.

Para el caso ecuatoriano la legislación vigente está direccionada a cuatro dimensiones que pasan transversalmente por los cuerpos legales que a continuación se cita. Estas cuatro dimensiones son las siguientes:

1. Las que se vinculan la relación con el ambiente
2. Las que median entre el Estado, la sociedad y la empresa – terceras personas
3. Las que regulan a los clientes/usuarios – Público Externo y la Empresa
4. Las que intervienen en la relación trabajador – Público interno y Empresa

Las que tienen relación con el ambiente se puede encontrar en varios artículos de la Constitución del Ecuador, entre los cuales se tiene los siguientes:

14,15,27,57,83,258,259,276,282,284,315,323,395,396,397,398,399,400,403,406,409, por ejemplo:

Art. 14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir. Sumak kausay.

Se declara de interés público la preservación del ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genérico del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados.

Art. 15.- El Estado Promoverá en el sector público y privado, el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas, no contaminantes y de bajo impacto. La soberanía energética, no se alcanzará en detrimento de la soberanía alimentaria, ni afectará el derecho al agua.

En la disposición general tercera de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, se señala al respecto lo siguiente:

Tercera: Protección ambiental.- En el ejercicio de sus actividades las empresas públicas preservarán el equilibrio ecológico, para lo cual observarán las políticas de control ambiental, con el objeto de ejecutar los planes de manejo ambiental tendientes a prevenir, mitigar, controlar rehabilitar y compensar los impactos ambientales ocasionados por las actividades realizadas por las empresas públicas, de conformidad con las leyes y normas ambientales y con las políticas que dicte el ministerio del ramo.

Las que median entre el Estado, la sociedad y la empresa-terceras personas se cita en los siguientes artículos de la Constitución:

3,26,57,66,83,276,278,284,315,320,321,323,355,382,387,389,403,406,409

Entre las cuales se citan lo que hacen referencia los siguientes:

Art. 3.- Son deberes primordiales del estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales., en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición inestable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Las que regulan a los clientes/usuarios-público externo y la empresa, se cita en la Constitución del Estado, en los siguientes artículos: 15, 27, 313, 320 y 387.

A continuación se señala lo que se ha considerado lo más importante:

Art. 313.- El Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución y eficiencia.

Los sectores estratégicos, de decisión y control exclusivo del Estado, son aquellos que por trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, y deberán orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social.

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción en cualquiera de las formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

Las que intervienen en la relación trabajador-público interno y empresa, se cita en la Constitución del Estado, en los siguientes artículos: 15, 27, 47, 387, indicando lo que señala el art. 47.

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Con estas afirmaciones se puede observar que varios aspectos de la Responsabilidad Social aparecen transversalmente en varios ámbitos de la Constitución del Ecuador.

En cuerpos jurídicos, como el de la Ley Orgánica de Empresas (2009) Públicas, también se hace referencia a las cuatro dimensiones citadas anteriormente. En la Ley de Gestión Ambiental (2004), aparece todo su cuerpo normativo la dimensión que vincula a la empresa con el ambiente.

Por normatividad, como se ha observado aparecen aspectos señalados por Responsabilidad Social Empresarial en el caso ecuatoriano. Sin embargo la Responsabilidad Social debe ir más allá del cumplimiento de la regulación del Estado, para que estas prácticas dejen de ser modas gerenciales o imposiciones y pasen a ser acciones sustantivas de los actores económicos y sociales del sistema.

En cuanto al marco normativo se han dado las siguientes situaciones:

- Existe una ausencia de políticas promocionales,
- El marco normativo es más restrictivo y de control,
- No existen incentivos fiscales,
- Existen desconfianzas mutuas,

- Existe desconocimiento del tema,
- Se da una cultura elitista de la Responsabilidad Social.

Los modelos de Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador lo tienen algunas empresas como las siguientes:

- Empresas que tienen sus propias fundaciones están NOBIS, Coca Cola, Repsol, Banco del Pichincha entre otras.
- Empresas que tercerizan la Responsabilidad Social, tenemos OCP, Movistar.
- Empresas que tienen programas o líneas de negocios sociales autosustentables, como Banco Solidario y Moderna.
- Empresas que donan a proyectos en bienes y servicios como Hospital Metropolitana.
- Empresas que han incorporado la Responsabilidad Social Empresarial como estrategia, Holcim, Consorcio Nobis.
- Alianzas de Empresas y Fundaciones que promueven la Responsabilidad Social Empresarial

2.4. Marco Institucional

El marco Institucional, hace referencia a las instituciones existentes en el Ecuador, encargadas del desarrollo y control de la actividad minera, como también las que están encargadas de la promoción de la Responsabilidad Social empresarial.

2.4.1. Marco Institucional con relación a la actividad minera en el Ecuador.

En el Ecuador existen las siguientes instituciones encargadas del manejo minero:

La Cámara de la Minería.- La Cámara de Minería del Ecuador, se fundó el 19 de marzo de 1979, con domicilio en la ciudad de Quito. Se constituyó como una entidad de derecho privado que busca fomentar y propiciar el desarrollo de la actividad minera del país como industria organizada y prioritaria, así como de toda actividad relacionada con la exploración y explotación de recursos naturales no renovables y de actividades conexas y derivadas. También se encarga de velar por la efectiva vigencia de los derechos de sus miembros.

Actualmente tiene más de 100 socios entre personas naturales y jurídicas que se dedican a la prospección, exploración, explotación, beneficio, fundición, refinación y comercialización de minerales obtenidos en territorio ecuatoriano. También son socios personas naturales y jurídicas que ejercen representación, asistencia técnica y legal o consultoría en materia minera. Las principales compañías mineras nacionales e internacionales que están desarrollando trabajos en el ámbito de los recursos metálicos y no metálicos, están asociadas a esta Cámara

Ministerio de Recursos Naturales No Renovables.- Es a partir de la nueva Ley Minera que se han creado instituciones que son las encargadas de controlar la minería, es así que nace el Ministerio de Recursos Naturales no Renovables, siendo creado por la Presidencia de la Republica para que sea un eje central en el control de los productores mineros, constituyéndose en un ministerio sectorial que se encarga de las políticas públicas, de extender los acuerdos y resoluciones relacionadas con el manejo minero en el país.

Ministerio de Energía y Minas.- Es la Secretaría del Estado encargada de la planificación, ejecución y administración de la política minera aprobada por el Presidente de la Republica, en su propósito de orientar y promover dicha política, mediante programas de desarrollo a corto, mediano y largo plazo. Sus funciones son establecidas en la Ley de Minería y el Reglamento.

Subsecretaría de Protección Ambiental del Ministerio de Energía y Minas.- Es la encargada del control de la gestión ambiental en las actividades mineras conjuntamente con la Dirección Nacional de Protección Ambiental, la Subsecretaría de Minas, la Dirección Nacional de Minería y las Direcciones Regionales de Minería.

Dirección Nacional de Minería (DINAMI).- Es una dependencia del Ministerio de Energía y Minas, encargada de administrar los procesos de otorgamiento, conservación y extinción de derechos mineros, de conformidad con las regulaciones de la Ley de Minería.

Unidad Ambiental Minera.- Es la dependencia, cuyo ámbito de acción, según el Estatuto Orgánico Funcional del Ministerio de Energía y Minas les corresponde evaluar los estudios, programas, planes de manejo, auditorías y presupuestos ambientales, que presenten los titulares de los derechos mineros respecto de sus concesiones mineras o plantas de beneficio, fundición y refinación, los mismos que serán aprobados por la Subsecretaría de Protección Ambiental del Ministerio de Energía y Minas.

Además de este ente de control, existen otros que regulan y controlan los sectores estratégicos como los siguientes:

Agencia de Regulación y Control Minero (ARCOM).- El artículo 8 de la Ley de la Minería señala "...La Agencia de Regulación y Control Minero, es el organismo técnico – administrativo, encargado del ejercicio de la potestad estatal de vigilancia, auditoría, intervención y control de las fases de la actividad minera que realice la empresa nacional minera, las empresas mixtas mineras, la iniciativa privada, la pequeña, la minería artesanal y de sustento, de conformidad con las regulaciones de esta ley, y sus reglamentos".

Instituto Nacional de Investigación Geológico Minero Metalúrgico (INIGEMM).- El Artículo 10 de la Ley de Minería afirma "...crease el Instituto Nacional de Investigación Geológico Minero, metalúrgico, de acuerdo con las normas del artículo 386 de la Constitución de la República del Ecuador, como institución pública encargada de realizar actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en materia geológica, minera y metalúrgica". Por lo que este organismo tiene la competencia para generar, sistematizar, focalizar y administrar la información geológica de todo el territorio nacional.

Empresa Nacional Minera (ENAMI EP).- El artículo 12 de la Ley Minera indica "Es una sociedad de Derecho Público con personalidad jurídica, patrimonio propio, dotada de autonomía presupuestaria, financiera, económica y administrativa, destinada a la gestión de la actividad minera para el aprovechamiento sustentable de los recursos, materia de la presente ley en observancia a las disposiciones de la misma y sus reglamentos. La Empresa Pública Minera, sujeta a la regulación y control específicos establecidos en la Ley de Empresas Públicas, deberá actuar con altos parámetros de calidad, criterios empresariales, económicos, sociales, y ambientales".

2.4.2. Marco Institucional con relación a la Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador.

En el Ecuador se tiene el siguiente marco institucional en relación a la Responsabilidad Social Empresarial:

En 1997 se ha creado el Ministerio del Ambiente, como una entidad reguladora del aspecto ambiental, con la puesta en vigencia del Reglamento Ambiental para las actividades mineras en

el Ecuador, desde lo cual se cuenta con una evaluación del impacto ambiental de las actividades del sector, haciendo operativo el control a través de la Subsecretaría del Ministerio de Energía y Minas, integrante del Sistema Descentralizado de Gestión Ambiental, cuya rectoría corresponde por ley al Ministerio de Ambiente.

MINISTERIO DEL AMBIENTE.- Es la cartera del Estado o ministerio encargado de la política ambiental del Ecuador, es la autoridad ambiental del Ecuador, que ejerce el rol rector de la gestión ambiental, que permita garantizar un ambiente sano y ecológicamente equilibrado con el objetivo de hacer del país, una nación que conserva y usa sustentablemente su biodiversidad, mantiene y mejora su calidad ambiental, promoviendo el desarrollo sustentable y la justicia social reconociendo al agua, suelo y aire como recursos naturales estratégicos.

El Ministerio del Medio Ambiente fue creado por el presidente Abdalá Bucaram, el 4 de octubre de 1996 mediante decreto ejecutivo, mismo que fue elaborado en la casa de un Presidente de una Fundación Ambientalista, el 28 de enero de 1999, se fusionan en una sola entidad el Ministerio del Medio Ambiente y el Instituto Ecuatoriano Forestal y de Áreas Naturales y Vida Silvestre (INEFAN), dando como entidad resultante el Ministerio del Medio Ambiente posteriormente llamado Ministerio del Ambiente del Ecuador con dos áreas técnicas principales, áreas naturales, forestal y biodiversidad que es lo que llevaba el INEFAN y calidad ambiental que es lo que llevaba el Ministerio del Medio Ambiente, sucesor de la CAM o comisión Asesora Medioambiental de la Presidencia de la República, posteriormente se aumenta el tema del Cambio Climático como una Subsecretaría propia dado el amplio interés en desarrollar este tema por parte de sociedad ecuatoriana.

En cuanto a organizaciones de la Sociedad Civil tenemos:

CARE ECUADOR.- Plataforma Ecuatoriana de Responsabilidad Social, es una coalición de Organizaciones de la Sociedad Civil que tiene como fin contribuir al ejercicio de la Responsabilidad Social en las instancias públicas y privadas del Ecuador, la misma se ha conformado oficialmente en julio de 2008, mediante un convenio suscrito por todos sus miembros, entre los cuales constan organizaciones no gubernamentales, universidades, organismos internacionales, entre otros.

Desde junio de 2009 a noviembre de 2010, la plataforma de Responsabilidad Social implementa el fortalecimiento financiado por CARE UK.

Dentro del Plan Estratégico 2010 – 2015 se encuentra:

La visión: Seremos la organización con mayor reconocimiento en temas de Responsabilidad Social en el Ecuador, que incida en la generación de políticas públicas institucionales, convirtiéndose en: un espacio de reflexión y análisis entre todos los actores, en referente de veedurías y que contribuya en la generación de conocimiento y formación sobre el tema.

La Misión: Impulsar la construcción y difusión de conocimiento sobre Responsabilidad Social en la sociedad; incidir en la generación de políticas públicas; y, promover buenas Prácticas para un mejor ejercicio de ciudadanía en el Ecuador.

CEMDES. Es una Organización de Empresarios, creada para promover el concepto de Desarrollo Sostenible desde la perspectiva empresarial, y facilitar la implementación de soluciones innovadoras en temas ambientales y de responsabilidad social en el Ecuador.

Esta organización basa su acción en la necesidad de facilitar a la sociedad a los instrumentos que promuevan la contribución del sector empresarial hacia modelos de desarrollo sostenible, ambiental y socialmente responsables. Por ello agrupa a las empresas que desean trabajar en este ámbito de forma activa y comprometida.

Desde 2001, CEMDES, es el socio ecuatoriano del Concejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD), organización líder a nivel mundial en el desarrollo sostenible empresarial.

El WBCSD es una coalición de 200 empresas internacionales unidas por una visión común, el desarrollo sostenible, se ha de alcanzarse a través del crecimiento económico, el equilibrio ambiental y el progreso social.

La Red Regional del WBCSD aporta valor a sus empresas miembros al:

- Promover al acceso a las últimas ideas y mejores prácticas empresariales en desarrollo sostenible.
- Impulsar el intercambio mutuo, en particular, entre las organizaciones asociadas a los países con similares características socioeconómicas y culturales y que, a menudo, comparten retos comunes.
- Permitir el acceso a los programas de WBCSD: intercambio de experiencias, herramientas y material de construcción de capacidad.

- Facilitar la comunicación con los principales actores internacionales y plataformas que trabajan por los negocios y el desarrollo sostenible.
- Activar contactos y vínculos con las corporaciones globales, fomentando al aprendizaje entre países y sectores.

El Instituto de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE). Es la primera iniciativa institucional en el Ecuador en el cometido de la Responsabilidad Social Empresarial. Es una organización privada, sin fines de lucro. En sus gestores y protagonistas prevalece el ideal del perfeccionamiento social a través de un humanismo auténtico y solidario. Al IRSE lo consolida un equipo de personas con positiva y vasta experiencia en el campo empresarial, en la academia, en la cátedra, en múltiples responsabilidades públicas y privadas.

IRSE es parte de la Fundación Horizontes, una Persona Jurídica, aprobada mediante Acuerdo No. 472, del 29 de diciembre de 2005, por el Ministerio de Educación y Cultura de la República del Ecuador.

El IRSE impulsa, sobre todo, la práctica de aplicación técnica y metodológica de la responsabilidad social, con base en la implantación de un modelo de RS. La utilización de herramientas universales para que las organizaciones coadyuven en la mejora de la sociedad, a través de la excelencia institucional y sus legítimos fines pero, sobre todo fundamentándose en valores, transparencia y ética.

Para IRSE, la Responsabilidad Social, por su dilatado ámbito, es un medio idóneo para integrar las acciones estratégicas de las Organizaciones con sus valores y principios; el, IRSE, a través de la orientación en la aplicación de sus herramientas, logra ese medio integrados.

Red del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES).

El Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social es una red compuesta por empresas públicas, privadas, fundaciones empresariales y organizaciones de la sociedad civil, comprometidas con la sustentabilidad social, ambiental y económica.

CERES impulsa y difunde las mejores prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, que son aquellas que contribuyen a la construcción de una sociedad más justa y sostenible. Es la entidad líder en la gestión del conocimiento, capacitación e investigación sobre Responsabilidad Social en el Ecuador y es aliado estratégico de las principales organizaciones promotoras de

responsabilidad social en la región y convirtió en la plataforma que facilita el diálogo constructivo entre los diferentes sectores de la sociedad.

En su planificación estratégica se ha definido los conceptos de:

Misión: Promover el concepto y las prácticas de Responsabilidad Social a través de un grupo de organizaciones fortalecidas y comprometidas con el desarrollo sostenible del Ecuador.

Visión: Ser la organización nacional referente, sin fines de lucro y con alto impacto, en el campo de la Responsabilidad Social.

CAPÍTULO III.
INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

3.1. Introducción

Una vez realizado el desarrollo de capítulos I y II , en los cuales se señaló sobre los diferentes temas y experiencias Responsabilidad Social Empresarial, resaltando lo que tiene relación con las actividades mineras en los países de Chile y Ecuador; en este tercer capítulo, que es ya más específico y delimitado en cuanto al estudio de actividades de RSE, por parte de la Empresa Minera San Ignacio, aquí se expone los resultados de la aplicación de encuestas y de fichas investigativas a los miembros de la comunidad rural de San Ignacio, perteneciente al cantón Paute, en donde pudieron expresar sus percepciones y sus intereses, sobre todo con lo relacionado a las acciones de Responsabilidad Social Empresarial realizadas por la empresa objeto de estudio. Estas fichas permitieron tener un conocimiento real de lo que la Empresa Minera San Ignacio ha realizado en cuanto a las actividades que tienen relación con la RSE.

Así mismo, la aplicación de las entrevistas y encuestas al representante de los trabajadores, permitieron conocer la realidad que se vive dentro de la empresa y si la misma cumple con lo relacionado a las exigencias con la administración del talento humano, en cuanto a acciones de RSE, así como las realizadas a los directivos de la empresa, con la finalidad de saber si la empresa ha utilizado un modelo de responsabilidad social empresarial, los resultados se exponen a continuación:

3.2. Ubicación de la zona de estudio

El lugar en donde se desarrolló la investigación, corresponde al Sector San Ignacio, perteneciente a la parroquia del Cabo del cantón Paute, provincia del Azuay, la misma que limita al norte con la provincia del Cañar, al sur con las provincias de El Oro y Loja, al Oriente con las provincias de Morona Santiago, y Zamora Chinchipe, y al occidente con las provincias del Guayas, como se puede observar en los siguientes mapas:



Figura No. 1 Mapas de ubicación de la Provincia del Azuay y del Cantón Paute.

Fuente: IGM

Específicamente se encuentra ubicada en la parroquia El Cabo, Comunidad o sector Rural de San Ignacio, se encuentra ubicada a 1.5Km de la población de Uzhupud, se ingresa por una vía de tercer orden y de propiedad de la concesionaria minera, como se puede apreciar en el siguiente mapa de la división del cantón Paute:

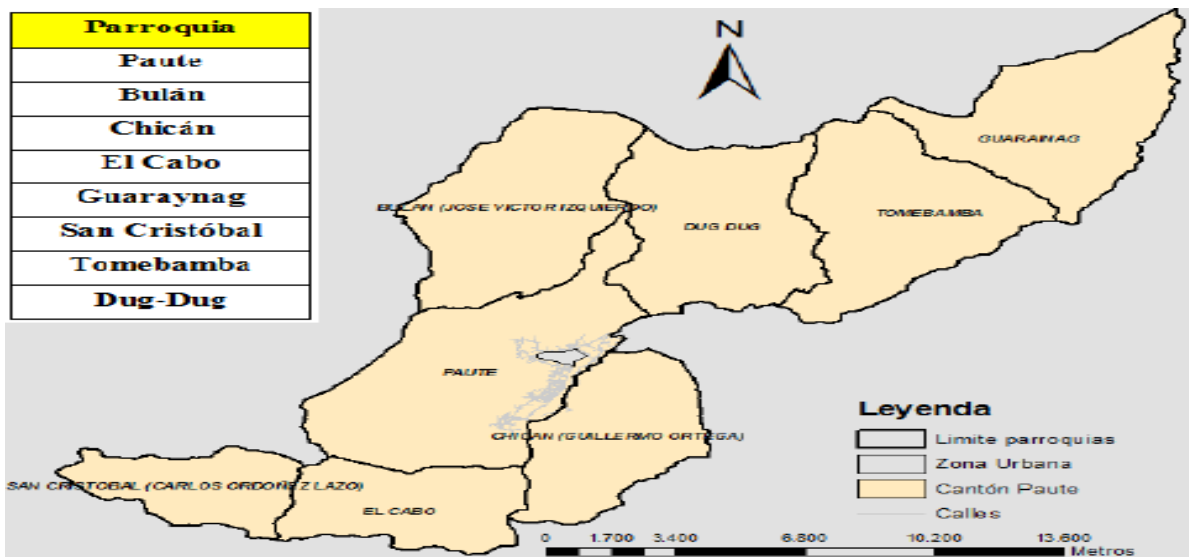


Figura N°2. Mapa de la división política del Cantón Paute.

Fuente: IGM,1992

Al sector se puede acceder a partir de la ciudad de Cuenca o Paute por la vía Cuenca – Paute - Guarumales.

Concesión Minera San Ignacio.- Es la empresa objeto de análisis de la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial.

Reseña histórica:

El 29 de Noviembre de 1993 la Dirección Regional de Minería de Pichincha otorgó a Minera San Ignacio (C & M Cía. Ltda.), el título de concesión para explotación minera de materiales de construcción en el área de San Ignacio, desde esta fecha ha venido desarrollando sus actividades en forma ininterrumpida hasta la actualidad.

Breve descripción de las instalaciones y de las actividades de la Empresa Minera San Ignacio

La explotación que se efectúa en la concesión Minera San Ignacio se trata específicamente en la extracción de materiales de construcción del lecho del Río Paute. La superficie total de concesión es de 15 hectáreas al que adicionalmente se han sumado 2 adicionales, la una que tiene una superficie de 1.5 hectáreas y la otra de 0.5 hectáreas, obteniendo un total de 17 hectáreas mineras, determinándose una zona inicial de explotación dentro de la cual se encontrará emplazada el frente de extracción y que corresponde a una extensión de 5 hectáreas, no tiene intersección con bosques o vegetación protectora o área protegida.

En el área minera se cuenta con una obra de infraestructura, existen instalaciones destinadas a fines administrativos como: servicios sanitarios, caseta de seguridad, patio de estacionamiento, lugares de acopio temporal de material, mecánica, patio de mantenimiento, y almacenamiento de combustible.

Las actividades de extracción de los materiales de construcción, se efectúan en forma mecanizada, con la utilización de maquinaria, que son en forma discontinua, es decir cuando el material se haya acumulado; y en las épocas de invierno, cuando el nivel de las aguas del Río Paute sean elevadas se suspenden totalmente las actividades de extracción. Los procesos de carga y transporte se realizan hacia los sitios de procesamiento ubicados en la Concesión Minera San Ignacio; lugar en el cual se ejecutan las actividades de procesamiento, trituración, almacenamiento de material y acumulación de pachilla para un posterior tratamiento.

Fin y productos que ofrece la empresa

El fin de la Empresa Minera San Ignacio, es satisfacer la demanda de materiales pétreos en las ciudades de Cuenca, Azogues y las poblaciones o ciudades cercanas a los dos polos de desarrollo antes citado; además con frecuencia se realizan contratos de entrega de materiales a organismos de desarrollo locales, sean estos gubernamentales o privados.

Los organismos públicos que requieren son:

- Concejo cantonal de Cuenca, Azogues y de otras municipalidades de los cantones orientales de la provincia del Azuay;
- Instituciones relacionadas con las obras públicas y viales de la región;
- Instituciones públicas como el MIDUVI.

Los productos que se ofertan y se comercializan en el mercado son los siguientes:

- Arena,
- Arena triturada o polvo,
- Piedra de cemento (> a 20 cm)
- Piedra de re plantilla (15 a 20 cm)
- Grava 1 ½
- Base
- Ripio 1 ½
- Chispa 3/8 y 3/4
- Arenilla

Personal que laboran en la empresa.

Quienes efectúan las actividades extractivas mineras de materiales en la Concesión Minera San Ignacio, provienen de Uzhupud y Paute.

Reservas de la empresa

Los materiales de construcción obtenidas en el lecho del río, no son consideradas dentro de una categoría de mina, debido a que una mina tiene reservas cuantificables y percederas, es decir que tiene un tiempo de vida útil , tras lo cual se agotan las reservas y se terminan la extracción de las mismas; mientras que en el caso de materiales de construcción de un lecho de un río, si bien sus reservas no son del todo inagotables, las condiciones de formación de las mismas, es decir el arrastre de materiales seguirá ocurriendo siempre que exista periodos de escorrentías en las zonas cercanas aguas arriba.

Método de explotación.

Considerando que dentro de la superficie manifestada en producción el ancho promedio del cauce del río es de 50 metros y que la explotación del lecho se la efectuará desde la margen izquierda hasta el eje del río, es decir sin realizar trabajos de explotación en la margen opuesta que ha determinado que el método de explotación sea realizado ejecutando parciales desviaciones del río, utilizando material grueso, teniendo las precauciones debidas en no provocar aumentos considerables en la velocidad del caudal que circule por la parte que no sea taponada, ya que esta podría provocar una erosión de los terrenos de la margen derecha.

La metodología que se sigue es delimitar una franja de aproximadamente cien metros y en la parte inicial (aguas arriba) provocar la desviación del río de material grueso removido y trasladarlo por la retroexcavadora, lo que permite obtener una superficie en la que el material pétreo quede expuesto y será objeto de explotación.

Procesamiento de material pétreo.

El material pétreo que se extrae del áreas minera San Ignacio es íntegramente procesado, no existe acumulación, venta o desalojo del material llamado pachilla, pues este material es la materia prima para el proceso de trituración.

