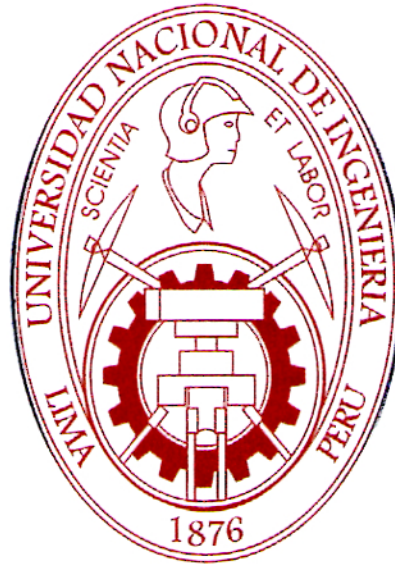


UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
FACULTAD DE INGENIERÍA AMBIENTAL
SECCIÓN DE POST GRADO Y SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN



**“APLICACIÓN DE UN MODELO DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EN MINAS ARCATA”**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN:
GESTIÓN AMBIENTAL**

**PRESENTADO POR:
LUCIANO ALEJANDRO TACO PRADO**

LIMA, PERÚ

2007

INDICE

CAPITULO I

Introducción	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Justificación	4
1.3 Planteamiento del Problema	5

CAPITULO II

Marco Teórico y Legal.....	6
2.1 Responsabilidad Social.....	6
2.1.1 Definición de la Responsabilidad Social.....	6
2.1.2 Alcances de la Responsabilidad Social	9
2.1.3 Importancia de la Responsabilidad Social.....	10
2.1.4 Inversiones Responsables	15
2.1.5 Beneficios de la Responsabilidad Social	16
2.1.6 Responsabilidad Social en la Minería.....	19
2.2 Medio Ambiente	22
2.2.1 Concepto de Ambiente.....	22
2.2.2 Gestión Ambiental y Empresa	23
2.2.3 Medio Ambiente y Responsabilidad Social en las Empresas	25
2.2.4 Medio Ambiente en el Perú	33
2.3 Marco Legal	35
2.4 Gestión Ambiental en la Unidad Operativa "Arcata"	38
2.4.1 Presentación	38
2.4.2 Sistema de Gestión Ambiental: ISO 14001	38
2.4.3 Operaciones de Diagnóstico Ambiental.....	39
2.4.4 Certificación de la Gestión Ambiental.....	40
2.4.5 Declaración de la Política Ambiental	41
2.4.6 Definición de Objetivos y Metas Ambientales.....	41
2.4.7 Evaluación Económica Ambiental	42

CAPITULO III

Hipótesis, Variables y Objetivos	44
3.1 Hipótesis	44
3.2 Variable de Estudio	44
3.2.1 Variable Independiente	44
3.2.2 Variables Dependientes	44
3.3 Operacionalización de Variables	45
3.4 Objetivos	46
3.4.1 Objetivo General	46
3.4.2 Objetivos Específicos	46

CAPITULO IV

Metodología y Materiales	47
4.1 Método de Investigación	47
4.2 Población y Muestra.....	47
4.3 Instrumentos de Investigación.....	49
4.4 Procedimientos de Investigación.....	49
4.5 Procesamiento de Datos	50

CAPITULO V

Aplicacion del Modelo de Gestión de Responsabilidad Social y Resultados	51
5.1 Aplicacion del Modelo de Responsabilidad Social.....	51
5.1.1 Características	51
5.1.2 Objetivos.....	52
5.1.3 Etapas del Modelo de Gestión de Responsabilidad Social.....	52
5.1.4 Beneficios	57
5.1.5 Aspectos Principales.....	58
5.2 Resultados	76
5.2.1 Trabajo Sano y Seguro	76
5.2.2 Cuidado del Medio Ambiente	81
5.2.3 Relaciones Laborales.....	86

CAPITULO VI

Discusión	122
Conclusiones	126
Recomendaciones	130
Anexos	134

RESUMEN

El presente trabajo de investigación desarrolla la aplicación de un Modelo de Gestión de Responsabilidad Social en la Unidad Operativa de Producción minera Arcata”, en Arequipa. Se muestran los beneficios obtenidos en el año 2005, haciendo una comparación con el año 2003 que fue el año que se empezó con la implementación del modelo de gestión de R.S, en tres aspectos básicos: las condiciones laborales, a través del trabajo sano y seguro; el cuidado del medio ambiente, y las relaciones laborales que mantiene la empresa con sus trabajadores y la comunidad.

La actividad minera en Arcata, a partir del año 2,003 está reorientando sus actividades imbuidos por la corriente de la Responsabilidad Social. Por tal motivo, ha dispuesto medidas que involucra el cuidado del medio ambiente, el aspecto laboral y comunitario; porque es conciente que lo que está realizando es una inversión.