Maquinaria y equipos utilizados

En la Empresa Minera San Ignacio se realiza 2 procesos productivos:

1. Labores de extracción, carga, transporte, y acumulación temporal del material pétreo.
2. Procesos de trituración, lavado, y clasificación, de materiales.

En el primer proceso se utiliza la siguiente maquinaria: retroexcavadoras, pala cargadora, tractor, volquetes, camioneta.

En el segundo proceso, los equipos para efectuar la trituración, lavado, clasificación del material son:

- Planta de trituración N° 1
- Planta de trituración N° 2
- Planta de lavado de arena N° 1
- Planta de lavado de arena N° 2

N° de trabajadores

En el proceso productivo de extracción, transporte, clasificación, trituración y lavado; y, en las labores de control y administración de la concesión minera laboran 34 personas.

- Nivel Ejecutivo 3
- Nivel de Administración 3
- Nivel de Producción 21
- Mantenimiento 4
- Ventas 1

Construcciones administrativas:

Los procesos de control administrativos se efectúan en la Concesión Minera San Ignacio desde una infraestructura que consta de:

Oficina para secretaria, lugar en el cual se realizan todos los procesos de pedidos, registros, órdenes de entrega, control de la producción y ventas.

Oficina de la gerencia, lugar en las que se realizan las actividades de coordinación, control y vigilancia, estos sitios cuentan con los servicios sanitarios correspondientes.

Junto a estas instalaciones existen una pequeña área en la cual se almacenan los repuestos, insumos y otros materiales importantes para el mantenimiento de la maquinaria y equipos existentes dentro de la concesión minera, ocupa una superficie de 10 m².

3.3. Objetivos

Conocer los niveles de satisfacción de los miembros de la comunidad de San Ignacio, respecto a los compromisos sociales desarrollados por la empresa.

Pero también busca conocer la opinión y percepción de un representante de los trabajadores de la empresa, y si es que en la misma se ha aplicado un modelo de responsabilidad social empresarial.

3.4. Metodología

Para la recolección de la información se aplicaron herramientas acordes a la realidad local como entrevistas y encuestas (formato ver en el anexo 1), y la misma una vez obtenida ha sido sistematizada y analizada por grupos y de acuerdo a cada una de las variables identificadas.

Se realizaron entrevistas y encuestas a los trabajadores de la Empresa Minera "San Ignacio", en relación con las políticas de responsabilidad social que se han implementado en las labores de la empresa (formato ver en el anexo 2), así también se consideró la encuesta para saber si la empresa ha aplicado algún modelo de responsabilidad social empresarial (formato ver en el anexo 3).

3.5. Análisis de resultados obtenidos

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de las entrevistas y encuestas diseñadas para la ocasión.

Análisis de resultados de las encuestas aplicadas a la población del área de influencia

La encuesta ha sido aplicada a 86 familias que habitan en la Comunidad Rural de San Ignacio y sus alrededores, que pertenecen al cantón Paute, por ser el área de influencia de donde explota la empresa los materiales destinados a la construcción, con la finalidad de conocer cuál es su apreciación con relación a las actividades relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial, los resultados son los siguientes:

Cuadro No. 1:

¿La empresa ayuda a los proyectos con el Gobierno Autónomo Descentralizado?

DETALLE	SI	NO	TOTAL	% SI	NO %
¿La empresa ha ayudado?					
Infraestructura	31	55	86	36,04%	63,96%
Educación	0	86	86	0,00%	100,00%
Salud	0	86	86	0,00%	100,00%
Mejoramiento de vivienda	4	82	86	4,65%	95,00%
Apoyo administrativo	0	86	86	0,00%	100,00%
Apoyo a la Conservación Ambiental	1	85	86	1,00%	99,00%
Otros	0	86	86	0,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia, basada en encuestas aplicadas en el sector de San Ignacio, 2015.

Interpretación de los resultados.

En la comunidad rural de San Ignacio, el 36,04% de población recibió apoyo en cuanto a infraestructura, con el aporte de maquinaria o material pétreo para arreglos de vías, construcción de la iglesia del sector, construcción de canchas deportivas, estabilización de una quebrada, y construcción de sistema de agua potable; a diferencia del 63,96% restante, no recibió contribución en este sentido.

En cuanto a la asistencia en educación, el 100% de la población no recibió apoyo por parte de la empresa.

En cuanto a aportes en el campo de la salud, al igual que en el punto anterior, la población en un 100% no recibió asistencia.

En lo relacionado al mejoramiento de viviendas, el 5% de la población en lo referente a la adquisición de los materiales pétreos para la construcción recibió un descuento especial de un 50% del precio real; mientras que el 95% no recibió apoyo.

En lo referente al aporte brindado por la minera en cuanto a la conservación ambiental de la zona, el 1% de la población recibió tanques que sirven de basureros comunitarios, mientras que el 99% no recibió contribución alguna en este aspecto.

En cuanto el soporte en otras áreas, tales como, sociales, deportivas, el 100% de la población reveló que no ha existido ayuda alguna.

Realizando una interpretación de los resultados obtenidos, se resalta el apoyo brindado por parte de la empresa con los productos para la construcción de obras de infraestructura, y un soporte en costes de materiales para la construcción de viviendas de los pobladores de este sector; no se observó la existencia de aportes económicos para atender otras necesidades comunitarias.

Cuadro No. 2

¿Qué piensa Usted de estos proyectos? ¿Por qué?

Detalle	%	Cantidad
No opina	67,44%	58
Debería apoyar, sin embargo no ha apoyado	5,81%	5
Nos favorece a todos de la comunidad	16,28%	14
Ayuda a las personas con bajos recursos	3,49%	3
Lo entregado es insuficiente	3,49%	3
Es colaborador, siempre está dispuesto a ayudar	3,49%	3
Total:	100,00%	86

Fuente: Elaboración propia, basada en encuestas aplicadas en el sector de San Ignacio, 2015.

Interpretación de los resultados.

El 67,44% de moradores de la comunidad rural de San Ignacio se abstuvo de dar su opinión por temor a represalias por parte de la empresa, representando un porcentaje bien elevado, seguido de la opinión de que si nos favorece a todos de la comunidad con un 16,28%, luego se encuentra que debería apoyarnos, sin embargo no ha ayudado representando un 5,81%.

Con opinión de que si brinda asistencia a las personas de bajos recursos económicos, es colaborador, siempre está dispuesto a ayudar; y lo entregado es insuficiente, con un porcentaje del 3,49% cada uno.

Con los resultados señalados se puede concluir que existe un alto porcentaje de personas que no opinó al respecto, con lo que se demuestra que no han percibido ningún apoyo; también existieron apreciaciones en un porcentaje menor que si les consta de que ha colaborado con los habitantes del lugar y con algunas obras públicas realizadas, y otros que opinan que pudiendo brindar asistencia, no lo ha hecho.

Cuadro No. 3

¿La empresa apoya proyectos con organizaciones sociales?

Detalle	SI	NO	TOTAL	% SI	% NO
Cantidad	26	60	86	30,23%	69,77%
Si su respuesta es SI ¿qué proyecto (s) Conoce?					
Con niños / jóvenes	23	0	23	88,46%	0,00%
Con Mujeres	0	0	0	0,00%	0,00%
Con discapacitados	1	0	1	3,85%	0,00%
Con familias	2	0	2	7,69%	0,00%
Con ONG Ecológicas	0	0	0	0,00%	0,00%
Con ONG Sociales	0	0	0	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia, basada en encuestas aplicadas en el sector de San Ignacio, 2015.

Interpretación de los resultados.

El 69,77% de la población de la comunidad rural San Ignacio, no ha sido apoyado con proyectos con organizaciones sociales, representando un alto porcentaje de los habitantes de este sector, en cambio el 30,23% si han presenciado la colaboración de la empresa.

Con niños y/o jóvenes un 88,46%, recibió aportes para la realización de agasajos navideños a los niños y jóvenes del sector, con las familias; un 7,69%, recibió premios para la realización de bingos de solidaridad destinados a brindar apoyo a personas con dificultades económicas, ha realizado donaciones de alimentos para personas de escasos recursos económicos; en cuanto al apoyo a personas con discapacidad un 3,83%, fue apoyado con trabajo a personas que tienen algún grado de discapacidad.

En cuanto a: asistencia a organizaciones de mujeres, con ONGs ecológicas, y ONGs Sociales, no se indicó que haya existido ningún tipo de apoyo para estas organizaciones.

Cuadro No. 4**¿Qué piensa Usted de estos apoyos? ¿Por qué?**

Detalle	Cantidad	%
No opina al respecto	73	84,88%
Buena colaboración	5	5,81%
Estamos de acuerdo con estos apoyos	3	3,49%
Debería apoyar, pero hasta ahora no ha hecho nada	3	3,49%
En la Comunidad no hay grupos organizacionales	1	1,16%
Es bueno, a los niños le pone alegres	1	1,17%
Total	86	100%

Fuente: Elaboración propia, basada en encuestas aplicadas en el sector de San Ignacio, 2015.

Interpretación de los resultados.

El 84,88% de la población de la comunidad rural San Ignacio, no opinó al respecto debido al temor a represalias por parte de la empresa, en otras por desconocimiento sobre el tema, representando un porcentaje poblacional elevado; a diferencia que para el 5,81% es buena la colaboración, el 3,49% estaba de acuerdo con estos apoyos, para el 3,49%, hasta la fecha no ha dado ningún apoyo, para el 1,16% en la comunidad no hay organizaciones sociales, y para el 1,16% que es bueno, porque les pone a los niños alegres.

Cuadro No. 5.**¿Existen proyectos de fortalecimiento ciudadano?**

Proyectos de Fortalecimiento ciudadano	SI	NO	% SI	% NO
Cantidad	0	86	0,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia, basada en encuestas aplicadas en el sector de San Ignacio, 2015.

Interpretación de los resultados

El total de la comunidad rural San Ignacio, no ha recibido apoyo para proyectos de fortalecimiento ciudadano por parte de la empresa minera, como se puede observar el cuadro No.5

Cuadro N° 6

En caso de no existir el apoyo de la empresa. ¿Cuál es su criterio al respecto?

Detalle	Número	%
No opina al respecto	36	41,86%
Fuera bueno que se hiciera un aporte a la comunidad	32	37,21%
Un % de los beneficios debería colaborar con la comunidad	2	2,33%
Debería seguir apoyando	8	9,30%
Que se apoye con capacitación	1	1,16%
Se apoye con canchas deportivas y otras obras	1	1,16%
No se brinda el debido apoyo	4	4,65%
Debería ayudar a los adultos mayores	2	2,33%
Total:	86	100,00%

Fuente: Elaboración propia, basada en encuestas aplicadas en el sector de San Ignacio, 2015.

Interpretación de los resultados.

El 41,86% de la población de la comunidad rural San Ignacio, no opinó al respecto, representando un alto porcentaje, para el 37,21% fuera bueno que hiciera un aporte a la comunidad, para el 9,30% que debería seguir apoyando, el 4,65% que no se brinda el debido apoyo, para el 2,33% un porcentaje de las utilidades debería colaborar con la comunidad, para el 2,33% debería ayudar a los adultos mayores, y para el 1,16% que se apoye con la construcción de canchas deportivas que vayan en beneficio de la comunidad.

Análisis de resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa.

Se realizó una encuesta a 6 trabajadores de la empresa en relación a las políticas de responsabilidad social que se han implementado en las labores extractivas de la Empresa Minera San Ignacio, teniendo los siguientes resultados:

INDICADORES DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. ¿El salario que recibe es acorde a las actividades que realiza?

El 100% de los trabajadores estuvieron de acuerdo con el salario que reciben, indicando que se les pagó por las horas extras realizadas, debido a la cantidad de entregas de materiales que tenían que realizar; con lo que se demuestra que el 100% de los trabajadores están de acuerdo con el salario percibido.

2. ¿La empresa en la cual trabaja le cubre algún tipo de seguro?

Los seis trabajadores se encuentran afiliados al Seguro Social General, según dispone la ley, siendo representados por el 100% de la totalidad.

3. ¿Recibe algún tipo de las siguientes prestaciones?

El 100% de los trabajadores recibieron prestaciones en los siguientes aspectos:

Uniformes de trabajo,

Mantenimiento de los uniformes, materiales y herramientas de trabajo,

Materiales para construcción de vivienda con el 50% de descuento,

Alimentación, en caso de ser fuera de la zona, les proporciona café, almuerzo y merienda.

Otras como: Préstamos de dinero por necesidades familiares, que es descontado mensualmente, sin interés alguno.

4. Su horario de trabajo está establecido por:

El 100% de los trabajadores laboran de acuerdo al horario establecido en el Código de Trabajo, es decir 8 horas diarias y 40 a la semana; sin embargo si se requiere el trabajo de más de las 8 horas, se labora con sobretiempo y si es sábado es con el 100% de recargo.

5. ¿Su empresa le ofrece flexibilidad en su horario de trabajo en caso de calamidad doméstica?

El 100% de los trabajadores están de acuerdo con la flexibilidad en el horario de trabajo, obtienen un permiso laboral cuando atraviesan una necesidad urgente, siendo la totalidad del 100%.

6. ¿Su empresa les ofrece espacios de recreación?

El 100% de los trabajadores conocen que la empresa ofrece espacios de recreación, sobre todo en los siguientes aspectos:

Deportes como indoor, fútbol, se dan los fines de año

Se puede escuchar la radio, en los espacios donde no hay ruido, en el cuarto de control, mecánica y cabina de timbre

Se puede ver televisión en el cuarto de control.

7. ¿El ambiente laboral en el cual trabaja les ofrece instalaciones adecuadas para el aseo personal?

El 100% de los trabajadores cuentan con instalaciones adecuadas en los siguientes aspectos:

Existen sanitarios disponibles para todos los trabajadores,

Existe una ducha con agua caliente para el Guardia que vive en la empresa,

Se tienen instalados lavabos para poder realizar el aseo personal,

8. ¿La empresa cuenta con un dispensario médico?

El 100% de los trabajadores no cuentan con un dispensario médico en la empresa.

9. ¿La empresa le realiza chequeos médicos?

El 100% de los trabajadores se hace un chequeo médico cada año en el Centro de Salud Centro de Salud del Ministerio de salud del sector. No se hace uso del Seguro Social, a pesar de estar afiliados. La empresa tiene botiquines para brindar los primeros auxilios a sus trabajadores.

10. ¿Cuenta con algún servicio extra en caso de enfermedad por parte de la empresa?

Los trabajados no cuentan con otros servicios extras que haya proporcionado la empresa, para atenderse en caso de enfermedad, representando el 100% de los trabajadores de la empresa.

11. ¿La empresa les ofrece servicios para su familia?

Dos de los seis trabajadores manifiestan que la empresa si ofrece otros servicios para la familia, en los siguientes aspectos:

El 33% de los trabajadores recibieron apoyo en educación para los hijos, con ayuda económica para la compra de los útiles escolares, en situaciones de calamidad doméstica, u otras necesidades económicas extremas, solventándola a través de préstamos.

El 67% de los trabajadores no recibieron apoyo económico alguna para la familia.

12. Aspiración Personal:

Ofertas de capacitación permanente.

Los trabajadores señalaron que es escasa, sólo a los choferes se le concedió tiempo para que se capaciten, representando el 100% de los trabajadores que señalan esta situación en relación a la capacitación de los trabajadores.

Ofertas de becas de pregrado y posgrado

El total de los trabajadores de acuerdo que no se les ofreció en ningún momento becas para estudios en pre ni en posgrado.

Con las respuestas dadas por los trabajadores de la Empresa Minera San Ignacio, se puede concluir que existen ciertos beneficios que la empresa proporcionó a sus trabajadores y que en cierta forma algunos de ellos, se encuentran relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial; pero que se ha dado más bien en cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en el campo laboral.

Análisis de resultados de la encuesta aplicada al Responsable de la Empresa.

Fecha de aplicación de la entrevista: 2015-03-15

Empresa: Concesión Minera “San Ignacio”

Cargo a actividad: Gerente Propietario

Responsable de la entrevista: Ing. Hugo Jaramillo

La presente investigación pretende determinar, si, la empresa minera “San Ignacio” tiene implementado algún modelo de Responsabilidad Social Empresarial a través de una entrevista al Gerente Propietario, representante legal y administrativo, quien dio a conocer que no contaba con un modelo de responsabilidad social empresarial. Debido a esta situación, se hizo necesario el diseño de un modelo de responsabilidad social empresarial acorde a la realidad de la empresa, para luego ser implementado de acuerdo a este enfoque, el mismo que se encuentra desarrollado en el capítulo No. 4, como una propuesta que pueda ser aplicado por la empresa.

Al no disponer de un modelo de responsabilidad social, existe un compromiso del gerente-proprietario de desarrollar los otros puntos de la entrevista, durante el año 2015 y 2016, para ir aplicando a la par el modelo de indicadores Ethos, como son los siguientes:

ÁREA LABORAL

Compromiso.

- Brindará información financiera transparente.
- Brindará capacitación profesional a todos sus trabajadores
- Implementará programas de prevención de riesgos psico-sociales y estrés laboral

Estrategias

- Realizará reuniones semestrales para brindar información financiera
- Realizará convenios con instituciones de capacitación profesional y de prevención de riesgos psicosociales

Actividades

- Preparación de la información financiera a entregarse, la última semana de enero y de junio de 2016
- Reunión para información financiera se realizará el 30 de enero y el 30 de junio de 2016.
- Realización de convenios con instituciones SECAP Y UPS, para la capacitación profesional de los trabajadores durante el mes de enero de 2016.
- Realización de la capacitación en mecánica automotriz la última semana de febrero de 2016.
- Capacitación en mecánica industrial los días sábados de abril de 2016
- Capacitación en arreglo y mantenimiento de maquinaria pesada, los sábados de julio de 2016
- Capacitación en bricolaje, los sábados de octubre de 2016.

ÁREA AMBIENTAL

Compromiso

- La empresa participará en comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad.
- Publicará informes que revelen su desempeño ambiental
- La empresa atenderá las quejas o denuncias referidas al tema.

Estrategias

- Participará semestralmente en reuniones de los comités comunitarios, GAD parroquial y GAD cantonal para impulsar discusiones tendientes al cuidado del medio ambiente.
- Utilizará trípticos y publicidad radial para dar a conocer el desempeño ambiental de la empresa.
- Receptará las sugerencias mediante la utilización de buzones colocados en lugares concurridos como casas comunales, plazas comunitarias.
- Recepción directa de quejas en las oficinas de la empresa.

Actividades

- Visitas a las comunidades La Higuera y San Ignacio y Chicán el 5 de enero de 2016
- Visita al GAD parroquial del Cabo y GAD Municipal de Paute el 15 de junio de 2016
- Preparación y entrega de trípticos del cuidado del medio ambiente, en enero y junio de 2016
- Colocación del buzón de quejas y sugerencias en las comunidades de la zona, en enero de 2016.
- Vaciado del buzón el último viernes de cada mes, durante todo el año 2016.

ÁREA DE DESARROLLO COMUNITARIO

Compromiso

- La empresa hará un levantamiento técnico de las necesidades locales, antes de diseñar sus proyectos comunitarios
- La empresa evaluará los resultados de los programas y apoyos destinados al desarrollo de la comunidad
- La empresa generará y participará de alianzas con otras empresas para desarrollar acciones de apoyo a la comunidad.

Estrategias

- Realizará un levantamiento de información a través de encuestas y reuniones de dialogo con líderes comunitarios para conocer las necesidades apremiantes de la zona.
- Las alianzas serán realizadas con empresas mineras de la zona a través de reuniones trimestrales.

Actividades

- Aplicación de encuestas y dialogo con líderes comunitarios de 1 al 30 de diciembre de 2015, los días sábados.
- Dialogo con los representantes de las empresas mineras de la zona con el fin de plantear las alianzas los sábados en la noche, en el mes de enero, marzo, junio y septiembre de 2016.

CAPÍTULO IV
DISEÑO DE MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

4.1 Introducción.

La Responsabilidad Social Empresarial no debe quedar solamente en teoría, dicho sea de paso existe una bibliografía extensa, que permitiría pasar al plano práctico; por lo que se hizo necesario diseñar un modelo de acuerdo a la realidad de la Empresa Minera San Ignacio, el mismo que está de acuerdo al modelo de indicadores Ethos, que ha sido considerado por CERES, y que es importante aplicar, debido a que está de acuerdo a la realidad latinoamericana, y que accede ir aplicando en forma progresiva desde la fase I hasta la IV, además permitirá ir evaluando a los funcionarios de la empresa, que estén encargados de la Responsabilidad Social Empresarial.

También la Dirección de la empresa, está de acuerdo aplicar, debido a la motivación con la que se encuentran a fin de implantar un Modelo de Responsabilidad Social Empresarial, el mismo que beneficie a la empresa y a los habitantes de las comunidades circundantes.

4.2 Antecedentes

Existen modelos de responsabilidad social empresarial que han sido desarrollados y aplicados, como los siguientes:

El Modelo de Windsor.

Windsor (2006), ofrece una perspectiva teórica de la Responsabilidad ética, el mismo que ha desarrollado un modelo que está basado en los principios éticos de la Responsabilidad Social, y tiene 3 enfoques que son los siguientes:

La Teoría de la responsabilidad ética, la cual establece límites a la empresa a la par de dar tareas altruistas y relaciones públicas que fortalecen los derechos de las partes interesadas.

La teoría de la responsabilidad económica que busca el bienestar del mercado, está sujeta a las políticas públicas y a la ética del negocio.

La ciudadanía corporativa, que constituye una metáfora política que provee una síntesis teórica de la ciudadanía corporativa, en donde se menciona que la Responsabilidad Social comienza donde la ley termina, ya que no puede llamarse socialmente responsable si solo cumple con lo establecido en la ley, ya que eso es lo que cualquier buen ciudadano haría.

Modelo del Boston College.

Boston College es una universidad privada, católica de la Compañía de Jesús, ubicada en Chestnut Hill, Massachusetts (Estados Unidos de América), forma parte de la Asociación de

Universidades Jesuitas (AJCU). La misma que ha creado un modelo de RSE, el mismo que está basado en el Modelo de ciudadanía corporativa de Boston College, de lo cual surge una matriz que identifica 7 dimensiones y 5 etapas, teniendo lo siguiente:

Dimensiones:

1. **Concepto de ciudadanía corporativa:** Son todas las acciones que realizan una compañía aplicando principios sociales que minimicen los daños, maximicen los beneficios y respondan a sus accionistas y que además genere soporte financiero.
2. **Propósito de la empresa ciudadana:** Son los compromisos morales de la Ciudadanía Corporativa.
3. **Liderazgo:** Se ocupa de cómo se informó a los principales líderes acerca de la ciudadanía, la cantidad de liderazgo que demuestran, y hasta qué punto predicán con el ejemplo.
4. **Estructura:** Se refiere al manejo de la empresa ciudadana, a la administración de responsabilidades en toda empresa, ven su desarrollo en términos del movimiento de la ciudadanía desde una posición marginal a su gestión como una actividad empresarial corriente.
5. **Manejo de temas de gestión:** Cómo maneja la compañía las diversas situaciones que emergen, que tan proactiva es.
6. **Relación de los accionistas:** Cómo la empresa comprende a sus accionistas, cómo son las relaciones entre las partes interesadas, cómo poder incrementar la apertura de información y una mayor profundidad en sus relaciones.
7. **Transparencia:** Qué tan abierta es la empresa respecto de sus actividades financieras, sociales y ambientales; cuándo y cómo las compañías adoptan prácticas de transparencia, y hasta qué punto revelan su información.

De estas siete dimensiones se desprenden las 5 etapas en el desarrollo del ciudadano corporativo ya que mayormente influyen en el desarrollo de la ciudadanía las fuerzas específicas de la

empresa en la sociedad, la dinámica de la industria, y otras influencias del medio ambiente, el liderazgo y la cultura de la empresa.

Modelo de la ciudadanía corporativa

De acuerdo en el World Economic Forum (2003), define a la ciudadanía corporativa como la contribución que la empresa hace a través de actividades empresariales nucleares, su inversión social y programas filantrópicos y su implicación en políticas públicas. Esto significa la participación de la organización en cuanto a:

Personal: implica la seguridad de los trabajadores y productos, estándares laborales, derechos humanos e igualdad de oportunidades y accesos.

Ambiente: incluye la calidad del ambiente local y global, procesos de producción más limpios, eco-eficiencia y tecnología ambiental.

Contribución al desarrollo: hace referencia al desarrollo empresarial, inversión comunitaria, educación y salud.

Gobierno Corporativo y ética: abarcan los valores corporativos y propósitos, transparencia, responsabilidad y anticorrupción.

Las etapas de la Ciudadanía Corporativa son:

1.- Etapa elemental.- Se centra en la responsabilidad social de defensa, la atención se orienta al cumplimiento de las disposiciones legales, consiste simplemente en obedecer la ley, y proteger la reputación de la compañía, por lo que pareciera que la empresa toma una posición defensiva ante las presiones externas; la actividad de la ciudadanía es episódica y sus programas se encuentran sin desarrollar.

2.- Etapa de compromiso.- En esta etapa la empresa empieza a reconocer las responsabilidades éticas y las actividades de RSE, sin embargo están limitadas por la infraestructura organizacional y la cultura.

Orientada hacia la filantropía y protección del ambiente, aparecen nuevos conceptos y se busca la obtención de certificaciones, tecnologías ambientales, asegura la transparencia en la elaboración de reportes financieros, se convierte en un empleador más amigable, mantiene comunicación con la comunidad y con ONGs, busca inversiones socialmente responsables.

3.- Etapa de innovación.- En esta etapa la empresa se mueve hacia 2 vías, hace más amplia su agenda al introducir más cuestiones relacionadas con la responsabilidad social, y profundiza su

compromiso como líder y asume un rol de vigilante. Durante esta etapa el desarrollo de la empresa avanza en dos formas:

- La ampliación de su programa que abarca un concepto más extenso de la ciudadanía.
- La profundización de su participación como líder máximo, asumiendo el rol de rector, el reto es crear coherencia, distribuir las responsabilidades y coordinarlas para trabajar conjuntamente.

4.- Etapa de integración.- El progreso en esta etapa consiste en pasar de la coordinación a la colaboración en el manejo de las cuestiones de la RSE, se trata de incluirlas y manejarlas como parte de las estrategias de la empresa, en términos operativos, se pretende establecer metas e indicadores de desempeño, monitorearlos y reportarlos en tableros de control de gestión.

5.- Etapa de transformación.- Las empresas en esta etapa son capaces, tanto estructural como culturalmente de mantener relaciones con múltiples ONGs. Algunos de los rasgos típicos de esta etapa son: Las empresas innovan en vez de imitar; toman seriamente los valores declarados como suyos; y rara vez las empresas que se encuentran en esta etapa operan solas, lo más frecuente es que cuenten con un buen número de socios, pudiendo ser otras empresas, pero también grupos comunitarios y ONGs.

Modelo de Indicadores Ethos.

Los indicadores Ethos, son una herramienta de evaluación y seguimiento de la gestión de la RSE, han sido diseñados para colaborar con las empresas en el desarrollo de sus políticas y en la planificación estratégica de sus acciones de responsabilidad social, se trata de un instrumento de auto-evaluación y aprendizaje exclusivamente para el uso interno de la organización.

Lanzados por el Instituto Ethos de Brasil en el año 2000, los mismos han sido elaborados en alianza con organizaciones latinoamericanas líderes en RSE, y con la asistencia técnica del Instituto Ethos, como un componente del Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial (PLARSE).

El objetivo de estos indicadores es la utilización de un único patrón de indicadores de RSE, para todos los países de América Latina. Por ello han sido formulados, de modo tal que contemplan:

Indicadores de profundidad: Contienen aspectos comunes a la gestión de RSE, en el contexto latinoamericano;

Indicadores binarios y cuantitativos: Contiene aspectos particulares de cada país miembro.

Su estructura es a manera de cuestionario, su desarrollo se hace a través de un sistema virtual. El sistema permite que la empresa pueda observar los resultados de su información vertida, presentados en un informe de diagnóstico, además, permite compararse con las mejores empresas de la región, que hayan hecho el llenado del cuestionario del mismo período.

Indicadores de profundidad

Los indicadores de profundidad, permiten evaluar la etapa actual de la gestión de la RSE de la empresa, son indicadores de aplicación común en todos los países de la región, están representados por cuatro cuadros contiguos que expresan los estadios de determinada práctica, evolucionando desde la primera a una cuarta etapa, a fin de poder identificar fácilmente en que estadio de la práctica se encuentra la empresa, como se describe a continuación:

Etapa 1.- Representa una etapa básica de las acciones de la empresa. Está todavía en el nivel reactivo a las exigencias legales.

Etapa 2.- Representa la etapa intermedia de las acciones, en la cual la empresa mantiene una postura defensiva sobre los temas, pero ya empieza a encaminar cambios y avances respecto a la conformidad de sus prácticas.

Etapa 3.- Representa la etapa avanzada de las acciones, en la cual ya se reconocen los beneficios de llegar más allá de la conformidad para prepararse de antemano a las presiones reguladoras que resultan en cambios de expectativas de la empresa. La Responsabilidad Social, y el Desarrollo Sustentable son considerados estratégicos para el desarrollo de la organización.

Etapa 4.- Representa la etapa proactiva, en la cual la empresa ya alcanzó estándares considerables de excelencia en sus prácticas, involucrando a proveedores, consumidores, clientes, la comunidad y también influenciando políticas públicas de interés para la sociedad.

Se optará por solo una de las cuatro etapas, la que más se acerque a la realidad de la empresa. Cada etapa supone el cumplimiento de la etapa anterior; en caso de que ninguno de los cuadros corresponda a la realidad de la empresa, se considerará uno de los siguientes motivos:

- Nunca se ha tratado este asunto antes,
- No se ha considerado su aplicación en la empresa.

Al elegir una alternativa, automáticamente se consideran no aplicables la información adicional correspondiente.

Indicadores binarios.

Indicadores binarios, son los indicadores adicionales que se componen de preguntas y de respuestas binarias (sí o no) y califican el estadio seleccionado en los indicadores de profundidad. Sirven para la validación y profundización de la etapa de responsabilidad social identificada por la empresa y contribuyen a la comprensión de las prácticas que pueden incorporarse a la gestión de la empresa.

Para una correcta autoevaluación de la empresa, estos indicadores deben ser completados obligatoriamente, excepción hecha en los casos que el indicador de profundidad correspondiente no sea aplicable a la realidad de la empresa.

Indicadores cuantitativos.

Los indicadores cuantitativos son los que proponen el relevamiento sistemático de datos. Con ellos se pueden conformar series anuales para cruzar con otros datos relevantes para la empresa. No todos los indicadores presentan datos cuantitativos; no obstante de ello estos datos serán de utilidad para el monitoreo interno de la empresa, y permiten la planificación de nuevos objetivos y metas en materia de RSE.

En conjunto, esta estructura permite que la empresa planee el modo de fortalecer su compromiso con la responsabilidad social. La disposición en escala provee parámetros para los pasos siguientes, señala junto a los indicadores binarios y cuantitativos, directrices para el establecimiento de metas de perfeccionamiento en cada tema.

Contenido de los indicadores ETHOS.

El cuestionario de los Indicadores Ethos está organizado en siete temas, y son los siguientes:

1. Valores, Transparencia y Gobernanza
2. Público Interno
3. Medio Ambiente
4. Proveedores
5. Consumidores y Clientes
6. Comunidad

7. Gobierno y Sociedad

Cada uno de estos temas, se divide en un conjunto de indicadores, cuya finalidad es plantear cómo la empresa puede mejorar su desempeño, desde distintas perspectivas.

El cumplimiento de estos indicadores representa la etapa proactiva, en la cual la empresa alcanzó estándares considerables de excelencia en sus prácticas, involucrando a proveedores, consumidores, clientes, la comunidad y también influenciando políticas públicas de interés para la sociedad. Se debe optar por la más que se acerque a la realidad de la empresa. En esta evaluación se debe considerar que cada etapa presupone el nivel de cumplimiento del nivel anterior.

La ausencia de datos en esos indicadores no influye en el desempeño final de la empresa en su informe de diagnóstico. Sin embargo, note que el monitoreo de esos números va a contribuir mucho a la consistencia de la planificación de mejoras propuestas por medio de los indicadores Ethos. Así se permite que la empresa planee el modo de fortalecer su compromiso con la responsabilidad social.

Instrucciones de llenado de los indicadores.

Se debe recurrir a los profesionales de la empresa para responder los indicadores Ethos de Responsabilidad Social como el comienzo de un proceso de autodiagnóstico, que tomando en cuenta a la misión y estrategia general de la empresa, permitirá identificar aspectos de la gestión que necesitan acompañamiento detallado, nuevas metas y profesionales atentos. Tales metas deben incluirse en la planificación de la empresa.

Se hace hincapié en un aspecto de ese proceso, la importancia del dialogo con representantes de los públicos con los cuales se relaciona la empresa, sus partes involucradas, para evaluar los impactos de sus acciones, buscar soluciones y definir metas.

Se recomienda en esta fase de llenado observar las siguientes premisas:

- Se aconseja a la empresa que señale a un coordinador para centralizar y sistematizar la información, y así facilitar el dialogo interno.
- Debido al alcance de los temas, el proceso de llenado debe involucrar a varias áreas de la compañía. Cuanto más personas participen en el proceso, y cuanto más sean diversificados los niveles jerárquicos y los departamentos a los cuales pertenezcan, más grande será la

representatividad de las respuestas y más profunda la reflexión interna, lo que garantiza un mejor autodiagnóstico.

- Es importante que la empresa capacite a todos los involucrados en el proceso para que se comprenda el porqué de la aplicación del cuestionario y se logre el compromiso necesario con el proceso
- Es muy importante que la alta dirección de la empresa acompañe el proceso y conozca los resultados.
- Motivar y movilizar a los profesionales de la empresa, a responder los indicadores, permitirá iniciar un proceso de autodiagnóstico, que aunando la misión y las estrategia general de la empresa, será de utilidad para identificar aspectos de la gestión que necesitan ser desarrollados estableciendo nuevas metas y monitoreando sus resultados.

Componentes del cuestionario de los indicadores Ethos

En términos generales, los componentes del cuestionario de indicadores Ethos son los siguientes:

Indicadores sobre valores, transparencia y gobernanza.

Auto regulación de la conducta

1. Compromisos éticos
2. Arraigo de la cultura organizativa
3. Gobierno corporativo

Relaciones transparentes con la sociedad

4. Relaciones con la competencia
5. Dialogo e involucramiento de los grupos de interés
6. Balance Social/ Memorias de RSE/Reporte de sostenibilidad.

Indicadores de Publico Interno

Dialogo y participación

7. Relaciones con sindicatos u otras asociaciones de empleados
8. Gestión participativa

Respeto al individuo.

9. Compromiso con el futuro de los niños

10. Compromiso con el desarrollo Infantil
11. Valoración de la diversidad
12. Compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial
13. Compromiso con la promoción de la equidad de género

Trabajo decente.

14. Política de remuneraciones, prestaciones y carrera
15. Cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo
16. Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad
17. Conducta frente a despidos
18. Preparación para jubilación

Indicadores sobre medio ambiente.

Responsabilidad frente a las generaciones futuras

19. Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental
20. Educación y concientización ambiental

Gerenciamiento del impacto ambiental.

21. Gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de los productos y servicios.
22. Sustentabilidad de la economía forestal
23. Minimización de entradas y salidas de insumos.

Indicadores sobre proveedores

Selección, evaluación y alianza con proveedores

24. Criterios de selección y evaluación de proveedores
25. Trabajo Infantil en la cadena productiva
26. Trabajo forzado en la cadena productiva
27. Apoyo al Desarrollo de proveedores

Indicadores sobre consumidores y clientes.

Dimensión social del consumo.

- 28. Política de comunicación comercial
- 29. Excelencia de la atención
- 30. Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios.

Indicadores sobre la comunidad.

Relaciones con la comunidad local

- 31. Gerenciamiento del Impacto de la Empresa en la Comunidad del Entorno
- 32. Relaciones con Organizaciones Locales.

Acción social

- 33. Financiamiento de la acción social
- 34. Involucramiento con la acción social

Indicadores de gobierno y sociedad.

Transparencia política

- 35. Contribuciones para campañas políticas
- 36. Construcción de la ciudadanía por las empresas
- 37. Prácticas anticorrupción y anti coima

Liderazgo social

- 38. Liderazgo e influencia social
- 39. Participación en proyectos sociales gubernamentales

Modelo de Responsabilidad Social Corporativa con aplicación de la Norma Internacional ISO 26 000

Las pequeñas y medianas organizaciones se caracterizan por que su número de empleados o el volumen de sus actividades financieras están por debajo de ciertos límites. Para el propósito de esta norma, se incluye a aquellas organizaciones muy pequeñas conocidas habitualmente como “micro” organizaciones.

La integración de la Responsabilidad Social en este tipo de organizaciones podría llevarse a cabo mediante acciones, prácticas sencillas y costos eficientes y no necesita ser compleja y costosa.

Debido a su tamaño pequeño y a su potencial para ser más flexibles e innovadoras, en la realidad pueden proporcionar oportunidades especialmente buenas para la responsabilidad social. Son generalmente más flexibles en términos de gestión de la organización; a menudo tienen un estrecho contacto con la comunidad local, y normalmente, su alta dirección tiene influencia más inmediata sobre actividades de la organización. La empresa puede considerar la guía de esta norma para cumplir con la responsabilidad social empresarial.

Modelo de Responsabilidad Social Empresarial propuesto para la Concesión Minera San Ignacio.

La Concesión Minera San Ignacio, en su planificación no tiene establecido actividades relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa, así como tampoco documentada, no mantiene ningún presupuesto asignado para su desarrollo; por lo que se hace necesario definir los pasos para que se pueda dar lugar a la misma.

Debido a que una de las principales problemáticas que enfrentan las empresas a la hora de gestar una Planificación de Responsabilidad Social Empresarial, es determinar hacia donde dirigir sus acciones.

Pasos para incluir a la responsabilidad social en la planificación de la empresa.

Lo primero que hay que tener presente es la visión de la empresa en torno al término de la Responsabilidad Social Empresarial y que es lo que se espera de la misma.

Es importante comenzar señalando lo que es la RSE,

- Un principio de negocio
- Una estrategia de sustentabilidad comercial
- Es parte del desarrollo sustentable
- Una herramienta valiosísima para la empresa

Lo que no es la responsabilidad social.

- Caridad
- Filantropía
- Asistencialismo o clientelismo
- Maquillaje publicitario
- Marketing social

- Marketing asociado a causas

Al Planificar la RSE de la empresa, hay que tener en cuenta una serie de factores que deben determinar el norte de la planificación, para ello es necesario plantearse las siguientes preguntas:

¿Dónde estamos?

¿Dónde queremos estar?

¿A través de qué medios lograremos la meta?

¿De qué forma nos mantendremos?

Definiciones de las áreas de acción.

En esta etapa se define el ¿dónde estamos?

Antes de planificar se debe realizar una evaluación del entorno interno y externo de la organización, de esta forma los resultados arrojan aquellos factores elementales con los cuales la organización debe soportar su acción.

Dentro de los lineamientos más comunes se encuentran:

El Deporte

- Incentivar actividades deportivas en familia
- Creación de centros recreacionales
- Formación de ligas de deportes

La Salud

- Promover el cuidado de la salud en la población circundante
- Programas de salud (embarazos juveniles, adulto mayor, etc.)

La educación

- Capacitación a jóvenes de escasos recursos económicos
- Capacitación a hombres y mujeres desempleados
- Becas de estudios con proyecciones laborales
- Programas de mejoramiento y continuidad de estudios
- Programa de prácticas laborales
- Mejoramiento y mantención de Centros de Educación

La prevención

- Promover la prevención de consumo de alcohol y drogas
- Programas de prevención temprana de violencia en los colegios

El Medio Ambiente.

- Desarrollo de proyectos de biodiversidad
- Proyectos de reforestación y recuperación de especies en extinción
- Programas de reciclajes

Planteamiento de los objetivos del plan.

En esta etapa se define ¿Dónde queremos estar?

Aquí se establece y define el “estado ideal” de la empresa en el ámbito de la Responsabilidad Social, planteando su diferenciación frente a otras organizaciones.

En esta etapa se definen ¿A través de qué medios logramos nuestra meta?

Los recursos se diferencian en tres ámbitos:

Recursos financieros: Dineros dispuestos para la creación y desarrollo de la Planificación de desarrollo social.

Recursos Humanos: Departamento y personal que estará en permanente contacto con los stakeholders involucrados en el plan.

Acciones: Determinación de acciones concretas conforme a los lineamientos determinados.

Sistemas de Evaluación/Monitoreo/Informes/Revisión.

En esta etapa se responde ¿De qué forma nos mantendremos?

Este es uno de los elementos más importantes de la planificación, pues permitirá el retorno informativo a la empresa, conforme a cómo se están haciendo las cosas, y si se está logrando el objetivo esperado.

En concreto:

Describe cómo se mide el éxito de las estrategias y acciones del programa, incluyendo indicadores de desempeño y el retorno de las partes involucradas.

Determina cuándo y cómo se informa y diseminan los resultados del compromiso con las partes involucradas

Establece la frecuencia y metodología para re examinar, y si es necesario reformular algunos acciones del plan.

Formalidades para estructurar el plan de Responsabilidad Social Empresarial.

Introducción

Una breve descripción de la organización, su ubicación y contexto general socioeconómico.

Etapas del proceso.

Esquema que sintetiza el programa de trabajo que se realizará durante la elaboración y el diseño del plan.

Reglamentos y requerimientos.

Un resumen de requerimientos para el Plan durante el ciclo de vida de la Organización, de acuerdo con lo que se indica en la legislación del país.

Definiciones/ Glosario.

Definiciones de términos clave usados en el plan, con el fin de facilitar el entendimiento común.

Antecedentes y contexto

Una breve descripción de:

Todo el compromiso con las comunidades incluyendo:

- Los tipos de información diseminada, las formas que tomó esto (oral, literatura, informes, posters, radio, etc.)
- Los lugares y las fechas de reuniones a realizarse
- Una descripción de los individuos, grupos y organizaciones que se han visto involucradas en el proceso del compromiso
- Compromisos previos con la comunidad
- Los resultados de un ejercicio de revisión y evaluación social
- El entendimiento organizacional del contexto socioeconómico
- Una descripción de los proyectos existentes en la comunidad
- Grupo de partes involucradas/os a la fecha, incluyendo el perfil de los stakeholders o técnicas de mapeo que se hayan utilizado
- Problemas que podrían influir en las relaciones entre la organización y las comunidades que se hayan identificado.

Metodología utilizada

Un resumen de la metodología utilizada para el diseño del Plan de Responsabilidad Social.

Planteamiento de objetivos

Estrategias

Una descripción de las técnicas que se usan para:

Poner a disposición de cada grupo de stakeholders información relevante

Comprometer a cada uno de los stakeholders

Potenciar la capacidad del compromiso de cualquiera de los grupos de interés, con énfasis en particular en grupos vulnerables. Esto puede incluir también entrenamiento en el equipo de la operación del compromiso con la comunidad.

Una descripción de otras actividades de desarrollo de la comunidad/manejo social.

Cronograma.

Un programa detallado aproximadamente de cuándo tendrá lugar de las diversas etapas del proceso incluido la ejecución de actividades (Cronograma anual).

4.3 Objetivos

Con el desarrollo de este capítulo, lo que se pretende es diseñar un Modelo de Responsabilidad Social Empresarial para ser aplicado en la Empresa Minera San Ignacio.

Describir los aspectos más importantes de los modelos de responsabilidad social empresarial existentes en la actualidad.

4.4 Metodología

Para el desarrollo del capítulo se ha utilizado el método científico, que aplica lo inductivo, deductivo y participativo, y el método particular, que consiste en la realización de la investigación, el análisis de los modelos de responsabilidad social se pasa al diseño de un modelo particular para la Empresa Minera San Ignacio, acorde a su realidad y aplicabilidad.

Este modelo, luego será validado por la empresa y la respectiva comunidad, donde se encuentra laborando esta empresa, mediante la recopilación documental de textos y del internet.

4.5. Diseño de un Modelo de Responsabilidad Social Empresarial para la empresa minera “San Ignacio” mediante la aplicación de los Indicadores Ethos

A continuación se da lugar a señalar los diferentes aspectos que se debe considerar para la aplicación del modelo de responsabilidad social empresarial, en la Empresa Minera San Ignacio, mediante el uso de los indicadores Ethos, versión 01, que ha sido puesto a consideración por la

Asociación de Hermanos Cristianos. Comprende los indicadores del Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial, comunes a todos los países de la región que forman parte del programa y que han sido aplicados en otros países, por lo que se ha considerado como el modelo más adecuado y aplicable que se puede utilizar en la empresa, con la finalidad de una evaluación inicial comenzar a realizar las primeras acciones de RSE, y continuar con la evaluación con el pasar del tiempo e ir mejorando y alcanzando otros niveles que permite este modelo y se señala a continuación:

Indicadores de Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo.

Auto regulación de la conducta

Indicador 1: Compromisos éticos

Respecto a la adopción y alcance de valores y principios éticos:

Etapas 1. Los valores de la organización están formalizados en una carta de principios, pero están incorporados a los procesos de trabajo y a las actitudes y comportamiento de las personas.

Etapas 2. Los valores y principios de la organización existen en documento formal, que cuenta con proceso de difusión sistemático enfocado en el público interno bajo la responsabilidad de una persona o área responsable.

Etapas 3. La organización posee un código de conducta y tiene un programa de orientación y entrenamiento para los empleados de todos los niveles jerárquicos para garantizar que los valores y principios se incorporen a los procesos de trabajo y a las actitudes/ comportamiento de las personas. Tales acciones están a formalmente a cargo de un equipo multidisciplinario.

Etapas 4. Además de todo eso, el código de conducta de la organización prevé la participación de empleados, de los principales grupos de interés en su revisión y está sometido a control y auditoría periódicos. La responsabilidad de esas acciones está formalmente a cargo de un equipo multidisciplinario.

La aplicación de unas interrogantes permitirá a la empresa saber si está realizando las actividades que tienen que ver en la realidad de la RSE, y se detalla a continuación:

Cuestionario 1: Para evaluar la aplicación de la adopción y alcance de los valores éticos

La empresa:		Si	No
1.1	¿Tiene explicitada su misión y visión?		
1.2	¿En la misión y visión se incluyen consideraciones sobre la RSE?		
1.3	¿En la redacción de la misión y visión participan distintos niveles de la empresa?		
1.4	¿En la redacción de la misión y visión se hacen consultas externas como proveedores, clientes, comunidad, etc.?		
1.5	¿La misión y visión de la empresa son revisadas periódicamente?		

1.6	¿La empresa dispone de códigos de ética o conductas formales?		
1.7	¿Expone públicamente sus compromisos éticos, por medio de materiales institucionales, por internet o de alguna otra manera que sea adecuada a sus grupos de interés?		
1.8	¿La dignidad de las persona es un valor estimado y respetado en todos los ámbitos de la empresa?		

El Código de Conducta y/o la declaración de los valores de la empresa		Si	No
1.9	¿Contemplan las siguientes partes interesadas: Empleados, proveedores, medio ambiente, consumidores/clientes, comunidad, gobierno y accionista minoritarios?		
1.10	¿Prohíben expresamente la utilización de las prácticas ilegales (como soborno, corrupción, extorsión, coima y doble contabilidad) para obtención de ventajas comerciales?		

El Código de Conducta y/o la declaración de valores de la empresa, cubren temas como:		Si	No
1.11	Cumplimiento de las leyes y pago de impuestos		
1.12	Sobre el cobro de comisiones indebidas o coimas		
1.13	Reglas explícitas en las relaciones con funcionarios públicos		
1.14	Conflicto de intereses		
1.15	Donaciones		
1.16	Prevención y tratamiento de fraudes		
1.17	Límites de las actividades y contribuciones políticas		
1.18	Relaciones con la comunidad		
1.19	Fraude en licitaciones públicas		

La empresa:		Si	No
1.20	¿Posee Comité, Consejo o Responsable(s) formal(es) por cuestiones éticas reconocidos(s) internamente?		
1.21	¿Posee Comité, Consejo o Responsable(s) formal(es) por cuestiones éticas reconocidos(s) externamente?		
1.22	¿Estimula la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual de sus empleados?		
1.23	¿Vincula expresamente la actuación de los asesores jurídicos y contables al Código de Ética/ declaración de principios?		
1.24	¿Además de cumplir todas las legislaciones vigentes para su ejercicio y estar al día con todos los tributos, tiene procedimientos para que todos sus empleados conozcan las leyes a que están vinculadas al ejercer actividades en nombre de la organización o en su beneficio propio para que puedan cumplirlas integralmente?		

Indicador 2. Arraigo en la Cultura Organizativa

Respecto a la eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos de la empresa:

Etapa 1. Los valores se transmiten esporádicamente o en momentos específicos (contratación de empleados, proceso de auditoría), con el franco centrado en el público interno

Etapa 2. Existen procesos sistemáticos de difusión de los valores con el foco centrado en el público interno

Etapa 3. Además de todo eso, la adopción de esos valores y principios es auditada y verificada periódicamente, y los empleados son estimulados a contribuir con su monitoreo

Etapa 4. Además de eso, todos los aliados externos son estimulados a replicar el mismo proceso

Con la aplicación de las interrogantes que se señalan a continuación se puede evaluar el grado de arraigo de la cultura organizativa.

Cuestionario 2: Para evaluar el grado de arraigo de la cultura organizativa

		Si	No
2.1	¿El código de ética o conducta es entregado a todos los colaboradores de la empresa, y los mismos han firmado acuse recibo?		
2.2	¿Se abordan las cuestiones éticas en encuestas de ambiente organizativo, por evaluación 360 grados, o herramientas similares?		
2.3	¿Los empleados de la empresa demuestran familiaridad con los temas y conductas contemplados en el código de ética, aplicándolos espontáneamente?		
2.4	¿La empresa tiene una estructura organizacional con procedimientos para manejar denuncias y resolución de conflictos relacionados al incumplimiento del código de conducta y/o su declaración de valores?		
2.5	¿La empresa difunde y educa en valores regularmente?		
	¿Se aplican criterios éticos en las distintas instancias del reclutamiento y selección del personal?		

Indicador 3. Gobierno Corporativo

Respecto a la estructura organizativa, y prácticas de gobierno de la empresa.

Etapa 1. Además de actuar con la legislación vigente, se dispone de un Consejo de Administración o Consultivo (o estructura similar) y los estados financieros son auditados por auditoría externa e independiente.

Etapa 2. El Consejo de Administración o Consultivo (o estructura similar) tiene compromisos, políticas explícitas y mecanismos formales que aseguran la integridad de los informes financieros, priorizando la transparencia en los estados de cuentas y otra información.

Etapa 3. Además de eso tiene políticas explícitas para promover el tratamiento adecuado al derecho de veto y tratamiento justo y equitativo de los socios, con resultados monitoreados y evaluados periódicamente.

Etapa 4. Además de lo expuesto en las etapas anteriores, la alta administración, incorpora criterios de orden socio ambiental en la definición y gestión del negocio y tiene como norma, oír, evaluar y considerar las preocupaciones, críticas, y sugerencias de las partes interesadas en asuntos que la involucren.

Las interrogantes que se señalan a continuación permiten conocer si se está aplicando los aspectos que tienen que ver con el Gobierno Corporativo.

Cuestionario 3: Para evaluar el gobierno corporativo

La alta directiva de la empresa:		Si	No
3.1	¿Cuenta con mecanismos o sistemas formales para la evaluación periódica de sus integrantes?		
3.2	¿Posee una estructura que contemple consejos de administración o consultivo, auditoría externa independiente, para: asegurar el control sobre la gestión; prevenir/ evitar abusos de sus integrantes; fraudes por uso de información privilegiada en beneficio propio o actuación en conflicto de intereses, evitar prácticas de corrupción; la creación de contabilidades paralelas o de cuentas secretas y la elaboración de documentos que no reflejen verdaderamente las transacciones que reportan?		
3.3	¿Cuenta con mecanismos para nombrar miembros del consejo, lleva en consideración habilidades, conocimientos, y especialización para orientar el direccionamiento estratégico de la organización, incluyendo cuestiones relativas a oportunidades y riesgos ambientales y sociales, y monitorear la actuación de la gestión?		
3.4	¿Utiliza estudios, investigaciones y el apoyo de especialistas para fundamentar la resolución de dilemas éticos, socio ambiental y relativo a derechos humanos?		
3.5	¿Incluye el respeto a los derechos humanos como criterio formal en sus decisiones de inversión y/o adquisiciones?		
3.6	¿Orienta sus operaciones en concordancia con las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo?		
3.7	¿Orienta sus operaciones en concordancia con principios del pacto global y/o en apoyo a las metas del milenio?		
3.8	¿La visión y estrategia de la organización contemplan contribuciones de la empresa en lo que se refiere al desarrollo sostenible?		
3.9	¿Difunde y educa en valores y códigos de ética regularmente?		
3.10	¿Existe una estrategia formal de RSE dentro del mapa estratégico de la empresa?		
3.11	¿Existen objetivos cuantificados de RSE, dentro de las estrategias funcionales de las distintas áreas de la empresa (compras, logística, proveedores, etc.)?		

Relaciones transparentes con la sociedad.

Indicador 4. Relaciones con la competencia u organizaciones de mismo propósito, la empresa:

Etapas 1. Sigue las prácticas de precio y competencia comunes al mercado, cumple la legislación y busca un posicionamiento leal.

Etapas 2. Posee reglas explícitas y declaradas sobre competencia desleal, discutiendo periódicamente (o cuando fuese necesario) con el público interno, sobre su postura ante la competencia.

Etapas 3. Asume el compromiso público de combate a la competencia desleal. Discute su postura con proveedores y clientes, alertándolos sobre las cuestiones de la competencia leal, y participa en asociaciones del mismo sector empresarial, para la discusión de esos aspectos.

Etapas 4. Ejerce una posición de liderazgo en su sector empresarial, en discusiones relacionadas a la búsqueda de estándares de competencia cada vez más elevados (combate a la formación de trust y carteles, prácticas desleales de comercio, fraude en licitaciones y espionaje empresarial).

Las siguientes interrogantes permiten conocer el grado de aplicación de la RSE, en cuanto a las relaciones con la competencia.

Cuestionario 4: Para evaluar las relaciones con la competencia

		SI	NO
4.1	¿Los principios relacionados a la competencia leal, constan en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa?		
La empresa:			
4.2	¿Expone públicamente, y con frecuencia, sus principios en relación a la competencia (por ejemplo por medio de su sitio en el internet, de material institucional, del informe anual, etc.?)		
4.3	¿Posee una política de no utilización de la demostración de los defectos o deficiencias de los productos o servicios de la competencia para promover sus productos o servicios?		
4.4	¿La política sobre competencia desleal abarca la cadena productiva de la empresa?		
4.5	¿Participa conjuntamente con su competencia en programas de beneficio cívico, social y comunitario?		
4.6	¿Establece mecanismos de dialogo transparente con su competencia que promueva el desarrollo de su sector?		
4.7	¿Cuenta con estudios comparativos de sus prácticas laborales, respecto a sus competidores?		
Aborda también los siguientes rubros:			
4.8	Piratería		
4.9	Evasión fiscal		
4.10	Contrabando		
4.11	Adulteración de productos o marcas		

4.12	Falsificación de productos		
La empresa;			
4.13	¿En los últimos 3 años ha sido denunciada por algún organismo de defensa al consumidor por prácticas de competencia desleal?		
4.14	¿En los últimos 3 años, ha sido denunciada por autoridades gubernamentales/judiciales u otras organizaciones de la sociedad civil por irregularidades en sus procesos, servicios o productos?		

Indicador 5. Dialogo e involucramiento de los grupos de Interés (Stakeholders)

Considerando sus impactos sobre distintos grupos de la sociedad, la empresa:

Etapas 1. Está consciente de la importancia del dialogo y del compromiso de los grupos de interés para el éxito del negocio y conoce los dilemas específicos y atributos de sus grupos de interés (empleados, clientes, y consumidores, accionistas o inversionistas), y estableció canales de dialogo para mantener esas relaciones.

Etapas 2. Conoce los dilemas específicos y atributos relacionados a todos los grupos de interés por medio del mapeo periódico y establece mecanismos de dialogo e involucramiento de los grupos de interés para remediar impactos socio ambientales, ocasionados por sus actividades por medio de equipos preparados para adoptar planes de contingencia necesarios.

Etapas 3. Además de priorizar el involucramiento y dialogo constante con sus grupos de interés, adopta una estrategia de gestión de la información y conocimiento para priorizar los impactos socio ambientales negativos ocasionados por sus actividades como base para la redefinición de políticas, procesos de gestión o producción.

Etapas 4. Por medio de utilización de herramientas y políticas específicas, dialoga e involucra a los grupos de interés en forma estructurada en reflexiones previas sobre sus actividades, procesos, y acciones para prevenir, minimizar o eliminar impactos socio ambientales negativos que podrá ocasionar la organización. Además de eso una tercera parte audita el proceso de dialogo y compromiso.

Las siguientes interrogantes permiten obtener información adicional sobre el involucramiento con los grupos de interés:

Cuestionario 5: Para evaluar el involucramiento con los grupos de interés

La empresa:		Si	No
5.1	¿Se comunica con grupos o partes interesadas que critican la naturaleza de sus procesos, productos o servicios?		
5.2	¿Tiene políticas y/o procedimientos de relaciones para responder prontamente a cualquier sugerencia, solicitud, esfuerzo, o demanda de sus partes interesadas?		
5.3	¿En su proceso de dialogo e involucramiento de las partes interesadas cuenta con indicadores de desempeño para el monitoreo de las relaciones?		

5.4	¿Tiene política para que los indicadores /datos/informaciones surgidos del proceso de dialogo y compromiso de las partes interesadas sean comparables, confiables, relevantes y comprensibles para sus partes interesadas?		
5.5	¿Utiliza esos indicadores/datos/informaciones en el proceso de planificación general?		
5.6	¿Inserta esos indicadores/datos/información en el balance social de la empresa?		
5.7	¿Utiliza mitologías de dialogo estructurado con los grupos de interés?		

Indicador 6. Balance social/memorias de RSE/Reporte de Sostenibilidad.

Respecto a la elaboración de informe sobre aspectos económicos, sociales y ambientales de sus actividades, la empresa:

Etapa 1. Elabora sin regularidad definida el balance social con información sobre sus acciones sociales y ambientales.

Etapa 2. Elabora anualmente el balance social, que describe sus acciones sociales y ambientales, incorporando aspectos cuantitativos.

Etapa 3. Produce con amplio involucramiento interno, el balance social fácilmente accesible, que aborda aspectos sociales, ambientales y económicos de sus actividades, describiendo sólo los resultados favorables.

Etapa 4. Se elabora un balance social o reporte de sostenibilidad con involucramiento de los grupos de interés externo, que integra las dimensiones sociales, ambientales y económicas de sus actividades e incluye resultados desfavorables y los respectivos desafíos con metas para el próximo período.

Las siguientes interrogantes permiten obtener información adicional sobre el balance social.

Cuestionario 6: Para evaluación del balance social

		SI	NO
6.1	¿La información sobre la situación económico financiera de las actividades de la empresa es auditada por terceros?		
6.2	¿La información sobre aspectos sociales y ambientales de las actividades de la empresa es auditada por terceros?		
6.3	¿En el proceso de elaboración del balance social, la empresa involucra por lo menos cuatro de los siguientes grupos de interés: Comunidad, público interno, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general (por ejemplo, por medio de contactos con organizaciones de defensa del ambiente, sindicatos u otras asociaciones de colaboradores, entidades volcadas a la salud pública o defensa de los derechos humanos, etc.?)		
6.4	¿La empresa incorpora en el balance social críticas, sugerencia y testimonios de los grupos de interés?		

6.5	¿El proceso de divulgación del balance social contempla por lo menos a cuatro de los siguientes grupos de interés: Público interno, comunidad, consumidores y clientes, proveedores, gobierno y sociedad en general?		
6.6	¿La empresa expone datos sobre aspectos económico-financieros, sociales y ambientales de sus actividades vía internet?		
6.7	¿Los datos recogidos y utilizados para el balance social se emplean en la planificación estratégica de la empresa?		
Al producir el balance social, la empresa lleva en consideración los principios de:			
6.8	Inclusión;		
6.9	Relevancia y materialidad;		
6.10	Transparencia;		
6.11	Alcance:		
6.12	Equilibrio;		
6.13	Comparabilidad;		
6.14	Exactitud		
6.15	Periodicidad		
6.16	Claridad		
6.17	Verificabilidad		

Con la información que se obtenga al llenar la información en los siguientes casilleros permitirá saber la actuación de la empresa, con sus partes interesadas.

		2015	2016	2017
6.18	Cantidad de partes interesadas (Público interno, proveedores, comunidad, medioambiente, clientes, gobierno y sociedad) involucradas en la elaboración del balance social			

Público Interno

Dialogo y participación

Indicador 7. Relaciones con Sindicatos u otras asociaciones de empleados

Respecto a la participación de empleados en sindicatos y/o en otras asociaciones de empleados en la relación con sus representantes, la empresa:

Etapa 1. No ejerce presión sobre los empleados involucrados en actividades sindicales, u otras asociaciones de empleados.

Etapa 2. No ejerce presión y ofrece libertad para la actuación de los sindicatos, u otras asociaciones de empleados en el sitio de trabajo.

Etapa 3. Además de permitir la actuación de los sindicatos u otras asociaciones de empleados en el sitio de trabajo, provee información sobre las condiciones de trabajo, y se reúne

periódicamente con los sindicatos u otras asociaciones de empleados para oír sugerencias y negociar reivindicaciones.

Etapa 4. Además de eso, tiene un canal de comunicación consolidado con los sindicatos u otras asociaciones de empleados, informándoles y proveyéndoles datos financieros y relativos a objetivos estratégicos, que afecten a los trabajadores, para subsidiar las discusiones.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional de las relaciones con los sindicatos u otras asociaciones de empleados:

Cuestionario 7: Para evaluar las relaciones con los sindicatos u otras asociaciones de empleados

La empresa:		Si	No
7.1	¿Suministra información a sus trabajadores y permite reuniones en horario de trabajo para facilitar su actividad gremial?		
7.2	¿Posee un convenio colectivo con el sindicato de la categoría principal?		
7.3	¿Posee una comisión interna de empleadores y trabajadores que esté garantizada por el convenio colectivo?		
7.4	¿Pone a disposición de terceros información básica sobre derechos y deberes tales como acuerdos salariales, contribuciones sindicales, etc.?		

Indicador 8. Gestión participativa.

Respecto al involucramiento de los empleados en la gestión de la empresa:

Etapa 1. Pone a disposición información sobre la empresa (historial, misión, visión, políticas, organograma, mercados, principales aliados, clientes, etc.) y capacita (en la admisión, en programas de integración, entrenamiento sobre nuevos productos y servicios, seminarios y conferencias sobre nuevas políticas y estrategias, etc.) a los empleados para que puedan comprenderlas y analizarlas.

Etapa 2. Además de eso, pone a disposición de los empleados información económica y financiera.

Etapa 3. Además de lo expuesto en las dos etapas anteriores, tiene un proceso estructurado de discusión y análisis de la información económica financiera con sus empleados, con el objetivo de prepararles para que ayuden al comité de gestión o en las decisiones estratégicas presentando información importante para la gestión de riesgos y oportunidades.

Etapa 4. Los representantes de los empleados participan activamente en los comités de gestión o en las decisiones estratégicas y tienen comunicación regular con los miembros del gobierno corporativo.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional del involucramiento de los empleados con la gestión de la empresa.

Cuestionario 8: Para evaluar el involucramiento de los empleados en la gestión de la empresa

		Si	No
8.1	¿Todos los integrantes de comisiones/asociaciones de trabajadores son electos por los trabajadores sin interferencia de la empresa?		
8.2	¿La empresa posee políticas y mecanismos formales para oír, evaluar, y acompañar posturas, preocupaciones, sugerencias, y críticas de los empleados con el objetivo de agregar nuevos aprendizajes y conocimientos?		
8.3	¿La empresa posee un programa para estimular y reconocer sugerencias de los empleados para la mejora de los procesos internos?		

Indicadores con respecto al individuo

Indicador 9. Compromiso con el futuro de los niños

En el tratamiento de la cuestión del combate al trabajo infantil, la empresa:

Etapas 1. Además de respetar la legislación nacional que prohíbe el trabajo infantil discute internamente la importancia de la educación y las consecuencias del trabajo infantil.

Etapas 2. Además de respetar la legislación nacional que prohíbe el trabajo infantil y discutir la cuestión internamente, posee proyectos que contribuyen para el desarrollo de los hijos de los empleados, estimulando sus competencias técnicas y psicosociales (Ciudadanía, deportes, artes, etc.).

Etapas 3. Además de lo descrito anteriormente, desarrolla o apoya proyectos, para los niños o adolescentes de la comunidad.

Etapas 4. Coordina sus proyectos con otros realizados en la comunidad e interviene en el poder público en beneficio del niño y del adolescente y estimula que las políticas y programas de la empresa en relación a este tema se repliquen en toda su cadena productiva.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener Información adicional del compromiso de la empresa con el futuro de los niños.

Cuestionario 9: Para evaluar el compromiso de la empresa con el futuro de los niños

La empresa:		Si	No
9.1	¿Discute con otras empresas o presenta propuestas prácticas para combatir el trabajo infantil en su sector (o de forma general)?		
9.2	¿Tiene un programa específico para la contratación de aprendices?		
9.3	¿Considerando su papel social respecto a los aprendices, les ofrece buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal con el debido acompañamiento, evaluación y orientación?		

9.4	¿Al concluir el período correspondiente al programa de aprendizaje busca emplearlo (s) en la propia empresa y en caso de imposibilidad otorga oportunidades con otras empresas u organizaciones aliadas?		
-----	--	--	--

Con el registro de la información en los casilleros de los 3 años, permitirá conocer el avance de la empresa en cuanto al compromiso con el futuro de los niños.

		2015	2016	2017
9.5	Número de aprendices en la empresa			
9.6	Número de aprendices contratados después del término del período de aprendizaje			
9.7	Cantidad de acusaciones que recibió la empresa por parte del Ministerio del Trabajo con relación al uso de mano de obra infantil			

Indicador 10. Compromiso con el desarrollo infantil

Considerando su contribución con el desarrollo infantil en el país, y el compromiso con los derechos de los niños, la empresa:

Etapa1. Cumple la legislación vigente de protección a la maternidad y paternidad, lactancia y guardería, y prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación a la mujer embarazada y a empleados (hombres y mujeres, incluso a los subcontratados) con hijos menores de 6 años de edad en procesos de admisión, de promoción o de movilidad interna.

Etapa 2. Adopta políticas y/o iniciativas internas para facilitar la consulta prenatal y el acompañamiento de la niñez de los hijos de los empleados por medio de la orientación médica nutricional y psicológica específica, y en el desarrollo de las competencias en la supervivencia, desarrollo y participación y protección de los niños.

Etapa 3. Considera que el éxito de esas políticas y/o iniciativas supone la formación educacional de los padres y su condición de vida, integra esa discusión a sus acciones para el desarrollo personal y profesional de sus empleados. Además de ello desarrolla campañas de orientación volcadas a la comunidad y extiende la discusión del tema a sus proveedores.

Etapa 4. Considera la cuestión de la protección a la maternidad a la niñez como un derecho y contribución fundamental al desarrollo de las generaciones presentes y futuras. Se involucra en la elaboración, perfeccionamiento, ejecución, control o evaluación de políticas públicas, volcadas a la promoción de los derechos de la infancia.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener Información adicional de la contribución de la empresa con el desarrollo infantil:

Cuestionario 10: Para evaluar la contribución de la empresa con el desarrollo infantil.

La empresa:		Si	No
10.1	¿Ofrece programas específicos para la salud de la mujer embarazada?		
10.2	¿Ofrece programas de orientación sobre cómo se da el desarrollo integral del niño por medio del fortalecimiento de las competencias familiares (cuidados con el nacimiento, alimentación sana, prevención de enfermedades, protección a la integridad del niño, estímulo al desarrollo cognitivo y emocional de los hijos)?		
10.3	¿Acompaña en forma periódica la vacunación, crecimiento y desarrollo de los hijos, solicitando y verificando la libreta de salud de los niños, del Ministerio de Salud?		
10.4	¿Promueve campañas de inmunización para los empleados y trabajadores, por medio de vacunas que ofrece la red pública de salud?		
10.5	¿Acompaña la inclusión de los hijos de los empleados en la escuela (por medio de la solicitud de matrícula, particularmente para niños con discapacidad)?		
10.6	¿Tiene una política específica para empleados, padres, o responsables de niños con discapacidad, que les garantice participar en el desarrollo de los hijos en forma adecuada?		
¿La empresa ofrece los beneficios abajo mencionados para empleados (mujeres y hombres), indiscriminadamente de todos los niveles jerárquicos?		SI	NO
10.7	Plan de salud familiar;		
10.8	Guardería, conforme la ley, en el lugar de trabajo o de la red convenida;		
10.9	Flexibilidad en los horarios para los empleados con hijos menores de 6 años;		
10.10	Ayuda para la educación de los hijos de los empleados.		

La empresa:		Si	No
10.11	¿Tiene políticas de acompañamiento posparto, particularmente para la identificación de la depresión posparto?		
10.12	¿Facilita la utilización de la flexibilidad de horario de 2 horas de amamantamiento, conforme señala la legislación vigente?		
10.13	¿Dispone de un centro de recursos para la familia, por ejemplo: una biblioteca con libros de texto y videos escolares que están a disposición de los hijos de los colaboradores; así como otros materiales informativos sobre los más variados temas que puedan contribuir al bienestar de la familia?		
10.14	¿Apoya a las familias de los colaboradores por medio de convenios, programas o acuerdos especiales (educativos, créditos, canastas, etc.)?		
10.15	¿Además de cumplir con las leyes relacionadas a la protección de la maternidad, paternidad, amamantamiento y guardería, prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres embarazadas y a empleados con hijos menores de 6 años?		

10.16	¿La empresa otorga beneficios adicionales a los establecidos en la ley en los casos de embarazo?		
-------	--	--	--

Con la información que sea llenada en los casilleros en el año actual y en los siguientes años, permitirá conocer el grado que ha ido asumiendo la empresa en relación con el desarrollo infantil.

		2015	2016	2017
10.17	Porcentaje de hijos matriculados en centros de educación infantil – guardería (0-3años)			
10.18	Porcentaje de hijos discapacitados de empleados matriculados en centros de educación infantil-guardería (0-3 años)			
10.19	Porcentaje de hijos discapacitados de empleados, matriculados en centros de educación infantil (4- años)			
10.20	¿Porcentaje de hijos de empleados al día con la vacunación para su edad, conforme establece el calendario básico del Ministerio de Salud?			

Sobre los empleados y trabajadores permanentes:		2015	2016	2017
10.21	Total de personal masculino responsable (padres o no) de niños de 0 a 5 años de edad			
10.22	Total de personal femenino responsable (padres o no) de niños de 0 a 5 años de edad			
10.23	Total de empleadas cuyo último hijo recibió lactancia de acuerdo a lo que señala la ley			
10.24	Total de empleadas que tuvieron horario flexible para amamantar a su hijo hasta la edad que señala la ley			
10.25	Total de dependientes de 0 a 5 años hijos de mujeres empleadas			
10.26	Total de dependientes de 0 a 5 años hijos de empleados hombres			
10,27	Total de mujeres empleadas embarazadas(o dependientes de empleados)			
10.28	Total de mujeres empleadas embarazadas(o dependientes de empleados) en acompañamiento prenatal			
10.29	Total de dependientes de 4-5 años de edad			
10.30	Total de dependientes de 4-5 años de edad matriculados en primero de básica			

Indicador 11. Valoración de la diversidad

Por reconocer la obligación ética de las empresas de combatir todas las formas de discriminación y valorar las oportunidades que ofrece la riqueza de la diversidad de nuestra sociedad, la empresa:

Etapa 1. Cumple rigurosamente la legislación relacionada a la discriminación y se declara contra comportamientos discriminatorios que no promuevan igualdad de oportunidades en el ambiente interno y en relación con sus clientes, proveedores, y la comunidad del entorno.

Etapa 2. Además de eso promueve la diversidad por medio de normas escritas que prohíben prácticas discriminatorias negativas, regulando los procesos de selección. Admisión y promoción. Movilidad interna, orientando sobre el encaminamiento de posibles denuncias.

Etapa 3. Además de poseer normas escritas y canales para posibles denuncias contra prácticas discriminatorias negativas, realiza entrenamiento específico sobre el tema y utiliza indicadores para identificar áreas problemáticas y establecer estrategias de reclutamiento y promoción.

Etapa 4. Extiende todas esas acciones a toda la cadena productiva, y participa en foros de valoración de segmentos en desventaja.

Las siguientes interrogantes permitirán tener Información adicional relacionada a lo que la empresa está haciendo para valorar la diversidad.

Cuestionario 11: Permitirá tener Información adicional relacionada a lo que la empresa está haciendo para valorar la diversidad.

		Si	No
11.1	¿La política de valoración de la diversidad y discriminación está en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa?		
Esa Política contempla explícitamente:			
11.2	La cuestión étnico-racial;		
11.3	La cuestión de género;		
11.4	La cuestión de edad;		
11.5	La cuestión religiosa;		
11.6	La cuestión de la orientación sexual		
11,7	La cuestión del origen geográfico;		
11.8	La cuestión de la clase social;		
11.9	La cuestión de las personas con discapacidad;		
11.10	La cuestión de la apariencia física;		
11.11	¿En los procesos y herramientas de gestión de las personas, la empresa incluye requisitos para monitorear la diversidad de sus cuadros y las posibles desigualdades, respecto a los segmentos arriban citados, entre otras situaciones?		
11.12	¿De la política de valoración de la diversidad y no discriminación resultan procedimientos formales para procesos de selección, admisión, promoción y movilidad interna y despido?		
11.13	¿En esa política se prevén claramente los mecanismos y canales formales y canales formales para la presentación de denuncias, análisis y esclarecimiento de posible hechos que involucren posibles casos de discriminación?		
11.14	¿La empresa posee un programa específico de contratación a personas con discapacidad y cumple rigurosamente la legislación con la cantidad de plazas para ese público?		

11.15	¿De la política de valoración de la diversidad, y no discriminación resultan procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover personas con discapacidad?		
11.16	¿La empresa promovió o está promoviendo las adaptaciones necesarias para la accesibilidad, conforme la legislación vigente?		
11.17	¿De la política de valoración de la diversidad y no discriminación resultan políticas para contratación de personas con una edad superior a los 45 años?		
11.18	¿De la política de valoración de la diversidad y no discriminación resultan políticas que abordan la cuestión de los rangos de edad de los empleados?		
11.19	¿La empresa procura evitar el despido de personas con edad superior a los 45 años?		
11.20	¿De la política de valoración de la diversidad y no discriminación resultan políticas específicas de inclusión para pueblos originarios y minorías étnicas discriminadas?		

El llenado de la información del año actual y de los 2 siguientes permitirá ir conociendo el grado del compromiso de la empresa con la valoración de la diversidad.

Sobre los empleados y trabajadores permanentes		2015	2016	2017
11.21	Porcentaje de personas con discapacidad en la empresa			
11.22	Porcentaje de personas con discapacidad en la empresa, en cargos ejecutivos			
11.23	Porcentaje de personas con discapacidad en la empresa, en cargos de coordinación y jefatura			
11.24	Salario promedio de las personas con discapacidad			
11.25	Salario promedio de las personas con discapacidad, en cargos ejecutivos			
11.26	Salario promedio de las personas con discapacidad, en cargos coordinación y jefatura			
11,27	Porcentaje de personas con edad superior a los 45 años			

Indicador 12. Compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial.

Considerando los hechos de discriminación y las ventajas que caracterizan la situación de la población de diferentes orígenes raciales o étnicos, la empresa:

Etapas 1. Sigue rigurosamente la legislación vigente que prohíbe la discriminación racial o étnica y las formas conexas de intolerancia en el mundo laboral y asume internamente una postura contraria a cualquier tipo de prejuicio respecto a todos los grupos de interés.

Etapas 2. Realiza censo interno periódico para evaluar sus procesos, y políticas, necesidades, situaciones, o áreas críticas en relación a la equidad racial. Utiliza esa información para subsidiar la planificación de las acciones afirmativas, y reforzar campañas de concienciación, rever procesos y políticas, etc.

Etapa 3. Asume compromiso público de promover la equidad racial, expresada por medio de políticas formales de gestión de personas que prioricen la equidad y realización de acciones afirmativas como garantía de oportunidades iguales en los procesos de admisión, promoción y movilidad interna.

Etapa 4. Además de mantener programas de desarrollo profesional, volcados a empleados de orígenes raciales o étnicos, estimula la promoción de igualdad de la igualdad racial en toda su cadena productiva, e invierte en programas de la comunidad para concientizar a la sociedad sobre el tema.

Las siguientes interrogantes permitirán conocer una información adicional en relación al compromiso con la no discriminación y la promoción de la equidad racial:

Cuestionario 12: Para evaluar el compromiso de la no discriminación y la promoción de la equidad racial.

		Si	No
12.1	¿La política de promoción de la equidad y no discriminación racial es formal y consta en el código de conducta y/o en la declaración de los valores de la empresa?		
12.2	¿De la política de promoción de la equidad, se derivan los procedimientos específicos para mejorar la calificación y el desarrollo de la carrera de los empleados de diversos orígenes étnicos o raciales?		
12.3	¿La empresa realiza campañas internas de concienciación (seminarios, foros o encuentros puntuales) para mejorar la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no discriminación racial?		
12.4	¿La política de comunicación comercial tiene como premisa no utilizar imágenes o situaciones que agredan la dignidad de los empleados de diversos orígenes étnicos o nacionales?		

Indicador 13. Compromiso con la promoción de la equidad de género.

Con el objetivo de cooperar para combatir el prejuicio, ampliar las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y su capacitación para funciones especializadas, la empresa:

Etapa 1. Sigue rigurosamente la legislación del país, que prohíbe la discriminación en el mundo laboral y asume internamente una postura contraria a cualquier tipo de prejuicio respecto a los grupos de interés.

Etapa 2. Realiza censo interno periódico para evaluar sus procesos, políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas en relación a la equidad de género. Utiliza esa información para subsidiar la planificación de acciones afirmativas, y reforzar la campaña de concienciación, etc.

Etapa 3. Asume un compromiso público de promover la equidad de género, expresada por políticas formales de gestión de las personas que garanticen oportunidades iguales para mujeres

y hombres en los procesos de admisión, promoción y movilidad interna. Realiza acciones afirmativas para garantizar oportunidades iguales de carrera y crecimiento de mujeres, y hombres que trabajan en la empresa.

Etapas 4. Además de mantener programas de desarrollo profesional para las mujeres, con el afán de estimular la formación de liderazgos femeninos en la empresa. Se esfuerza para que la actitud de promover la equidad de género, se replique en toda su cadena productiva e invierte en programas de valoración de la mujer.

Las siguientes interrogantes permitirán conocer información adicional, en relación al compromiso de la equidad de género:

Cuestionario 13: Para evaluar el compromiso de la equidad de género.

		Si	No
13.1	¿La política de promoción de la equidad de género es formal y consta en el código de conducta y/o en la declaración de los valores de la empresa?		
13.2	¿De esta política de valoración de la diversidad y de la discriminación son derivados procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover a las mujeres?		
13.3	¿La política prohíbe expresamente la contratación, desvinculación, promoción basadas en el estado civil o condición reproductiva?		
13.4	¿La política de promoción de la equidad de género es explícita en lo que se refiere a salarios, beneficios, seguridad social privada, acceso a entrenamiento y becas de estudios?		
13.5	¿Realiza campañas internas de concienciación (seminarios, foros o encuentros puntuales) para mejorar la comprensión sobre la importancia de la valoración de la mujer?		
13.6	¿El plan de salud de la empresa tiene adaptaciones específicas para la prevención y cuidados de la salud de la mujer?		
13.7	¿La empresa tiene metas de contratación, entrenamiento y movilidad interna (horizontal y vertical) para la promoción de la equidad de género en todos los niveles jerárquicos de todas las áreas?		
13.8	¿La política de promoción de la equidad de género garantiza la participación femenina en los procesos decisorios, y en la gestión en todos los niveles y áreas de la empresa?		
13.9	¿La empresa promueve, cuando sea necesaria la adecuación de los espacios de trabajo y equipos compatibles con las condiciones físicas de las mujeres?		
13.10	¿La política prohíbe expresamente actividades que puedan intimidar o apremiar a las mujeres en el ambiente laboral?		
13.11	¿La promoción de la equidad de género es una de las dimensiones de la política de comunicación estratégica de la empresa?		
13.12	¿La política de comunicación comercial tiene como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada, que atente la dignidad de las mujeres?		
13.13	¿La política prohíbe expresamente la discriminación contra las mujeres con problemas de salud, incluso la HV positivas?		

13.14	¿La empresa tiene procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral físico, y sexual en el lugar de trabajo?		
13.15	¿La empresa promueve campañas de sensibilización de los hombres sobre la importancia de la división de tareas domésticas y sobre la paternidad responsable?		

El llenado de la información del casillero del año actual y de los dos siguientes permitirá conocer el grado de compromiso con la promoción de la equidad de género.

		2015	2016	2017
13.16	Porcentaje de mujeres en relación al total de los empleados			
13.17	Porcentaje de mujeres con cargos ejecutivos en relación con el total de cargos disponibles			
13.18	Porcentaje de mujeres en cargos de coordinación y jefatura en relación al total de cargos disponibles			
13.19	Salario promedio mensual de mujeres en cargos ejecutivos, en dólares.			
13.20	Salario promedio mensual de hombres con cargos ejecutivos – en dólares			
13.21	Salario promedio mensual de hombres en cargos de coordinación y jefatura – en dólares			
13,22	Salario promedio mensual de mujeres en cargos de coordinación y de jefatura- en dólares			

Indicador 14. Política de remuneración, prestación y carrera

En su política de remuneración, prestación y carrera, la empresa:

Etapas 1. Respeta y busca superar los pisos salariales firmados con los sindicatos o impuestos por el gobierno

Etapas 2. Trata a los empleados como un recurso, estimulándolos por medio de la remuneración y de la inversión en su desarrollo profesional, según la política estructurada de la carrera y teniendo en cuenta las habilidades necesarias para su desempeño actual.

Etapas 3. Valora competencias potenciales, estimulando a los empleados por medio de la remuneración y de la inversión en su desarrollo profesional y teniendo en cuenta su capacidad futura de crecimiento y desarrollo de nuevas habilidades.

Etapas 4. Trata a los empleados como socios, además de valorar competencias potenciales por medio de la remuneración y del desarrollo profesional, establece mecanismos para que sus representantes participen en la formulación de políticas de remuneración y prestaciones, desarrollo profesional y movilidad interna.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional, de cómo la empresa está aplicando la política de remuneración, prestación y carrera.

Cuestionario 14: Para evaluar la aplicación de la política de remuneración, prestación y carrera

		Si	No
14.1	¿El plan de cargos y salarios de la empresa son transparente y es abordado en su código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa?		
14.2	¿La remuneración variable de la empresa representa menos del 20% de la masa salarial?		
14.3	¿Cumple con las normas y procedimientos legales previstos en el código laboral?		
La empresa:		Si	No
13.4	¿Posee políticas con metas para reducir la distancia entre la mayor y menor remuneración pagada por la empresa (monitoreada por el índice resultante de la división de la mayor remuneración por la menor, incluyendo participación en los resultados y programas de bonificaciones)?		
14.5	¿Efectuó en los dos últimos años, un aumento del menor salario de la empresa en relación al salario mínimo vigente?		
14.6	¿Realiza encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a su política de remuneración y beneficios?		
14.7	¿Tiene un componente de participación en los resultados?		
14.8	¿Cuenta con un manual de cargos y salarios?		
14.9	¿Desarrolla actividades sociales en las cuales participan los colaboradores y sus familias?		
14.10	¿Realiza evaluaciones de satisfacción sobre el ambiente laboral entre los colaboradores?		
14.11	¿Realiza evaluaciones de desempeño en las cuales los superiores son evaluados por sus subordinados?		
El programa de reparto de utilidades de la empresa, en caso de que lo posea:		Si	No
14.12	¿Se ha establecido por medio de negociación con la asociación de empleados o con el sindicato?		
El programa de bonificación de la empresa, en caso de que lo posea:			
14.13	¿Se ha establecido por medio de negociación con la asociación de empleados o con el sindicato?		
14.14	¿Ofrece a los empleados bonificaciones adicionales orientados por elementos de sustentabilidad, como éxitos a medio y largo plazo o el alcance de metas relacionadas al desempeño social y ambiental?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance de la política de remuneración, prestación y carrera en la empresa.

		2015	2016	2017
14,15	Total anual de la masa salarial y beneficios – en dólares			
14.16	División del menor salario de la empresa por el salario mínimo vigente			
Respecto al programa de participación de resultados de la empresa:				

14.17	Porcentaje de los valores distribuidos en relación a la masa salarial			
14.18	Porcentaje de empleados beneficiados.			
Respecto al programa de bonificación de la empresa:				
14.19	Porcentaje de valores distribuidos en relación a la masa salarial			
14.20	Porcentaje de empleados beneficiados			
14.21	Porcentaje de acciones de la empresa en poder de los empleados			

Indicador 15. Cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Con el objetivo de asegurar buenas condiciones de trabajo, salud y seguridad, la empresa:

Etapa 1. Cumple rigurosamente las disposiciones legales y tiene planes y metas para alcanzar los estándares de excelencia, en salud, seguridad y condiciones de trabajo en su sector.

Etapa 2. Posee indicadores para monitorear los planes y metas para superar los estándares de excelencia en salud, seguridad, y condiciones de trabajo en su sector.

Etapa 3. Además de eso, desarrolla campañas regulares de concienciación e investiga el nivel de satisfacción de los empleados en relación al tema, evidenciando áreas críticas.

Etapa 4. Además de desarrollar campañas y realizar encuestas, define las metas y los indicadores de desempeño relacionados a las condiciones de trabajo, salud y seguridad con la participación de los empleados, los incluye en la planificación estratégica y los divulga ampliamente.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación a los cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Cuestionario 15: Para evaluar los cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

La empresa:		Si	No
15.1	¿Fue certificada por las normas SA8000, BS8800, OHSAS 18001 o por norma equivalente?		
15.2	¿Ofrece un programa de prevención y tratamiento para dependencia de drogas y alcohol?		
15.3	¿Ofrece un programa específico para portadores de HIV/SIDA?		
15.4	¿Posee una política explícita de respeto a la privacidad de sus empleados en lo que se refiere a informaciones sensibles (incluso medicas), obtenidas y mantenidas bajo la responsabilidad del área de recursos humanos?		
15.5	¿Esa política prevé la no discriminación a los portadores de HIV/SIDA?		
15.6	¿Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso moral que sean divulgados y debidamente amparados por estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de los hechos?		

15.7	¿Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso sexual que sean divulgados y debidamente amparados por estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de los hechos?		
15.8	¿Promueve ejercicios físicos en el horario laboral?		
15.9	¿Promueve programa de combate al estrés para los empleados, especialmente para los que desempeñan funciones más estresantes?		
15.10	¿Posee programa de orientación alimentaria y nutricional?		
15.11	¿Posee una política de equilibrio trabajo-familia que aborde cuestiones relativas al horario laboral y horas extras?		
15.12	¿Posee una política de compensación de horas extras para los empleados?		
15.13	¿Capacita anualmente en salud y seguridad?		
15.14	¿Existen beneficios adicionales en el área de la salud para los colaboradores y/o sus familiares?		
15,15	¿En el presupuesto anual se prevé un monto destinado a la prevención de salud y seguridad?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo.

		2015	2016	2017
15,16	Promedio de horas extras por empleado/año			
15.17	Promedio de accidentes laborales por empleado/año			
15.18	Porcentaje de accidentes que resultaron en retiro temporal de empleados y/o prestadores de servicios			
15.19	Porcentaje de los accidentes que resultaron en mutilación u otros daños a la integridad física de los empleados y/o de prestadores de servicio, con retiro permanente del cargo			
15.20	Porcentaje de los accidentes que resultaron en muerte de empleados y/o de prestadores de servicios.			

Indicador 16. Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad

Para desarrollar sus recursos humanos, la empresa:

Etapas 1, Promueve actividades de entrenamiento puntuales, con el foco centrado en el desempeño de tareas específicas.

Etapas 2. Mantiene actividades sistemáticas de desarrollo y capacitación, con vistas al perfeccionamiento continuo de todo su personal.

Etapas 3. Además de promover capacitación continua, ofrece becas de estudio o similares para la adquisición de conocimientos con impacto positivo en la empleabilidad de sus empleados, independientemente de la aplicabilidad en su función actual.

Etapla 4. En todos los niveles jerárquicos, promueve capacitación continua y ofrece becas de estudio o similares para la adquisición de conocimientos con impacto positivo en la empleabilidad de sus empleados, independientemente de la aplicabilidad en la función actual

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al desarrollo profesional y empleabilidad de sus trabajadores.

Cuestionario 16: Para evaluación del desarrollo profesional y empleabilidad de sus trabajadores.

La empresa:		Si	No
16.1	¿Analiza periódicamente el perfil socioeconómico de sus empleados para ajustar sus estrategias de remuneraciones y prestaciones y de educación y desarrollo profesional?		
16.2	¿Mantiene un programa de erradicación del analfabetismo (absoluto y/o funcional), educación primaria o enseñanza supletoria entre sus empleados, con metas y recursos definidos?		
16.3	¿Posee un programa de mapeo para identificación de competencias potenciales a ser desarrolladas?		
16.4	¿Contempla en sus políticas de desarrollo, programas que promuevan la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización con los valores y principios individuales de sus empleados?		
16.5	¿Posee programas de orientación sobre el planeamiento de carreras con el afán de ayudar a sus empleados a reflexionar sobre las funciones e identificación de objetivos a largo plazo?		
16.6	¿Prevé espacios para desarrollar pasantías en la empresa destinadas a jóvenes como apoyo a la formación laboral de los mismos?		
16.7	¿Considerando su papel social respecto a los pasantes, les ofrece buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal en sus respectivas áreas de estudio y con el debido acompañamiento?		
16.8	¿Al cerrar el período referente al programa de práctica laboral, trata de emplearlo (s) en la propia empresa y en caso de imposibilidad, le(s) confiere oportunidades en empresas u organizaciones aliadas?		
16.9	¿Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la capacitación de sus empleados?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en el desarrollo profesional y empleabilidad dado en la empresa.

		2015	2016	2017
16.10	Cantidad de horas de desarrollo profesional por empleado/año			

16.11	Porcentaje de facturación bruta invertida en desarrollo profesional y educación			
16.12	Número total de analfabetos funcionales en la fuerza de trabajo			
16.13	Porcentaje de mujeres analfabetas funcionales en la fuerza de trabajo			
16.14	Porcentaje de mujeres con enseñanza primaria completa en la fuerza de trabajo			
16.15	Porcentaje de mujeres con enseñanza secundaria completa en la fuerza de trabajo			
16.16	Porcentaje de mujeres con enseñanza terciaria o técnica completa en la fuerza de trabajo			
16.17	Porcentaje de mujeres con enseñanza universitaria completa en la fuerza de trabajo			
16.18	Porcentaje de hombres analfabetos funcionales en la fuerza de trabajo			
16.19	Porcentaje de hombres con enseñanza primaria completa en la fuerza de trabajo			
16,20	Porcentaje de hombres con enseñanza secundaria completa en la fuerza de trabajo			
16.21	Porcentaje de hombres con enseñanza terciaria o técnica completa en la fuerza de trabajo			
16.22	Porcentaje de hombres con enseñanza universitaria completa en la fuerza de trabajo			

Indicador 17. Conducta frente a despidos

Para conducir procesos de despidos la empresa:

Etapa 1. Sigue rigurosamente la legislación vigente y provee al empleado despedido orientaciones sobre procedimientos necesarios. En el caso de reducción de personal procura analizar alternativas de contención (Ej. Busca en otras empresas la posibilidad de transferencia temporal de su excedente de empleados; reducción de carga horaria, etc.), y reducción de gastos para evitar el despido en masa.

Etapa 2. Adopta políticas y procesos de despido que permitan que se tomen decisiones basadas en evaluaciones por competencia técnica, psicológica y de conducta; que garanticen la impersonalidad de la de la decisión y el acceso a la información que encaminó el proceso, a fin de propiciar el crecimiento profesional de la/s persona/s despedida/s. Además de eso, en el caso de despido en masa, analiza indicadores socioeconómicos (edad, estado civil, número de dependientes, etc.) para orientar las prioridades.

Etapa 3. Ofrece servicios de reinserción laboral y otorgamiento de prestaciones por tiempo determinado al trabajador despedido sin justa causa. En el caso de necesidad de despido en masa, realiza previamente un programa de retiro voluntario que mantiene las prestaciones por tiempo determinado, salario por antigüedad, etc.

Etapa 4. Además de eso financia la capacitación de los trabajadores despedidos sin justa causa.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación a los procesos de despidos.

Cuestionarios 17: Para evaluar los procesos de despidos

La empresa:		Si	No
17.1	¿Ha tenido reclamos laborales relacionados a despidos en los últimos tres años?		
17.2	¿Acompaña y evalúa periódicamente la rotación de empleados y tiene políticas para minimización y mejoría de ese indicador?		
17.3	¿Busca establecer un dialogo estructurado con instancias del gobierno local, especialistas, ONGs, y sindicatos u otras asociaciones de empleados para conocer, entender prever y reducir el impacto de un posible cierre de unidades de negocios o plantas, o de la eventual necesidad de corte de personal ?		
17.4	¿Busca asociarse con organizaciones especializadas para desarrollar programas de capacitación y estímulo al emprendimiento?		
17.5	¿Ante la necesidad de reducción de personal, prevé una comunicación dirigida a los empleados remanentes sobre las razones que orientaron las decisiones tomadas?		
17.6	¿La situación socioeconómica de empleados es considerada al momento de su despido?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuanto a los procesos de despidos.

		2015	2016	2017
17.7	Número de empleados al final del período			
17.8	Total del pasivo laboral al final del período			
17.9	Total de demandas laborales abiertas al final del período			
17.10	Número total de despidos en el período			
17.11	Número total de incorporaciones en el período			
17.12	Porcentaje de desvinculados mayores de 45 años de edad en relación al número total de desvinculados			

Indicador 18. Preparación para la jubilación

Con el objetivo de preparar a sus empleados para la jubilación, la empresa:

Etapa 1. Ofrece información básica sobre la obtención de la jubilación.

Etapa 2. Orienta y ofrece asesoramiento regular sobre las modificaciones de la legislación, alternativas y procedimientos administrativos necesarios para la obtención de la jubilación.

Etapa 3. Desarrolla actividades sistemáticas de orientación (colectiva e individual), orientación y preparación para la jubilación, discutiendo sus aspectos psicológicos y de planificación financiera.

Etapa 4. Además de adoptar un programa sistemático de preparación interna, ofrece oportunidades de aprovechamiento de la capacidad de trabajo de los jubilados.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación a la preparación de los empleados para la jubilación.

Cuestionario 18: Para la evaluación de los empleados para la jubilación.

La empresa:		Si	No
18.1	¿Ofrece un programa de seguridad social complementario a lo que establece la ley, a todos sus empleados?		
18.2	¿Involucra a los familiares de los empleados en el proceso de preparación para la jubilación?		
18.3	¿Participa en la elaboración de políticas públicas con focalización en la tercera edad?		
18.4	¿Participa o apoya programas y campañas públicas o privadas de valoración a las personas de la tercera edad?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuanto a la preparación de los trabajadores para la jubilación

		2015	2016	2017
18.5	Número de empleados que participaron en el programa de preparación para la jubilación			
18.6	Número de líderes y jefaturas capacitadas sobre la cuestión del impacto emocional de la jubilación e importancia de la preparación del empleado			

Indicadores relacionados con el cuidado del medio ambiente.

Responsabilidad con las generaciones futuras

Indicador 19. Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental

Para tratar con la debida relevancia y responsabilidad, los impactos ambientales resultantes de sus actividades, la empresa:

Etapa 1. Además de cumplir rigurosamente los parámetros y requisitos exigidos por la legislación nacional, desarrolla programas internos de la mejora ambiental.

Etapa 2. Además de eso prioriza políticas preventivas y posee un área o comité responsable del medio ambiente.

Etapa 3. Trata la cuestión ambiental como un tema transversal en su estructura organizativa y la incluye en la planificación estratégica.

Etapas 4. Desarrolla nuevos negocios (o nuevos modelos para negocios ya existentes) tomado en cuenta, desde la concepción, los principios y las oportunidades relacionadas a la sustentabilidad ambiental.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental.

Cuestionario 19: Para la evaluación del mejoramiento de la calidad ambiental.

La empresa:		Si	No
19.1	¿Posee una política ambiental formal, de conocimiento de todos los empleados y que consta en el código de conducta y/o en la declaración de los valores de la empresa?		
19.2	¿Tiene una persona responsable para el área de medio ambiente que participa de sus decisiones estratégicas?		
19.3	¿Participa en comités /concejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad?		
19.4	¿Contribuye para la preservación de la biodiversidad por medio de políticas específicas y/o proyecto(s) de conservación de áreas protegidas y/o programas de protección de animales en peligro de extinción?		
19.5	¿Tiene políticas explícitas de no utilización de materiales e insumos provenientes de la explotación ilegal de recursos naturales (como madera, productos forestales no madereros, animales, etc.)?		
19.6	¿Tiene procesos para mapeo y análisis sistémico para la mejora de la calidad ambiental?		
19.7	¿Tiene establecido un sistema de retorno de envases, embalajes, productos obsoletos, etc., generados por los productos y/o servicios de la propia empresa?		

Indicador 20. Educación y concienciación ambiental.

Con el objetivo de contribuir a la concienciación de la población sobre los desafíos ambientales resultantes de la actividad humana y cultivar valores de responsabilidad ambiental, la empresa:

Etapas 1. Desarrolla acciones de educación ambiental y entrenamiento de empleados sobre esa temática, puntualmente como resultado de la presión externa (como exigencias del gobierno, crisis de suministros, etc.).

Etapas 2. Desarrolla sistemáticamente actividades de educación ambiental, enfocadas en el público interno, poniendo a su disposición información y promoviendo discusiones.

Etapas 3. Además de campañas internas, desarrolla campañas de concienciación y educación ambiental dirigidas a los familiares de los empleados, proveedores, consumidores, clientes y a la comunidad inmediata del entorno de la empresa.

Etapa 4. Además de desarrollar campañas, la empresa apoya o participa de proyectos educacionales en asociación con organizaciones no gubernamentales y ambientalistas, ejerciendo liderazgo social en favor de esa causa.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la educación y concienciación ambiental.

Cuestionario 20: para evaluación del compromiso de la empresa con la educación y concienciación ambiental.

La empresa:		Si	No
20.1	¿Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de reducción de consumo de agua y de energía?		
20.2	¿Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de educación en relación a las 3 Rs?		
20.3	¿Desarrolla periódicamente campañas internas y/o externas de educación para el consumo consciente?		

Gerenciamiento del impacto ambiental.

Indicador 21. Gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de productos y servicios.

Considerando los impactos ambientales causados por sus procesos y productos o servicios, la empresa:

Etapa 1. Realiza estudios de impacto ambiental, según las exigencias de la legislación y centra el foco de su acción preventiva en los procesos que ofrecen daño potencial a la salud y riesgo a la seguridad de sus empleados

Etapa 2. Además de cumplir con la obligación legal, conoce y desarrolla acciones para prevenir los principales impactos ambientales, causados por sus procesos y productos o servicios, y realiza regularmente actividades de control y monitoreo.

Etapa 3. Adopta sistemas de gestión ambiental estandarizados y formalizados, incluyendo amplia identificación de riesgos, plan de acción, destino de recursos, entrenamiento de empleados y auditoría.

Etapa 4. Además de adoptar un sistema de gestión ambiental, realiza estudios de impacto de toda la cadena productiva; desarrolla alianzas con proveedores, con el afán de mejorar sus procesos de gestión ambiental y participa en el destino final de productos y procesos post consumo.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa sobre el gerenciamiento de los impactos sobre el ambiente.

Cuestionario 21: Para evaluación del gerenciamiento de los impactos sobre el ambiente.

La empresa:		Si	No
21.1	¿Posee un plan de emergencia ambiental que relaciona todos sus procesos y productos o servicios que involucren situaciones de riesgo, y entrena a sus empleados regularmente para enfrentar tales situaciones?		
21.2	¿Posee una política y sistema de monitoreo con el objetivo de aumentar la calidad ambiental de la logística y gestión de la flota (tanto para vehículos de la empresa como de terceros que brinden servicios para la misma)?		
21.3	¿Posee un programa de gerenciamiento de residuos con la participación de los clientes, para la recolección de materiales tóxicos y/o el reciclaje post-consumo?		
21.4	¿Brinda a sus consumidores información detallada sobre daños ambientales resultantes del uso y de la disposición final de sus productos?		
21.5	¿Debata con los empleados, consumidores y clientes, proveedores y la comunidad los impactos ambientales causados por sus productos o servicios?		
21.6	¿Posee certificaciones ambientales como ISO 14001 u otras?		
21.7	¿Mide la cantidad de incidentes, denuncias y/o multas por la violación de las normas de protección ambiental?		
21.8	¿Tiene como política atender quejas y/o denuncias referidas a la gestión del medio ambiente?		
21.9	¿Se registraron en la empresa los incidentes, denuncias y/o multas por violación de las normas de protección ambiental?		
21.10	¿Realiza o ha realizado estudios para medir el impacto ambiental de sus procesos?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuanto al gerenciamiento del impacto ambiental

		2015	2016	2017
21.11	Promedio de cantidad de incidentes, denuncias y/o multas por la violación de las normas de protección ambiental			
21.12	Total del pasivo ambiental al final del período.			

Indicador 22. Sustentabilidad de la economía forestal.

Con el objetivo de contribuir a la conservación de los bosques, combatir la explotación ilegal predatoria y proteger la biodiversidad, la empresa:

Etapa 1. Reconoce la importancia de verificación del origen y de la cadena de producción de los insumos madereros y forestales utilizados en su operación diaria y/o proceso productivo. No adopta una política interna o programa específico.

Etapa 2. Mantiene una política o programa específico para la verificación del origen y de la cadena de producción de los insumos madereros y forestales, utilizados en su operación diaria y/o proceso productivo.

Etapa 3. Los insumos madereros y forestales utilizados en la operación diaria y/o proceso productivo tienen la certificación de origen y de la cadena de custodia.

Etapa 4. Los insumos madereros y forestales utilizados en las instalaciones y/o productos de la empresa tienen certificación de origen y de la cadena de custodia.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la sustentabilidad de la economía forestal.

Cuestionario 22: Para la evaluación de la sustentabilidad de la economía forestal.

La empresa:		Si	No
22.1	¿Realiza visitas programadas o eventualmente para realizar el monitoreo de la cadena de producción de los insumos directos e indirectos madereros y forestales que utiliza?		
22.2	¿Incentiva a sus proveedores a buscar la certificación forestal?		
22.3	¿Prioriza y apoya a los proveedores comprometidos con la sustentabilidad de los bosques?		
22.4	¿Total de visitas programadas o no programadas realizadas para monitoreo del origen de sus insumos o cadena de custodia?		
22.5	¿Cantidad de productos forestales con origen, verificado si son utilizados en las operaciones diarias o en el proceso productivo?		
22.6	¿Cantidad de productos de origen forestal utilizados en la operación diaria o en el proceso productivo con cadena productiva certificada?		

Indicador 23. Minimización de entradas y salidas de insumos.

Con el objetivo de prevenir y reducir daños ambientales y optimizar procesos, la empresa:

Etapa 1. Busca reducir el consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas e implanta procesos adecuados de destino de residuos, sin alterar su estándar tecnológico actual.

Etapa 2. Invierte en la actualización de su estándar tecnológico, con vistas a reducir y/o sustituir recursos de entrada y la reutilización de residuos (por la misma empresa o por terceros)

Etapa 3. Además de invertir en la reducción y en la reutilización de los recursos, adopta un proceso para medir, monitorear y auditar periódicamente los aspectos ambientales significativos relacionados al consumo de recursos naturales y a la producción de los residuos y desechos, estableciendo periódicamente nuevas metas.

Etapa 4. Esta cerca de alcanzar un alto nivel de sustentabilidad ambiental por medio de estrategias de reutilización y compensación ambiental que abarquen todo el sistema productivo.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la minimización de entradas y salidas de insumos.

Cuestionario 23: Permite evaluar el compromiso de la empresa con la minimización de entradas y salidas de insumos.

La empresa:		Si	No
23.1	¿Posee iniciativas para el uso de fuentes de energía renovable?		
23.2	¿Mantiene acciones de control de la contaminación causada por vehículos propios y de terceros a su servicio?		
La empresa posee un sistema de monitoreo para:			
23.3	¿El aumento de la eficiencia energética?		
23.4	¿La reducción del consumo del agua?		
23.5	¿La reducción de la generación de residuos sólidos?		
23.6	¿La reducción de emisión de CO2 y otros gases del efecto invernadero en la atmosfera?		
El sistema de monitoreo incluye metas específicas para:			
23.7	¿El aumento de la eficiencia energética?		
23.8	¿La reducción del consumo del agua?		
23.9	¿La reducción de la generación de residuos sólidos?		
23.10	¿La reducción de la emisión de CO2 y otros gases del efecto invernadero en la atmosfera?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuanto a la minimización de entradas y salidas de insumos.

		2015	2016	2017
23.11	Total invertido en proyectos y programas de mejoría ambiental- en dólares			
23.12	Porcentaje de la facturación bruta destinada a proyectos y programas de mejoría ambiental			
23.13	Consumo anual de energía (en kw./hora)			
23.14	Consumo anual de agua (en m3).			
23.15	Volumen promedio anual de CO2 y otros gases de efecto invernadero emitidos en la atmosfera (en toneladas)			
23.16	Cantidad anual (en toneladas) de residuos sólidos generados (basura, desechos, escombros, etc.)			
Consumo anual de combustibles fósiles.				
23.17	Gasolina/diésel (en litros)			
23.18	Aceite combustible (en toneladas)			
23.19	Gas/GLP(en m3).			

Indicadores relacionados con Proveedores.

Selección, evaluación y alianza con proveedores

Indicador 24. Criterios de selección, y evaluación de proveedores

Para regular sus relaciones con proveedores, y aliados, la empresa:

Etap 1. Adopta políticas de selección y evaluación de proveedores y aliados, conocidos por los grupos de interés y basados sólo en factores como calidad, precio y plazo.

Etap 2. Tiene normas conocidas de selección y evaluación de proveedores, que contemplan criterios y exigencias relativas al cumplimiento de la legislación laboral, de la seguridad social y fiscal.

Etap 3. Además de criterios básicos de respeto a la legislación, sus normas de selección y evaluación de proveedores, incluyen criterios específicos de responsabilidad social, como la prohibición del trabajo infantil, relaciones de trabajo adecuadas y adopción de estándares ambientales.

Etap 4. Además de los criterios descritos anteriormente, estimula y recoge evidencias de que sus proveedores reproducen sus exigencias respecto a la responsabilidad social para sus respectivos proveedores, y monitorean esos criterios periódicamente.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con los criterios de selección y evaluación de los proveedores.

Cuestionario 24: Permite evaluar el compromiso con criterios de selección y evaluación de los proveedores.

La empresa:		Si	No
24.1	¿Incluye las políticas y criterios para las relaciones con los proveedores en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa?		
24.2	¿Incluye en sus políticas de relacionamiento con los proveedores la cancelación de contratos por conductas no éticas de estos?		
24.3	¿Incluye en sus políticas de relacionamiento con los proveedores el rechazo de contratos cuando considere que los mismos o las empresas contratantes podrían ser éticamente incorrectos?		
24.4	¿Al seleccionar proveedores (o desarrollar nuevos proveedores), incluye como criterio la práctica efectiva de procesos éticos de gestión de la información de carácter privado obtenidas en sus relaciones con clientes o con el mercado en general?		
24.5	¿Posee una política explícita o programa específico de responsabilidad social empresarial para la cadena de proveedores?		
24.6	¿Produce un informe periódico con evidencias que se están cumpliendo e implementando las cuestiones relacionadas a la responsabilidad social y empresarial en su cadena productiva?		
24.7	¿Debata cuestiones relacionadas a la responsabilidad social con sus proveedores, buscando la capacitación y la adecuación de los mismos a sus criterios?		
24.8	¿Prioriza la contratación de proveedores que comprobablemente tengan prácticas de Responsabilidad Social Empresarial?		

24.9	¿Establece un plazo formal para que sus proveedores se adecuen a sus criterios de responsabilidad social?		
24.10	¿Al exigir prácticas de responsabilidad social de sus proveedores, realiza visitas para verificar el cumplimiento de esas prácticas?		
24.11	¿Conoce en profundidad el origen de las materias primas, insumos y productos utilizados en la producción o en las operaciones diarias y tiene la garantía de que en esos orígenes se respetan los derechos humanos y el medio ambiente?		
24.12	¿Adopta criterios de compra que consideren la garantía de origen para evitar la adquisición de productos “piratas”, falsificados o frutos de robo de carga?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuanto a los criterios de selección y evaluación de proveedores.

		2015	2016	2017
24.13	Porcentaje total de proveedores que han recibido visitas de inspección de prácticas de responsabilidad social			
24.14	Entrenamientos, cursos, conferencias o reuniones sobre prácticas de responsabilidad social ofrecidas a los proveedores			
24.15	Total de proveedores			
24.16	Total pagado por bienes, materiales y servicios adquiridos en el periodo.			

Indicador 25. Trabajo infantil en la cadena productiva.

En sus relaciones con los proveedores y aliados, la empresa:

Etapas 1. Posee políticas formales con el objetivo de contribuir a la erradicación del trabajo infantil, discute la cuestión con los proveedores y los estimula a cumplir con la legislación.

Etapas 2. Además de discutir este tema, posee una cláusula específica relativa a la prohibición del trabajo infantil en sus contratos con los proveedores.

Etapas 3. Además de poseer esa cláusula, verifica su cumplimiento periódicamente y realiza campañas de concienciación para todos los proveedores y asume públicamente la postura de rechazo a la mano de obra infantil.

Etapas 4. Articula programas y actividades para erradicar el trabajo infantil en forma general, asociada a organizaciones de la sociedad civil y/o poder público.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la erradicación del trabajo infantil

Cuestionario 25: Para evaluar el compromiso de la empresa con la erradicación del trabajo infantil.

La empresa:		Si	No
25.1	¿Tiene como practica el procedimiento periódico de evaluación, verificación e informes sobre su cadena productiva, realizando inspecciones en situ y exigiendo documentación comprobatoria de la no existencia de mano de obra infantil?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuanto a las acciones de la empresa para verificar la no utilización de mano de obra infantil.

		2015	2016	2017
25.2	Total de actuaciones realizadas por la empresa para verificar la no utilización de mano de obra infantil en la cadena productiva			

Indicador 26. Trabajo forzado en la cadena productiva.

En sus relaciones con proveedores y aliados, la empresa:

Etapas 1. Cumple rigurosamente la legislación y posee políticas formales con el objetivo de contribuir a la erradicación del trabajo forzado, y exige a los proveedores el cumplimiento de la legislación.

Etapas 2. Además verifica periódicamente el cumplimiento de la ley e incluye la prohibición del trabajo forzado como cláusula específica en sus contratos con proveedores.

Etapas 3. Además de poseer en sus contratos esa cláusula, verifica su cumplimiento periódicamente y realiza campañas de concientización para todos los proveedores. Asume públicamente su postura de rechazo al trabajo forzado.

Etapas 4. Articula programas y actividades que tienen el afán de erradicar el trabajo forzado de forma general, junto con los aliados de los organizados de la sociedad civil y/o poder público.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la erradicación del trabajo forzado.

Cuestionario 26: Para evaluar lo relacionado a erradicación del trabajo forzado.

La empresa:		Si	No
26.1	¿Tiene como practica el procedimiento periódico de evaluación, verificación, pedido de informes de evaluación y acompañamiento de sus proveedores, exigiendo documentación comprobatoria de la no existencia de mano de obra forzada?		

26.2	¿Antes de comprar o contratar un proveedor, trata de verificar si cumple con la legislación laboral vigente y si su nombre está sancionado en el Ministerio de Trabajo?		
------	---	--	--

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuanto a las acciones de la empresa para verificar la no utilización de mano de obra forzada.

		2015	2016	2017
26.3	Cantidad de actuaciones realizadas por la empresa para verificar la no utilización de mano de obra forzada en su cadena productiva.			

Indicador 27. Apoyo al desarrollo de proveedores

Respecto a proveedores de igual o menor porte, la empresa:

Etapa 1. Negocia con transparencia y establece relaciones contractuales con base tan solo en criterios comerciales

Etapa 2. Contribuye para la mejoría del estándar gerencial de los proveedores, al colocar a disposición información y al promover actividades conjuntas de entrenamiento.

Etapa 3. Además de contribuir a la mejora gerencial de los proveedores, mantiene con ellos relaciones comerciales duraderas y utiliza criterios de negociación que contemplan su crecimiento futuro.

Etapa 4. Además de contribuir para el crecimiento de sus proveedores de igual o menor porte, estimula y facilita su involucramiento en proyectos sociales y ambientales.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con el apoyo al desarrollo de proveedores.

Cuestionario 27: Para la evaluación lo relacionado con el apoyo al desarrollo de proveedores.

La empresa:		Si	No
27.1	¿Incluye entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas de pequeños productores o de iniciativas solidarias, asociaciones de barrio y organizaciones con proyectos de generación de renta para grupos usualmente excluidos (poblaciones nativas, personas con discapacidad, etc.) ?		
27.2	¿Apoya a organizaciones que promueven el comercio justo?		
27.3	¿Tiene como norma el tratamiento justo a los proveedores privilegiando al pequeño proveedor (con remuneración justa y al día, calidad en la relación, programas de cualificación y traspaso de tecnologías, etc.?)		

27.4	¿Estimula la formación de redes o cooperativas de proveedores, ayudándolos a adecuarse a nuevos modelos de suministro?		
27.5	¿Tiene una política de compras que privilegien a proveedores con certificación socio ambiental (Cómo son las SA8000, ISO 14000, FLO, etc.?)		
27.6	¿Tiene mecanismos formales que permitan transferir a la cadena de proveedores sus valores y principios, tales como buenas condiciones de trabajo, ausencia de mano de obra infantil y forzada (o análoga a la mano de obra esclava), protección al medio ambiente, equidad de género, transparencia, participación y rendimiento de cuentas?		
27.7	¿Posee la figura de “defensor” de proveedores o función similar para asegurar una relación de alianza con ellos?		
27.8	¿Posee un plan anual de consulta de satisfacción con los proveedores?		

Indicadores de Consumidores y clientes.

Dimensión social del consumo

Indicador 28. Política de comunicación comercial.

Considerando la influencia de su política de comunicación comercial en la creación de una imagen de credibilidad y confianza, la empresa:

Etapas 1. Actúa rigurosamente de acuerdo a la legislación de defensa del consumidor. Focaliza sus estrategias de comunicación en los objetivos relacionados a volumen de ventas y resultados financieros.

Etapas 2. Tiene una política formal de comunicación alineada con sus valores, y principios, que abarca todo su material de comunicación tanto interno, como externo.

Etapas 3. Tiene conciencia de su papel en la formación de valores y estándares de consumo, y comportamiento de la sociedad y actúa en forma tal, que su comunicación posibilita la creación de valores positivos en la sociedad, para contribuir al desarrollo sostenible.

Etapas 4. Además de adoptar esa política de comunicación, desarrolla alianzas con proveedores, distribuidores, asistencia técnica y representantes de consumidores, para crear una cultura de responsabilidad y transparencia en la comunicación.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la política de comunicación comercial.

Cuestionario 28: Para la evaluación de lo relacionado con la política de comunicación comercial.

		Si	No
28.1	¿La política de comunicación comercial consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa?		
La empresa:			

28.2	¿Actualiza siempre que es necesario el material de comunicación destinado a los consumidores/clientes (como rótulos, embalajes, prospectos, manuales de operación, instrucciones de uso, términos de garantía y piezas publicitarias, entre otros) para hacer más transparente la relación y más seguro el uso de los productos?		
28.3	¿Llama la atención del cliente/consumidor por alteraciones en las características de sus productos (Composición, aspecto, calidad, plazos, peso, precio, etc.)?		
28.4	¿Tiene una política formal contra la publicidad que coloque a los niños, adolescentes, representantes de minorías étnicas, mujeres o cualquier individuo en situación prejuiciosa denigrante, irrespetuosa o de riesgo?		
28.5	¿Realiza un análisis previo de las piezas publicitarias para verificar la coherencia con sus valores y principios?		
28.6	¿Posee políticas específicas para asegurar que la comunicación volcada al público infanto-juvenil sea responsable?		
28.7	¿Interactúa con sus proveedores y distribuidores, estimulándolos a adoptar una postura responsable respecto a la comunicación volcada al público infanto-juvenil?		
28.8	¿Realiza previo análisis de piezas publicitarias para verificar su conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos?		
28.9	¿Ha tenido en los últimos tres años, alguna campaña o pieza de comunicación que haya sido objeto de reclamo de clientes, proveedores, de la competencia, o del gobierno?		
28.10	¿Ha tenido en los últimos tres años alguna campaña o piezas publicitarias retiradas del aire o apartadas por presión de organizaciones de la sociedad civil organizada?		

Indicador 29. Excelencia de la atención

Respecto a su compromiso con la calidad de los servicios de atención al consumidor/cliente, la empresa:

Etapas 1. Posee un servicio de atención básica receptivo, ampliamente divulgado, centrado en la información y en la solución de demandas individuales.

Etapas 2. Proporciona al consumidor/Cliente, fácil acceso al servicio de su interés, registra y comunica internamente sus requerimientos, resolviendo rápida e individualmente las demandas y orienta sobre los procedimientos adoptados.

Etapas 3. Además de registrar los requerimientos y resolver rápidamente los reclamos, posee procesos que incluyan la búsqueda de las causas de los problemas y la utilización de esa información para perfeccionar la calidad de los productos y servicios.

Etapas 4. Promueve la mejora continua de su atención, priorizando el dialogo y el compromiso de los grupos de interés en el proceso

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la calidad de atención a los clientes.

Cuestionario 29: Para evaluar lo relacionado con la calidad de atención a los clientes.

		Si	No
29.1	¿Las políticas y normas de relaciones con clientes y consumidores, consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa?		
La empresa:			
29.2	¿Tiene un defensor del consumidor o función similar?		
29.3	¿Ofrece servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de atención al público especializado para recibir y encaminar sugerencias, opiniones, y reclamos relativos a sus productos y servicios?		
29.4	¿Promueve la capacitación continua de sus profesionales de atención al público para una relación ética y de respeto de los derechos del consumidor?		
29.5	¿Entrena e incentiva a sus profesionales de atención al público a reconocer fallas y actuar con rapidez y autonomía en la resolución de problemas?		
29.6	¿Advierte continuamente a sus profesionales de atención al cliente y áreas correlativas sobre la importancia de procedimientos éticos en la obtención, manutención y uso de la información de carácter privado resultante de la interacción con sus consumidores, clientes o usuarios?		
29.7	¿Evalúa el servicio de atención a consumidores/clientes por indicadores y esto se utiliza en los procesos de toma de decisiones de la empresa?		
29.8	¿Al vender productos y servicios, utiliza sólo argumentos verdaderos para el convencimiento del consumidor o cliente?		
29.9	¿Tiene políticas explícitas de no soborno para obtener la decisión de compra de productos o contratación de servicios?		
29.10	¿Posee una política formal de protección de la privacidad y/o un sistema de gestión de la información privada del consumidor, cliente o usuario?		
29.11	¿Informa al cliente el propósito de la solicitud de información antes de hacerlas?		
29.12	¿Solicita al cliente sólo la información personal relevante y nada además de los objetivos para los cuales declara ser necesarias?		
29.13	¿Provee información del cliente a terceros sólo mediante su autorización?		
29.14	¿Posee una política que le permite al consumidor, cliente o usuario, incluir, alterar, o excluir datos del banco de información de la empresa?		
29,15	¿Implementa un procedimiento para conocer el nivel de satisfacción clientes?		
29.16	¿Comparten con sus colaboradores de la empresa la opinión de sus clientes?		
29.17	¿La empresa evalúa anualmente el número de reclamaciones?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuanto a las acciones de la empresa para la aplicación de la calidad en la atención a los clientes.

		2015	2016	2017
29.18	Ventas liquidadas			
29.19	Total de consumidores o clientes			
29.20	Total de llamadas atendidas por el SAC			
29.21	Porcentaje de reclamos en relación al total de llamadas recibidas por el SAC			
29.22	Porcentaje de reclamos no atendidos por el SAC			
29.23	Tiempo promedio de espera en el teléfono del SAC hasta el inicio de la atención (en minutos)			
29.24	Cantidad de innovaciones implementadas a raíz de la interferencia del defensor y/o del servicio de atención a consumidores/clientes			

Indicador 30. Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de sus productos y servicios.

Respecto al conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de sus productos y servicios, la empresa:

Etapa 1. Realiza esporádicamente estudios e investigaciones técnicas sobre daños potenciales de sus productos y servicios para los consumidores/clientes.

Etapa 2. Realiza regularmente estudios e investigaciones técnicas sobre riesgos potenciales y divulga tal información para aliados comerciales, adoptando medidas preventivas o correctivas cuando se detectan riesgos de fallas. Provee información detallada sobre sus productos y servicios a sus consumidores y clientes.

Etapa 3. Además de eso, obtiene por medio del diálogo constante el compromiso activo de su público interno, proveedores, distribuidores, consumidores y clientes para perfeccionar, en forma continua, sus productos y servicios, sustituyendo componentes, tecnologías y procedimientos para minimizar o evitar riesgos a la salud y a la seguridad del consumidor o cliente

Etapa 4. Considera además, los valores y principios de la empresa, el desarrollo sostenible y la ética como dimensiones importantes en la concepción, reformulación, fabricación y venta de sus productos y/o servicios.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con el conocimiento y gerenciamiento de daños potenciales de sus productos o servicios.

Cuestionario 30: Para evaluar lo relacionado con el conocimiento y gerenciamiento de daños potenciales de sus productos o servicios.

La empresa:			
30.1	¿Mantiene un programa especial focalizado en la salud y seguridad del consumidor/cliente sobre sus productos o servicios?		
30.2	¿Posee sistemas internos ágiles y capacita a su área de comunicación externa para responder con rapidez y transparencia a situaciones de crisis?		
30.3	¿Ha sido, en los últimos tres años demandada por el incumplimiento de reglamentos relacionados a la salud y a la seguridad del consumidor/cliente?		
30.4	¿Ha tenido en los últimos cinco años, productos retirados del mercado por presión de clientes/consumidores u órganos de defensa al consumidor?		
Respecto a violaciones del Código de Defensa del Consumidor, la empresa:			
30.5	¿Tuvo productos multados por el incumplimiento del reglamento sobre la información y resultado?		
30.6	¿Existe transparencia en la información al público consumidor de los posibles riesgos de los productos o servicios que ofrece la empresa (uso irresponsable o excesivo, etc.)?		
30.7	¿Las especificaciones, precios y condiciones de comercialización están claras y coinciden con el producto o servicio que se ofrece?		
Respecto a violaciones del Código de Defensa del Consumidor:			
30.8	Total de demandas administrativas		
30.9	Total de demandas judiciales		

Indicadores relacionados con la comunidad.

Relaciones con la comunidad local

Indicador 31. Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad de entorno

Considerando sus posibles impactos en la vida de la comunidad (demanda sobre centros de salud y recreación, guarderías y transporte público, tráfico de vehículos, etc.), la empresa:

Etapas 1. Procura tomar medidas reparadoras en respuesta a reclamos y requerimientos de la comunidad.

Etapas 2. Conoce en profundidad sus impactos en la comunidad, posee un proceso estructurado para registrar reclamos y promueve reuniones sistemáticas para informar liderazgos locales sobre disposiciones tomadas.

Etapas 3. Posee una política formal de anticiparse a demandas de la comunidad, e informarla sobre actuales y futuros planes e impactos de sus actividades, e involucra a la comunidad en la resolución de problemas.

Etapa 4. Además de poseer una política formal de relación con la comunidad, mantiene comités permanentes o grupos de trabajo con la participación de liderazgos locales para analizar sus actividades y monitorear sus impactos.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con las relaciones con la comunidad local.

Cuestionario 31: Para evaluar lo relacionado al compromiso de la empresa con la comunidad local.

La empresa:			
31.1	¿Reconoce la comunidad en que está presente como parte interesada en sus procesos decisorios?		
31.2	¿Posee políticas de relaciones con la comunidad de entorno, contempladas en su código de conducta y/o en las declaraciones de los valores?		
31.3	¿Participa activamente en la discusión de los problemas comunitarios y de la búsqueda de soluciones?		
31.4	¿Contribuye con mejoras en la infraestructura o en el ambiente local que puedan ser usufructuadas por la comunidad (vivienda, carreteras, puentes, escuelas, hospitales, etc.?)		
31,5	¿Tiene un programa para emplear, en las respectivas actividades y en la medida de lo posible, el mayor número de personas del lugar, dándoles formación, con el objetivo de aumentar los niveles de cualificación de la comunidad, en cooperación con sindicatos u otras asociaciones de colaboradores, ONGs, representantes de la comunidad o autoridades públicas competentes?		
31.6	¿Tiene prácticas de compras y de inversiones para perfeccionar el desarrollo socioeconómico de la comunidad en que está presente?		
31.7	¿Concientiza y capacita a sus empleados para que respeten los valores, conocimiento y prácticas tradicionales de la comunidad donde actúa?		
31.8	¿Posee indicadores para monitorear los impactos causados por sus actividades en la comunidad de entorno?		
31.9	¿En caso de que actúe en regiones que lindan con comunidades y reservas indígenas, la empresa posee políticas, procedimientos y normas formales para valorar y preservar el patrimonio cultural, humano y conocimientos y prácticas tradicionales de las poblaciones nativas?		
En los últimos tres años, ha recibido la empresa reclamos o manifestaciones de la comunidad (petitorios, peticiones con muchas firmas, protestas) por los motivos listados a continuación:			
31.10	¿Exceso de basura, generación de mal olor, efluentes y otras formas de contaminación (sonora, visual, etc.)?		
31.11	¿Exceso de tráfico de vehículos, causando ruidos y trastornos?		
31.12	¿Interferencia en sistemas de comunicación?		
31.13	¿Alteraciones sociales negativas ocasionadas por sus actividades/instalaciones		
31.14	¿Otros motivos?		

Indicador 32. Relaciones con organizaciones locales

Con relación a las organizaciones comunitarias., ONGs y equipos públicos (escuela, puestos, de salud, etc.), presentes en su entorno, la empresa:

Etapa 1. Conoce superficialmente sus actividades y responde puntualmente a eventuales pedidos de apoyo.

Etapa 2. Apoya a varias entidades con donaciones, financiamiento, e implementación de proyectos, divulgando experiencias exitosas.

Etapa 3. Participa en la elaboración e implantación de proyectos conjuntos con entidades locales, manteniendo asociaciones de largo plazo y capacitando liderazgos involucrados.

Etapa 4. Actúa en asociación con entidades locales buscando influenciar políticas públicas, estableciendo alianzas y participando de diversas redes para maximizar su contribución con el desarrollo local

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con las relaciones con las organizaciones sociales.

Cuestionario 32: Para evaluar lo relacionado con las relaciones con las organizaciones sociales.

La empresa:		SI	NO
32.1	¿Hace un relevamiento de las necesidades locales, antes de diseñar sus proyectos en la comunidad?		
32.2	¿Realiza en la comunidad, en conjunto con organizaciones locales, campañas educativas y/o de interés público?		

Indicador 33. Financiamiento de la acción social

El financiamiento de la acción social de la empresa está basado en:

Etapa 1. Fondo variable, administrado arbitrariamente por un director o gerente, en respuesta a solicitudes externas.

Etapa 2. Fondos definidos en un presupuesto anual, administrados con transparencia por un comité o grupo de trabajo, conforme a criterios preestablecidos.

Etapa 3. Programa social estructurado o inversión social privada administrada por un equipo especializado, con dotación presupuestaria estable y con público, metas, y estrategias definidas.

Etapa 4. Programa social estructurado o inversión social privada que cuenta con un mecanismo propio para la generación de ingresos, estando asegurada su continuidad a largo plazo, (fondo patrimonial y/o porcentaje fijo sobre la facturación de la empresa)

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con el financiamiento de la acción social.

Cuestionario 33: Para la evaluación de lo relacionado con el financiamiento de la acción social.

La empresa:		SI	NO
33.1	¿Incluye a la acción social y a sus responsables en el proceso general de planificación estratégica?		
33.2	¿Posee mecanismos para estimular proveedores, accionistas, y otras partes interesadas a hacer donaciones?		
33.3	¿Utiliza especialistas en el ciclo de planificación, monitoreo y evaluación de su acción social?		
33.4	¿Planea su acción social buscando maximizar su impacto a largo plazo?		
33.5	¿Optimiza el impacto de su acción social fomentando recursos de otras empresas u organizaciones privadas y/o la participación de órganos públicos?		
33.6	¿Tiene procedimientos de consulta periódica a los beneficiarios de su acción social, monitoreándola por medio de indicadores de desempeño?		

Indicador 34. Involucramiento con la acción social.

Cómo forma de concretar su acción social, la empresa:

Etapa 1. Hace donaciones de productos y recursos financieros, cede instalaciones, moviliza el trabajo voluntario de sus empleados y/o desarrolla proyectos sociales propios.

Etapa 2. Además de donaciones y/o proyectos sociales corporativos, cede horas de sus empleados o equipos para actividades ligadas a esos proyectos.

Etapa 3. Además de apoyo material, posee una política por la cual cede sus competencias técnicas, tecnológicas, y gerenciales, para fortalecer los proyectos sociales (corporativos o realizados por terceros).

Etapa 4. Además de apoyo material y aporte de competencias, involucra a las organizaciones o liderazgos locales en el diseño y la implementación de los proyectos sociales, e intercede ante otros organismos públicos o privados, para concretar esos proyectos.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con el involucramiento con la acción social.

Cuestionario 34: Para la evaluación del involucramiento de la empresa con la acción social.

La empresa		SI	NO
34.1	¿Utiliza los incentivos fiscales para deducir o descontar de los impuestos los valores relativos a donaciones o patrocinios?		

34.2	¿Divulga internamente los proyectos que apoya y desarrolla, ofreciendo oportunidades de trabajo voluntario y estimulando la participación de los empleados?		
34.3	¿Autoriza el uso controlado de horas pagadas para el trabajo voluntario de los empleados?		
Respecto al gerenciamiento de la acción social, la empresa:			
34.4	¿Posee un concejo o comité mixto, con miembros de distintas áreas de la empresa, o del grupo empresarial, incluyendo miembros de la sociedad acreditados para tratar del área temática en que actúa?		
34.5	¿Para las acciones/programas de apoyo a la comunidad que realiza la empresa, se consulta a los colaboradores?		
34.6	¿Posee un programa de voluntariado empresarial?		
34.7	¿Los directivos y gerentes de la empresa participan en actividades de apoyo a organizaciones sociales y/o comunitarias?		
34.8	¿La empresa procura involucrar a sus proveedores en programas y/o acciones de apoyo comunitario?		

El llenado de los casilleros del año actual y de los dos siguientes, permitirá conocer el grado de avance en cuanto a las acciones de la empresa en el involucramiento con la acción social

		2015	2016	2017
34.9	Porcentaje de la facturación bruta destinada a la acción social (no incluya obligaciones legales, tampoco tributos, o prestaciones vinculadas a la condición de empleado de la empresa)			
34.10	Del total destinado a la acción social, porcentaje del total destinado a donaciones en productos y servicios			
34.11	Del total destinado a la acción social, porcentaje del total destinado a donaciones en especie			
34.12	Del total destinado a la acción social, porcentaje del total destinado a inversiones en proyecto social propio			
34.13	Del total destinado a la acción social, porcentaje del total destinado a publicidad en general			
34.14	Porcentaje de empleados que realiza trabajo voluntario en la comunidad			
24.15	Cantidad promedio de horas mensuales donadas (liberadas del horario laboral) por la empresa para trabajo voluntario de empleados.			

Indicadores relacionados con gobierno y sociedad.

Trasparencia política.

Indicador 35 Contribuciones para campañas políticas

Respecto a la financiación de partidos políticos y candidatos a cargos públicos, la empresa:

Etapas 1. Cuando financia, lo hace limitando la decisión a los miembros de la alta directiva, dentro de los parámetros establecidos por la legislación.

Etapas 2. Cuando financia, se fundamenta en las reglas y criterios definidos internamente, permitiendo al público interno el acceso a la información sobre la decisión tomada.

Etapas 3. La decisión de financiamiento o no financiamiento se toma de forma transparente (por medio de políticas estrictas del código de conducta y/o declaración de valores, etc.) Permitiendo el acceso a los grupos de interés a la información y requiriendo del financiado a la respectiva comprobación y registro de la donación.

Etapas 4. Además de lo descrito en la etapa anterior, promueve campañas de concienciación política, ciudadana e importancia del voto, involucrando a todos los empleados y otros grupos de interés.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la transparencia política.

Cuestionario 35: Para evaluar lo relacionado al compromiso de la empresa con la transparencia política.

La empresa		SI	NO
35.1	¿En los últimos cinco años, la empresa y/o sus directivos fueron mencionados negativamente en la prensa por contribuir financieramente para campañas políticas?		
35.2	¿La empresa tiene norma explícita de la no utilización del poder económico, para influenciar en las contribuciones que pudieran hacer otras empresas, proveedores, distribuidores y otros aliados?		

Indicador 36. Construcción de la ciudadanía por las empresas.

Respecto a su papel en la construcción de la ciudadanía, la empresa:

Etapas 1. Desarrolla actividades eventuales, enfocadas en la educación para la ciudadanía, abordando derechos y deberes.

Etapas 2. Desarrolla periódicamente actividades de educación para la ciudadanía y permite la libre discusión e intercambio de información sobre temas políticos.

Etapas 3. Además de eso, promueve o apoya por medio de alianzas, la organización de debates, foros de discusión con candidatos a cargos electivos, con el objetivo de asegurar el voto consciente.

Etapas 4. Asume el papel de formar ciudadanos y desarrolla programas de educación para la ciudadanía, no solo internamente y en su cadena de producción, sino también en la comunidad de entorno, ejerciendo su liderazgo en la discusión de temas como la participación popular y combate a la corrupción en su municipio.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la construcción de la ciudadanía.

Cuestionario 36: Para evaluar lo relacionado al compromiso de la empresa con la construcción de la ciudadanía.

La empresa:		SI	NO
36.1	¿Estimula a sus empleados para que ejerzan evaluación y control de la actuación de los candidatos electos?		
36.2	¿Establece convenios con organismos públicos, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza, asistencia social, salud o infraestructura?		
36.3	¿Establece convenios con organismos públicos con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil o el trabajo forzado; incentivar la generación de empleos, seguridad alimenticia, etc.?		
36.4	¿Desarrolla actividades eventuales de capacitación para sus empleados, enfocadas en la educación cívica, abordando derechos y deberes?		

Indicador 37. Prácticas anticorrupción y anti coima.

En relación con autoridades, agentes fiscales del poder público, en todos los niveles, la empresa:

Etapa 1. Procura evitar situaciones que involucren favorecer a los agentes del poder público, pero no tiene procedimientos formales o divulgados de control y castigo.

Etapa 2. Mantiene una postura reconocida por el público interno, sobre la prohibición de favorecer directa o indirectamente a agentes del poder público.

Etapa 3. Asume un compromiso público de combate a la corrupción y a la coima, adopta normas estrictas (documento específico, código de ética, etc.), y las divulga ampliamente al público interno y externo (proveedores, consumidores, representantes del poder público, con quienes se relaciona). Mantiene procedimientos formales de control, castigo y auditoría, en caso de ocurrencia.

Etapa 4. Seguros de que la erradicación de las prácticas ilegales, inmorales y anti éticas, también dependen de la divulgación, facilitación o educación; la empresa busca involucrar a un número cada vez mayor de grupos de interés, como proveedores, clientes y entidades aliadas, etc., en iniciativas de combate a la corrupción y coima, para diseminar el tema, y/o enseñar la utilización de herramientas relacionadas, etc.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con las prácticas anticorrupción y anti coima.

Cuestionario 37: Para evaluar lo relacionado con las prácticas anticorrupción y anti coima.

La empresa:		SI	NO
37.1	¿La empresa posee políticas y/o procedimientos de control y sanción ante posibles prácticas corruptas?		
37.2	¿Prevé medidas punitivas a los colaboradores y empleados involucrados en favorecimiento a agentes del poder público?		
37.3	¿Posee una política explícita de no apoyo y no participación en procesos que tienen por objetivo la manipulación de edictos de la competencia (públicos y privados)?		
La empresa, sus directivos y/o colaboradores:			
37.4	¿Han sido mencionados en la prensa en los últimos cinco años bajo sospecha de haber participado en algún incidente que involucre el ofrecimiento de coima o la práctica de corrupción de agentes públicos?		

Indicadores de liderazgo social.

Indicador 38. Liderazgo e influencia social

Buscando ejercer su ciudadanía por medio de las asociaciones y foros empresariales, la empresa:

Etapas 1. Participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a la defensa y promoción de los intereses específicos de ramo o sector de negocio.

Etapas 2. Participa en comisiones y grupos de trabajo relacionados a cuestiones de interés público.

Etapas 3. Participa activamente, contribuyendo con recursos humanos o financieros, en procesos de elaboración de propuestas de interés público y de carácter socio ambiental.

Etapas 4. Tiene miembros de su alta directiva involucrados en la articulación, viabilización y fortalecimiento de propuestas de carácter socio ambiental y en el dialogo con autoridades públicas para su adopción.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con el liderazgo e influencia social.

Cuestionario 38: ara evaluar lo relacionado con el liderazgo e influencia social.

La empresa:		SI	NO
38.1	¿Patrocina o realiza campañas de medios exclusivamente relacionadas a cuestiones de interés público?		
38.2	¿Interactúa activamente con instituciones de enseñanza de todos los niveles para la elaboración de propuestas para la mejoría de la cualificación de la mano de obra del sector en que actúa?		
38.3	¿Estimula y patrocina proyectos de desarrollo de investigación y tecnología, interactuando activamente con la comunidad académica y científica?		

38.4	¿Promueve legislaciones o iniciativas que favorezcan el desarrollo del país/mercado/empresariado/sociedad?		
38.5	¿Ofrece apoyo a instituciones educativas locales, impulsando y sosteniendo procesos de transferencia tecnológica a escuelas primarias o secundarias y se colabora con su equipamiento?		

Indicador 39. Participación en proyectos sociales gubernamentales.

En su involucramiento con las actividades sociales realizadas por entidades gubernamentales, la empresa:

Etapa 1. Participa tan sólo con el pago de impuestos.

Etapa 2. Contribuye ocasionalmente con el poder público en la realización de eventos y actividades puntuales y/o apoya financieramente a programas y proyectos de poder público, en respuesta a las solicitudes de las autoridades.

Etapa 3. Contribuye regularmente con recursos humanos, técnicos o financieros para la realización de proyectos específicos y localizados, ejecutados por entidades gubernamentales.

Etapa 4. Participa activamente en la elaboración, perfeccionamiento, ejecución, control y evaluación de políticas públicas de interés general, contribuyendo a su fortalecimiento.

Las siguientes interrogantes permitirán obtener información adicional en relación al compromiso de la empresa con la participación en proyectos sociales gubernamentales.

Cuestionario 39: Para evaluar lo relacionado con la participación en proyectos sociales gubernamentales.

La empresa:		SI	NO
39.1	¿Adopta o desarrolla alianzas con organismos públicos con los objetivos de mejorar la calidad de enseñanza, asistencia social, la salud y/o la infraestructura, erradicar el trabajo infantil y/o el trabajo forzado, incentivar la generación de renta y/o de empleo, promover la seguridad alimentaria, etc.?		
39.2	¿Patrocina programas públicos o privados de becas escolares?		
39.3	¿Articula y coordina alianzas en los programas en los cuales participa?		
39.4	¿Concientiza a sus empleados sobre la importancia de participar en las administraciones gubernamentales y fiscalizarlas?		
39.5	¿Procura participar de organizaciones que integren empresarios y utiliza ese espacio para actualizarse y discutir con otras empresas sus dificultades, necesidades y formas de movilización en busca de mejores condiciones para los negocios y también de mejores condiciones para la comunidad?		

CAPÍTULO V
FORMULACIÓN DE CÓDIGO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

5.1 Introducción.

En coherencia con el principio de transparencia y con la política de Responsabilidad Social Empresarial de la Empresa Minera San Ignacio, este código tiene por finalidad establecer las pautas de conducta de la empresa, frente a cada uno de los grupos de interés relacionados con su actividad: equipo humano, clientes, proveedores, sociedades e instituciones.

El presente código es de aplicación a los miembros del órgano de gobierno, a los gerentes o jefes, empleados/as de la empresa y trabajadores. Por lo tanto todos están obligados a conocer y aplicar este conjunto de pautas de comportamiento en la práctica cotidiana de sus diferentes actividades laborales, las mismas que constituyen el marco ético de conducta; al cual desde el inicio de su trabajo/relación con la empresa minera San Ignacio se encuentran vinculados.

5.2 Antecedentes.

Mediante dialogo mantenido con los directivos, empleados y trabajadores de la concesión minera San Ignacio, señalan que no se ha establecido ni implantado con anterioridad un Código de Responsabilidad Social Empresarial por el desconocimiento de las ventajas que trae al tener dentro de las empresas; solamente se ha estado cumpliendo con lo que establecen las Leyes y Normativas existentes en cuanto a lo social. Al existir la propuesta de la formulación de un código se han mostrado con una actitud positiva; debido a la importancia de saber cómo actuar con relación a la Responsabilidad Social Empresarial, con el compromiso de mejorar de acuerdo al conocimiento y a las exigencias posteriores.

5.3 Objetivos

Estudiar la teoría relacionada al Código de Responsabilidad Social Empresarial, como también de los códigos que han sido desarrollados y aplicados por otras empresas, para con esta información realizar la formulación del mismo, adecuado para la empresa minera San Ignacio, como una propuesta para que la misma pueda implantar y posteriormente ir mejorando de acuerdo a la situación que se vaya presentando en el tiempo.

5.4 Metodología.

La metodología que se utilizó para la formulación del Código de Responsabilidad Social para la empresa minera San Ignacio fue el método científico que se basa en lo inductivo, deductivo y

participativo, y también el método particular que se basa en realizar la investigación y analizar los códigos de responsabilidad social utilizados por otras empresas, y tomar uno de los mismos como base para proceder a la formulación de un código para la aplicación por parte de la empresa minera San Ignacio, que quedaría como una propuesta para su implantación y actualizaciones de acuerdo a las necesidades y circunstancias que se vayan presentando en el transcurso del tiempo, que vaya siendo validado por las empresas mineras y la comunidad, para lo cual se ha dado la recopilación documental, a través de la investigación bibliográfica de lo que es un código de responsabilidad social y de casos que ya se encuentran implantados en otras empresas, sobre todo en el contenido de los mismos.

5.5 Código de responsabilidad social formulado y propuesto para la empresa minera “San Ignacio”.

A continuación se detalla un Código de Responsabilidad Social Empresarial, que se propone para que se pueda implantar en la empresa minera San Ignacio, con el siguiente contenido:

Valores de la empresa.

Se propone una política de responsabilidad social empresarial con los siguientes valores que le respaldan:

- Transparencia y cumplimiento del código de responsabilidad social empresarial.
- Orientación a los grupos de Interés
- Gestión socialmente responsable y comprometida con el desarrollo económico, social y ambiental.
- Calidad en el servicio como respuesta a las demandas de los y las clientes.
- Actualización permanente e innovación de la obra social.
- Desarrollo del equipo humano, en igualdad y en ambiente de trabajo libre de cualquier manifestación de acoso y violencia.
- Mejora continua.
- Profesionalidad y creatividad
- Eficacia y eficiencia.
- Desarrollo de alianzas orientado a la generación del valor económico y social.

Estos valores se despliegan a lo largo del siguiente Código de Responsabilidad Social Empresarial propuesto para la empresa minera San Ignacio, en una serie de pautas de comportamiento con cada una de las partes interesadas que se describen a continuación:

a) Conducta hacia los clientes

Para la empresa Minera San Ignacio, se ha definido como aspectos de identidad en las relaciones con los clientes los siguientes preceptos:

Cercanía y compromiso.

Sobre la base del principio de igualdad, la Empresa Minera San Ignacio es una entidad cercana y abierta, que hace accesible sus productos destinados para la construcción a toda la sociedad, por eso la empresa es una entidad comprometida con las personas en situación de exclusión social, a quienes les ofrece los productos de la empresa en condiciones favorables para su asequibilidad, pues debido a su condición de vulnerabilidad es de difícil acceso en condiciones regulares.

Mejora continua.

En la cuanto a la calidad de los productos y el servicio a entregarse, la empresa asume como requisito imprescindible, la necesidad de adaptación continua de los productos a los diferentes tipos de clientes, en cuanto a la gama y características, en función de sus propias necesidades y demandas.

Siempre se proporcionará información relevante y asesoramiento claro sobre los diferentes productos y servicios, poniendo a su vez, a la disposición de los clientes el servicio de atención al cliente para canalizar posibles incidencias y potenciar el dialogo y la mejora continua.

Adicionalmente, y con el mismo propósito de mejora continua, la empresa se compromete a la realización periódica de estudios y encuestas para valorar el nivel de satisfacción de los clientes con los productos entregados e implantar planes consecuentes que optimicen la calidad de los procesos que gestiona la empresa.

Honestidad y confidencialidad

La empresa minera San Ignacio atiende a la rigurosidad en el respeto a los clientes en cada uno de los diferentes ámbitos e informa al cliente sobre los mismos. La seguridad y la confidencialidad

de la información relativa a los clientes, es considerando los aspectos más importantes en sus productos, y por ello se realiza un seguimiento estricto del cumplimiento de la legislación vigente y otras normas voluntarias más exigentes.

Respeto mutuo y transparencia

La empresa minera San Ignacio presta especial atención a la relación de respeto mutuo y la transparencia. Por ello la empresa adopta e incorpora en sus procesos las pautas de comportamiento establecidas en el código de conducta con respecto a la información que proporciona y publicita a sus clientes.

Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

El blanqueo de capitales impacta negativamente en el desarrollo económico-legal y se considera un delito según el Código Penal. Consecuentemente la empresa minera San Ignacio, exige así a sus clientes que cumplan escrupulosamente la legislación vigente.

Con el fin de prevenir el riesgo de blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, la empresa desarrolla las medidas oportunas como: políticas relacionadas con el tema, formación a la plantilla, formación de comités, normativa interna y procedimientos para preservar este principio.

En las relaciones con los clientes, la empresa minera San Ignacio opera de la siguiente manera:

- Identifica a la totalidad de los clientes.
- Custodia durante 7 años la documentación sobre sus operaciones.
- Identifica operativas sospechosas y las reporta a las autoridades competentes.

En general, la empresa minera San Ignacio cumple todas las obligaciones previstas en la legislación ecuatoriana.

b) Conducta hacia la sociedad

Como proveedora de materiales para la construcción, el origen de la empresa minera San Ignacio es de servir de motor de desarrollo en los lugares en las que opera, por ello la empresa promulga los siguientes principios sobre los cuales descansa su actuación en relación a la comunidad.

Apoyo a los colectivos necesitados

La empresa minera San Ignacio, se compromete a desarrollar obra social orientada a los colectivos más necesitados, en permanente adaptación a las demandas del entorno y, en especial, a las personas en exclusión y/o riesgo de exclusión social.

Creación de valor

En relación a los diferentes agentes de la sociedad: públicos y privados, la empresa establece alianzas estratégicas y relaciones de colaboración responsable para contar con una obra social eficaz por su orientación a las necesidades reales y, unos productos adaptados de acuerdo a las necesidades existentes.

La empresa minera San Ignacio, velará porque el objetivo último de dichas colaboraciones sea de creación de valor añadido para la sociedad.

Respeto y mejora del medio ambiente

La Empresa minera San Ignacio, desarrolla sus compromisos en relación con el medio ambiente expresados en su política ambiental. La empresa ratifica además su compromiso medio ambiental con la adhesión a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Transparencia

La entidad materializa su objetivo de ser transparente y comunicar su desempeño económico, social, y ambiental mediante la publicación de memorias de sostenibilidad anuales, en las que se expone la evolución de su actuación en materia económica, social y medio ambiental.

Libre competencia en el mercado

La empresa minera San Ignacio en beneficio del libre mercado y de sus clientes está comprometida con el respeto a la legislación vigente en materia de competencia, y en ningún caso divulgará información tendenciosa sobre sus competidores. Así mismo, en caso de diferencias o conflictos con estos, seguirá las reglas y protocolos existentes al momento de darse esta situación.

La empresa estará a favor de la participación en foros de discusión y grupos de trabajo, preferiblemente del sector, con la finalidad de compartir buenas prácticas y conocimientos que fomenten la libre competencia y la mejora de sus servicios.

c) Conducta hacia y del equipo humano

En relación a sus empleados y empleadas, la empresa minera San Ignacio ha señalado como pautas de comportamiento las siguientes:

Igualdad de oportunidades

En cuanto a la política de Recursos Humanos de la empresa minera San Ignacio, la entidad se compromete, en coherencia con la legislación y las Declaraciones Universales de los Derechos Humanos y Laborales, al trato igualitario y no discriminatorio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, ascendencia, discapacidad, edad, estado civil, orientación sexual, o cualquier otra condición en todos los procesos de selección, formación, retribución y promoción.

Cualquier empleado o empleada podrá hacer llegar sus opiniones al respecto, a través de los canales existentes y los que se desarrollen.

Respeto mutuo

La empresa minera San Ignacio trata a su personal con respeto, dignidad y cortesía, tampoco permite ninguna forma de abuso de poder o de autoridad o acoso de cualquier tipo. Para ello la empresa mantendrá a disposición de sus empleadas y empleados los canales de resolución de conflictos correspondientes.

Participación y dialogo.

La empresa minera San Ignacio velará por la eficacia de los mecanismos de dialogo con el equipo humano, y fomentará la participación de todo el personal, en cualquier aspecto que pueda mejorar la gestión productiva y social de la empresa, tanto en las relaciones individuales, como en las colectivas: Desarrollo de convenios colectivos, participación en comités y comisiones, emisión de sugerencias, etc.

Formación y desarrollo profesional

La empresa minera San Ignacio ha delimitado como uno de sus objetivos en materia de Recursos Humanos el brindar el contexto necesario para propiciar el desarrollo profesional de sus empleadas y empleados. Por ello la empresa proporcionará la formación necesaria para sus trabajadoras y trabajadores con el fin de contribuir a su desarrollo. De igual forma la empresa implantará los mecanismos que aseguren el reconocimiento del desempeño de sus empleadas y empleados en la consecución de sus logros profesionales en la línea de los valores de la empresa.

Excelentes condiciones de trabajo

En línea con las normas vigentes y los principios declarados por las Naciones Unidas, La empresa minera San Ignacio brinda el marco necesario para garantizar la salud y seguridad de su equipo humano y, por lo tanto las buenas condiciones en el lugar de trabajo, tanto en lo referente al material como al espacio físico, para cada una de las trabajadoras y trabajadores, con el fin de prevenir riesgos laborales de su personal, y conforme al sistema de prevención vigente y sus posibles modificaciones.

No obstante, garantizar un entorno libre de riesgos contra la salud humana exige una implicación de todo su personal en:

- La responsabilidad de cada empleada y empleado de asegurar su propia seguridad, frente a los riesgos que pudieran derivarse para su salud, como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral, atendiendo a las correspondientes recomendaciones y normas propuestas por la empresa.
- La responsabilidad de velar por la seguridad de todas aquellas personas cuya salud pudiera verse afectada por el incumplimiento de la pauta de comportamiento del respeto mutuo.

De igual forma la empresa minera San Ignacio, incluye en su política de recursos humanos su objetivo de propiciar los sistemas necesarios para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de su equipo humano. Para ello negocia, y consensua la aplicación de las medidas oportunas con representantes de empleados y empleadas, en los correspondientes convenios colectivos o acuerdos laborales.

Integridad en la relación con terceros

En el desarrollo de las actividades la empresa minera San Ignacio y sus empleados y empleadas se basarán en el principio de integridad y honestidad para evitar cualquier forma de corrupción. En esta línea la empresa ha manifestado estar de acuerdo con lo señalado en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, por lo tanto, hace acopio del décimo principio contra la corrupción.

Para vigilar el cumplimiento de este principio y evitar posibles situaciones de conflicto de intereses, el personal de la empresa deberá tener en cuenta lo siguiente:

No ofrecer ningún tipo de regalo, dádiva o favor a clientes y proveedores, de forma directa o indirecta, cuya finalidad sea la de influir de manera inapropiada en el beneficio personal o de la empresa, y por lo tanto puedan alterar el desarrollo de las actividades de la empresa. Solo podrán concederse aquellos que se consideren habituales dentro del sector tales como artículos de promoción y dentro de un intervalo económico moderado según los requisitos internos de la empresa.

Igualmente no se aceptará regalos o favores de clientes o proveedores, en forma directa o indirecta, que puedan afectar el normal desarrollo de los procedimientos y normas de la empresa minera San Ignacio en su relación habitual con estos. Sólo podrán aceptarse aquellos regalos que tengan un propósito de cortesía y/o se reciban en fechas señalada (Navidad, fiestas locales, etc.), cuyo valor económico sea poco significativo. Caso de cumplirse estos condicionantes; si se recibiera de manera espontánea un regalo, se procede a su devolución.

Las anteriores obligaciones se extienden de forma explícita a todos los cargos públicos: funcionarios/as, empleados/as del sector público u otros organismos nacionales o internacionales. Por ello la empresa minera San Ignacio ha identificado a los miembros de la empresa que tienen una relación más habitual con las diferentes administraciones públicas locales o nacionales.

A su vez se ha de evitar cualquier tipo de interés personal o familiar que pueda afectar al desarrollo normal de las actividades realizadas en nombre de la empresa, conforme a los procedimientos internos y las reglas establecidas por los organismos reguladores.

La empresa minera San Ignacio tampoco realizará contribuciones “ilícitas” a candidatos o a partidos políticos. Y en caso de proporcionar créditos y/o préstamos a favor de grupos políticos

que tengan representación en los organismos que participan en el proceso electoral de los órganos de gobierno de la empresa, se harán públicas las cuantías en los informes anuales de la empresa.

Si en lo concerniente a la integridad de las relaciones con terceros, las empleadas y los empleados de la empresa, se encontraran en una situación dudosa respecto a las normas contempladas en los anteriores puntos, lo habrán de poner en conocimiento del Comité de Responsabilidad Social de la Empresa.

Tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso

De acuerdo con el compromiso de la empresa minera San Ignacio de garantizar el entorno laboral exento de todo tipo de acoso, en que quedan prohibidas todas las conductas que atentan contra los derechos fundamentales de las personas, cualquier empleada o empleado puede presentar sus denuncias a través de los procedimientos expresamente diseñados para el efecto.

d) Conducta hacia los proveedores.

La empresa minera San Ignacio quiere trasladar y ser un motor de impulso en la puesta en práctica de sus principios básicos de comportamiento a toda la cadena de aprovisionamiento, en coherencia con los compromisos adquiridos en relación a la consideración a lo señalado en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Cercanía y confianza mutua

Las relaciones de los proveedores de la empresa minera San Ignacio están basadas, además del evidente cumplimiento del contrato por parte de ambas partes, en:

La confianza mutua y en la transparencia en cuanto a las adjudicaciones de los contratos, siempre en base a las buenas prácticas comerciales.

En la garantía de la satisfacción del servicio.

Afinidad cultural

La empresa minera San Ignacio valora en su relación con los proveedores la integración en su propia cultura de actuaciones orientadas a la mejora continua de su responsabilidad social. De esta forma se compromete a desarrollar sistemas que se comprometan a valorar progresivamente

y, en su caso exigir: el cumplimiento de la legislación vigente, destacando la legislación laboral y medioambiental; a disponibilidad de sistemas de gestión de calidad, medioambiente, riesgos laborales, etc.; y el seguimiento de principios, códigos y conductas de Responsabilidad Social hacia sus respectivos grupos de interés.

Integridad

Tal y como se ha señalado con anterioridad, con el fin de evitar posibles conflictos de interés, ningún miembro del equipo de la empresa minera San Ignacio podrá aceptar regalos, dádivas o favores de sus proveedores cuya finalidad no sea puramente de cortesía, siguiendo para ello las pautas expresadas en la parte relacionada en este código, en cuanto al equipo humano: “Integridad en las relaciones con terceras personas”

Diálogo

Ante cualquier tipo de diferencia de opiniones o incidencia en las relaciones con proveedores y subcontratistas, la entidad tratará de llegar a acuerdos mediante las formulas del diálogo que se estimen oportunas y los mecanismos de arbitraje establecidos por la legislación.

e) Gobierno corporativo

La empresa minera San Ignacio, cuya actividad está regulada por las diferentes disposiciones legales vigentes, es una empresa u organización con fines de lucro, dedicando una parte de su presupuesto a realizar obras de carácter social para los habitantes de la comunidad en donde desarrolla sus actividades.

En el marco jurídico existente, y de las actividades, la empresa se compromete a desarrollar su gestión de manera transparente y afín a la creación de valor sostenible tanto económico, como social.

Comunicación relevante y transparente

La empresa minera San Ignacio, se compromete a transmitir una información precisa, veraz y completa a la comunidad y sociedad. Una información que dibuje una imagen fiel de la entidad y que se publicará conforme a lo exigido por la legislación vigente, con los siguientes contenidos:

- Información económico-financiera anual auditada por terceros

- Estructura y funcionamiento de los órganos de gobierno
- Remuneraciones percibidas por los miembros de estos
- Actuaciones concretas relativas al buen gobierno, en base a las normas establecidas para el efecto.
- Hechos relevantes

Los medios para emitir este tipo de información son de carácter anual o cuando se produzcan los hechos relevantes, en relación a:

- Informe anual financiero
- Informe anual de Gobierno Corporativo
- Apartado específico de la Web para la publicación de la información.

CONCLUSIONES:

- Chile tiene un nivel relativamente alto de actividad de RSE si lo comparamos con muchos países en Latinoamérica, debido a la presencia de muchas firmas multinacionales y el liderazgo visionario de varios industriales chilenos, es decir existe una cultura corporativa que le asigna un alto valor a la responsabilidad social y a la sostenibilidad ambiental. Las compañías nacionales chilenas, aparecen menos informadas y están más proclives a aceptar y asumir prácticas de RSE de un modo más bien táctico y focalizado en el entorno interno de la organización; en general conceptualizan a la RSE como una manera de entregar un soporte económico a proyectos asistenciales, vía donaciones y aportes o financiamiento de programas. Así mismo en Chile también existen grupos de ciudadanos que se encuentran en contra de la minería, y de los efectos que estas producen.
- La minería en el Ecuador ha existido durante siglos, y seguirá existiendo porque se requiere del uso de materia prima para la producción, sin embargo el extractivismo en volúmenes elevados y sin la responsabilidad social empresarial requerida, trae graves consecuencias para el Estado y las poblaciones futuras; pues, tendrán que asumir los costos en salud por las enfermedades graves desencadenadas por la contaminación ambiental, siendo el agua el principal elemento contaminado, y por obvias razones nadie puede prescindir de su uso.
- Todos los autores que han investigado sobre el tema de la minería en Chile, Ecuador o cualquier otro país, coinciden en que la minería produce contaminación ambiental en mayor o menor nivel.
- La minería tratada con responsabilidad es una fuente de desarrollo económico y social. El Estado para establecer los parámetros y requisitos para cumplir con una minería de calidad, realizó y redactó a través de la Asamblea Nacional una nueva Ley Minera, en la que se fundamentan, los derechos de los trabajadores mineros y la acción protectora ecológica hacia el ambiente. A través de este trabajo, se pudo conocer y reflexionar sobre las probabilidades, de que el Ecuador, por medio de la minería, se pueda volver un país competente y desarrolle toda su capacidad explotadora.

- En cuanto a la RSE en el Ecuador las empresas se encuentran en etapa de transición sobre el rol que desempeñan dentro de la sociedad, deberán pasar de las prácticas de ayuda social como beneficiaria, a la Responsabilidad Social Empresarial, que nace en los principios y valores organizacionales enmarcados en una misión y visión, articulando estrategias para mejorar la situación del entorno y hacer que estas acciones perduren en el tiempo. Así en 1998 la Fundación Esquel del Ecuador, pionera en la promoción de la Responsabilidad Social, junto a otras Organizaciones del país y el Synergos Institute de Estados Unidos, dan los primeros pasos en la creación del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (Ceres), y en el año 2005 se constituye la ONG, como miembro de la Red Continental de Forum. Es así que se señala que de un estudio realizado por Ceres, 8 de cada 10 ecuatorianos desconocen lo que es la Responsabilidad Social Empresarial. En este mismo estudio en Quito, se asocia a la RSE con acciones y compromisos de las empresas con el medio ambiente o el entorno comunitario y en Guayaquil con programas de ayuda a damnificados. La ONG británica Accountability, según el estudio “Estado de la Competitividad Responsable” ubica al Ecuador en la posición 79, en un ranking de 108 países. En la cultura ecuatoriana se confunde el concepto de RSE como filantropía asociada al paternalismo y asistencialismo e identificado como una acción exclusiva de gente adinerada, y en el caso de las empresas, como una acción de marketing.
- Mediante estudios realizados por la CERES, en el año 2012, el 51% de empresas han aplicado la Responsabilidad Social Empresarial, mientras que el 49% no lo han hecho.
- Las empresas que se encuentran aplicando la RSE, han sido grandes corporaciones, incluyendo de explotación y extracción minera; pero no se encuentran las medianas y pequeñas empresas mineras.
- En el Ecuador existen agrupaciones que se encuentran en contra de la gran minería, debido a los efectos que estas producen en cuanto a la contaminación ambiental. Y existen proyectos de minería que todavía no se ejecutan, debido a la oposición de la población que habita en los sectores en donde se encuentran asentadas las reservas mineras.
- Existe resistencia de parte de los empresarios en proporcionar la información a los estudiantes para el desarrollo de tesis, lo que ha incidido en una utilización de tiempo mayor al programado.

- Del diagnóstico de Responsabilidad Social Empresarial realizado en la Empresa Minera “San Ignacio”, se puede llegar a la conclusión que el propietario de esta empresa ha brindado asistencia a la zona donde se encuentra asentada y a sus trabajadores con algunas donaciones, o realizando la venta de sus productos a la mitad de precio; pero sin responder un programa de la RSE sino como una acción de ayuda humanitaria; sin embargo existe la apertura por parte de los directivos en su aplicación.

RECOMENDACIONES

- La actividad reguladora del Estado se hace indispensable, debido a que se han detectado grandes cantidades de metales como el oro, cobre y otros minerales, y cuya existencia atrae a muchas empresas, sobre todo multinacionales; por tales motivos se sugiere realizar conversatorios con los grupos de interés para que se aplique no solamente de manera voluntaria, la Responsabilidad Social Empresarial. Es decir que su aplicación sea considerada como una medida de prevención para proteger y evitar consecuencias sociales y medio ambientales trágicas.
- El Estado Ecuatoriano debería difundir lo que es la Responsabilidad Social Empresarial, sus beneficios y ventajas al ser implantados en las empresas mineras de tal manera que se incremente el conocimiento sobre este tema y se pueda exigir a las empresas a que se implante y se desarrolle con el transcurso del tiempo.
- Las instituciones que manejan estos temas deberían proporcionar cursos o seminarios para los pequeños y medianos empresarios, a precios módicos que les permitan asistir a los mismos.
- Los empresarios deberían poner más interés en el tema de la Responsabilidad Social Empresarial, a fin de que se beneficien las partes interesadas de la zona en donde se encuentran asentadas las empresas.
- La Responsabilidad Social Empresarial, debería ser una materia del pensum de estudios en carreras universitarias de tercer nivel, a fin de que los futuros empresarios y profesionales tengan conocimiento sobre el tema y puedan implantarlo cuando ejerzan sus profesiones.
- La Universidad debería coordinar directamente con los empresarios para que brinden la atención necesaria para que se pueda desarrollar de mejor manera este tipo de investigaciones, y no pongan trabas para permitir realizar el trabajo, o cuando se está

realizando la investigación permitan interactuar con el personal de empleados y trabajadores sin temor.

- Al empresario propietario de la Empresa Minera San Ignacio, que ponga en práctica el modelo de RSE propuesto y el Código de Responsabilidad Empresarial, y vaya evaluando permanentemente y se avance en lo que tiene que ver con el tema de RSE.

BIBLIOGRAFÍA.

Acosta, A. (2009). La maldición de la abundancia. Ecuador: Ediciones Abya – Yala

Acción Empresarial (2003) El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el Mundo.

http://proinapsa.uis.edu.co/redcups/Biblioteca/DocumentosRIUPS/EI_ABC_de_la_RSE_en_Chile_y_el_mundo_2003.pdf

Agüero F. (2002), La Responsabilidad Social y Empresarial en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú.

Bowen, H. (1953). Social responsibilities of the businessman. USA. Ediciones Harper.

Bueno E., Cruz I., Duran J.J. (1989), Economía de la Empresa. Análisis de las decisiones empresariales. España. Ediciones Pirámide.

Carrasco C.; Vega P. (2011), Una aproximación a las condiciones de trabajo en la Gran Minería de Altura, Santiago de Chile.

<https://es.scribd.com/doc/195589313/Condiciones-de-Trabajo-de-La-Gran-Mineria-de-Altura>

Comisión Ecuménica de Derechos Humanos (2010), Intervención Minera a Gran Escala en Ecuador y Vulneración de los Derechos Humanos.

<https://www.fidh.org/IMG/pdf/Resumen-Ejecutivo-Intervencion-Minera.pdf>

Cox S.; Drupet X. (1999) La responsabilidad social corporativa como aporte a la ética y probidad públicas.

http://www.oocities.org/transparenciachile/estudio_sobre_la_responsabilidad.htm

Dávalos P. (2012), Extractivismo y Teoría de las Instituciones, www.clacso.org.ar

Diez de Castro (1982), La contribución de la empresa a los objetivos de la comunidad. En temas actuales de gestión de empresas. España. Ediciones y Publicaciones del C.U.R.

Fonteneau G. (2003), Responsabilidad Social Corporativa: Previendo sus implicaciones sociales. <http://www.jussempoer.org/Inicio/Resources/RSCImplicacionessoc.pdf>

Gudynas E. (2012), Hay Alternativas al Extractivismo: Transiciones para salir del viejo desarrollo, Perú. <http://www.extractivismo.com/documentos/TransicionesSalirViejoDesarrolloRedGE12.pdf>

Jácome W. (2011), Modelo Ético Dinámico IDE BusinessSchool, Ecuador.

Pérez C. (2012). Agua u Oro. Ecuador: Grafisun

Prohumana (2002), Los chilenos opinan: La Responsabilidad Social de las empresas. http://prohumana.cl/wp-content/uploads/2015/03/analisis_encuesta_mori.pdf

Kernaghan W. (2010), Responsabilidad social corporativa en la mina de oro Kinross Maricunga en Chile, Un caso de estudio de colaboración multiperspectiva.

Red Puentes (2005), Experiencias del Fondo de Iniciativas Ciudadanas en RSE. Recuperado de <http://documents.tips/documents/iii-conferencia-interamericana-sobre-rse-santiago-de-chile-septiembre-2005.html>

Ruiz J. (2013), Diseño de un modelo de responsabilidad social empresarial en pyme Constructora Auracana.

<http://docplayer.es/9017896-Diseno-de-modelo-de-responsabilidad-social-empresarial-en-pyme-constructora-araucana-jose-luis-ruiz-barrios.html>.

Svampa M., Bottaro L., y Álvarez M. (2008), La problemática de la minería metalífera a cielo abierto. Modelo de desarrollo, territorio y discursos dominantes. <https://exactasbienescomunes.files.wordpress.com/2012/03/svampa-pag29-50.pdf>

Suarez A. (2007); Políticas Públicas de Responsabilidad Social Corporativa. Un estudio comparativo, Santiago de Chile.

https://www.researchgate.net/publication/266094609_Políticas_publicas_de_responsabilidad_social_corporativa_un_estudio_comparativo

Teixidó S., Chavarri R., Castro A. (2002), Estudio de Casos, Responsabilidad Social, 12 casos empresariales en Chile.

<http://www.sequilibre.com/herramientas/estudio12casos.pdf>

Teixidó S., Chavarri R., Castro A. (2002), Responsabilidad Social Empresarial en Chile: Perspectivas para una matriz de análisis.
<http://prohumana.cl/documentos/documentoafrica2002.pdf>

Torresano M. (2012), Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador, IDE.
<http://investiga.ide.edu.ec/index.php/revista-perspectiva/178-diciembre-2012/916->

Torresano M. (2012), Estudio de Responsabilidad Social en empresas del Ecuador.
<http://responsabilidadsocialquito.com.ec/wp-content/uploads/2015/09/Estudio-de-RS-de-empresas-del-Ecuador-2012.pdf>

Torres N. (2013), Minería sostenible y socialmente responsable en Kimsacocha ¿Será esto posible?
<http://sendero-virtual.blogspot.com/2013/03/mineria-sostenible-y-socialmente.html>

Vives A. y Peinado E. (2011), La Responsabilidad Social de la Empresa en América Latina, Vara Editores.
<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=36193698>

Viteri J. (2011), La Universidad y la Responsabilidad Social Empresarial. Revista Campos No. 46.
<http://www.ute.edu.ec/revistas/2/articulos/aa63fd41-9048-4839-a8dd-f7f74d044c82.pdf>

Windsor D. (2006) Responsabilidad social de las empresas: Tres enfoques Tres enfoques clave, Revista de estudios de administración volumen 43.

Zorrilla C., Buck A., Palmer P., Pellow D. (2009), Protegiendo a su comunidad contra las empresas mineras y otras industrias extractivas.

<https://www.culturalsurvival.org/node/9212>

Leyes

Constitución del Ecuador 2008, Ediciones legales. Ecuador

Ley de Gestión Ambiental (2004), Ediciones Legales. Ecuador

Ley Orgánica de Empresas Públicas (2009). Ediciones Legales. Ecuador

ANEXOS

ENCUESTA PARA MIEMBROS DE LAS COMUNIDADES

Fecha:

Empresa:

Cargo o actividad:

Responsable de la encuesta:

En el marco del proyecto de Responsabilidad Social, solicitamos a usted contestar las siguientes preguntas:

SATISFACCIÓN DE LA COMUNIDAD RESPECTO AL COMPROMISO DE LA EMPRESA

La Empresa apoya a:

1. Proyectos con el Gobierno Autónomo Descentralizado? SI

Si su respuesta es SI qué proyecto (s) conoce?

INFRAESTRUCTURA (especificar)	
EDUCACIÓN (especificar)	
SALUD (especificar)	
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA (especificar)	
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA (especificar)	
APOYO ADMINISTRATIVO (especificar)	

APOYO A LA CONSERVACIÓN AMBIENTAL (especificar)	
OTROS (especificar)	

¿Qué piensa usted de estos apoyos? Por qué? Especificar de acuerdo a cada uno de los apoyos señalados en el cuadro anterior.

2. Proyectos con organizaciones sociales:

SI NO

Si su respuesta es SI qué proyecto (s) conoce?

CON NIÑOS/JÓVENES (especificar)	
CON MUJERES (especificar)	
CON DISCAPACITADOS (especificar)	
CON FAMILIAS (especificar)	
CON ONG ECOLÓGICAS (especificar)	
CON ONG SOCIALES (especificar)	

¿Qué piensa usted de estos apoyos? Por qué? Especificar de acuerdo a cada uno de los apoyos señalados en el cuadro anterior.

Proyectos de fortalecimiento ciudadano: SI NO

Qué proyectos apoya?

4. En caso de no existir el apoyo de las Empresas, cuál es su criterio al respecto?

ANEXO 2

ENCUESTA PARA REPRESENTANTES TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS

Fecha:

Empresa:

Cargo o actividad:

Responsable de la encuesta:

En el marco del proyecto de Responsabilidad Social, solicitamos a usted contestar las siguientes preguntas:

INDICADORES DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. El salario que recibe esta acorde a las actividades que realiza?

SI NO

2. La Empresa en la cual trabaja le cubre algún tipo de seguro?

SOCIAL PRIVADO TODOS NINGUNO

3. Recibe algún tipo de las siguientes prestaciones? En caso de recibirlas marque con una X en su elección.

	SI	NO
Uniforme de trabajo		
Mantenimiento de uniforme, materiales de trabajo		
Vivienda		

Alimentación		
Otras (especifique)		

4. Su horario de trabajo está establecido por:

Código del Trabajo Empresa

5. Su empresa le ofrece flexibilidad en su horario de trabajo en caso de calamidad doméstica?

SI NO

6. Su empresa le ofrece espacios de recreación?

	SI	NO
Deportes		
Radio		
Televisión		
Prensa		
Dinámicas		
Otras (especifique)		

7. El ambiente laboral en el cual trabaja le ofrece instalaciones adecuadas para el aseo personal?

	SI	NO
Sanitarios		
Duchas		
Lavabos		
Otras (especifique)		

8. La Empresa cuenta con un dispensario médico?

SI

NO

9. La Empresa le realiza chequeos médicos?

SI

NO

1. De 1 a 3 meses

2. De 4 a 6 meses

3. De 7 a 9 meses

4. De 10 a 12 meses

5. Más de 12 meses

10. Cuenta con algún servicio extra en caso de enfermedad por parte de la empresa?

SI

NO

Indicar el servicio

.....

.....

.....

11. La Empresa le ofrece servicios para su familia?

	SI	NO
SALUD		
EDUCACIÓN		
OTROS (especifique)		

12. Aspiración Personal:

OFERTAS DE CAPACITACIÓN CONTÍNUA:

NINGUNA	
ESCASA	
PERMANENTE	

OFERTA DE BECAS DE PREGRADO Y POSTGRADO:

NINGUNA	
ESCASA	
PERMANENTE	

ANEXO 3
FICHA PARA RESPONSABLE DE LA EMPRESA

Fecha: Empresa: Cargo o actividad: Responsable de la entrevista:

En el marco del proyecto de Responsabilidad Social, solicitamos a usted contestar las siguientes preguntas:

1. La Empresa cuenta con un modelo de responsabilidad social?

	AREA LABORAL	AREA AMBIENTAL	AREA DE DESARROLLO COMUNITARIO
DEFINICIÓN DE COMPROMISO			
MODELO			
ESTRATEGIAS			

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	FECHA INICIO/FIN	DESCRIPCIÓN	FECHA INICIO/FIN	DESCRIPCIÓN	FECHA INICIO/FIN



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 23 de julio del 2012

Señor
Hugo Jaramillo
Representante Legal Minería C y M Cía. Ltda.
Paute

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es interés de nuestra institución en la formación superior, aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y socio-económico.

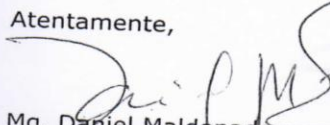
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Gestión y Desarrollo Social, se ha planificado el proyecto de Investigación, cuyo tema versa en: **"LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS EXTRACTIVAS MINERAS DEL ECUADOR"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Gerente (a) de **Minería C y M Cía. Ltda.**, muy comedidamente, autorice a **Nivicela Zumba Rosa Elena**, maestrante del Postgrado Gestión y Desarrollo Social de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.


Es importante indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su Institución.

Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándolo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Mg. Daniel Maldonado
Coordinador de Titulación
Maestría en Gestión y Desarrollo Social



Recibido: 
01-08-2012



C & M Cía. Ltda.

Paute, 01 de Agosto del 2012

Mg.
Daniel Maldonado
Coordinador de Titulación
Maestría en Gestión y Desarrollo Social
Ciudad

De mis consideraciones:

Por medio del presente y en respuesta a su solicitud manifiesto ante usted la autorización para que NIVECELA ZUMBA ROSA ELENA realice el trabajo de investigación con el tema "RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS EXTRACTIVAS MINERAS DEL ECUADOR".

Así mismo cabe indicar que se brindará la información necesaria de parte de la empresa por mi presidida para la realización del mismo, sin otro particular me suscribo.

Atentamente,

Sr. Hugo Jaramillo V.
GERENTE DE C & M CIA. LTDA.

Edif. Cámara de Industrias, piso 11, oficina 1104 Telfs.: 2842 640 / 2824 355 Fax: 2842 557 CUENCA
veronicadominguez_6@hotmail.com