En esta investigación, se pretende analizar las prácticas actuales de la Empresa Ares, específicamente en la Unidad de Producción “Arcata”, en cuanto al estado de la Responsabilidad Social. Concretamente, se trata de probar la siguiente hipótesis: *La aplicación de un Modelo de de Responsabilidad Social en la Unidad de Producción “Arcata”, permitirá trabajar dentro de un entorno sano y seguro para los trabajadores; además, mejorará las relaciones entre empresa, trabajador y comunidad.*

La investigación es de orden aplicativo y comparativo. Es aplicativo porque se trata de un caso experimental, aplicado a un hecho real, para verificar los efectos del cambio. Y es comparativo, porque los datos corresponden a dos fechas diferentes (2003 y 2005) para su comparación respectiva. La observación inicial está dada por aquellos datos en los cuales todavía no se había implementado las medidas de RS en la Unidad Operativa Arcata; mientras que en la observación final si se consideran los efectos de tales medidas.

Para la recopilación de la información, se utilizaron dos tipos de instrumentos: La Ficha de Datos y la Encuesta. Con la *Ficha de Datos* se recopiló información cuantitativa sobre las variables: Trabajo sano y seguro, y Cuidado del Medio Ambiente. La Encuesta fue aplicada a una muestra de 236 trabajadores, entre empleados y obreros y 71 pobladores de la comunidad, para levantar información, respecto de la variable Relaciones Laborales.

El procedimiento seguido fue el siguiente: Se recopiló información sobre la situación de los trabajadores, comunidad y medio ambiente, antes y después de la implementación de la RS, en la Unidad Operativa Arcata. Luego se procedió a procesar los datos extraídos, haciendo uso de métodos estadísticos y analíticos, para apreciar los efectos de la implementación de la RS.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- Dentro de las condiciones laborales, la salud de los trabajadores ha mejorado en un 29%, lo mismo que la seguridad, en un 83%, y la capacitación en horas – hombre, se ha incrementado en un 92%.
- Respecto al medio ambiente, se ha mejorado el uso racional de los recursos en un 32%.
- Se disminuyó la contaminación ambiental, por la reducción en la producción de residuos y aceite quemado.
- En cuanto a las relaciones laborales, en los empleados ha mejorado en un 84%, en los obreros, en 92% y en la comunidad, en 91%.
- En consecuencia, el modelo de Responsabilidad Social aplicado en la Unidad Operativa Arcata funciona, exhibiendo hasta el momento, buenos resultados.

Por lo tanto, se recomienda la implementación y aplicación del modelo de RS a las otras unidades operativas de la Empresa Ares, tomando como base la experiencia obtenida en Arcata y una mejora constante en el tiempo.

ABSTRACT

The present research shows the application of a Social Responsibility Management Model in the Operative Unit of Mining Production, Arcata, Arequipa. The benefits obtained in 2005 are showed making a comparison with the results obtained in 2003 when the implementation of the Social Responsibility Management Model was started, regarding three important aspects of S.R: labor conditions, through healthy and safe work; environmental care, and labor relations between the company, employees and the community.

The mining activity, in Arcata, has been turned towards Social Responsibility since 2,003. Therefore the company has enacted regulations that involve environmental care, the labor and community aspects because they are conscious that this is a good investment.

In this research I am trying to analyze the current work of the Ares Company, specifically in the Production Unit "Arcata" about the Social Responsibility Status. Concisely, I am trying to prove the following hypothesis: The application of a Social Responsibility Management Model in "Arcata" will let the employees work in a healthy and safe environment; moreover it will improve the relationship between the company, the employees and the community.

This research was made in an applicative and comparative way. It is applicative because it is based on an experimental case, applied to a real fact in order to verify the effects of the change. It is comparative because the information to be compared corresponds to two different dates (2003 – 2005). The former observation is given by those data collected before the implementation of the new model in Arcata; whereas the effects of such regulations are considered in the final observation.

In order to collect the information, two kinds of investigation instruments were used: the data form and the survey. The quantitative information about the variables was collected in the data form: healthy and safe work and environmental care. The survey was applied to sample of 236 employed people,

employees and workers, and 71 citizens of the community to get information about the labor relation variable.

The procedure was the following: the information about the workers' situation, community and environment was collected before and after the implementation of the Social Responsibility Management Model in the Operative Unit "Arcata". Then the collected information was processed using the analytic and statistical methods to see the Social Responsibility effects. The obtained results were the following:

- Within the labor conditions, the workers' health has improved 29%, the security 83% and the training man/hour has increased 92%.
- Regarding the environment, the reasonable use of resources has been improved 32%.
- Pollution has been reduced, due to a decrease of the waste production and burnt oil.
- Regarding the labor relations, it has been improves 84% with the employees and 92% with the workers and 91% with the community.
- Consequently the Social Responsibility Management Model works out, showing good results up to now.

Therefore, I recommend the implementation and application of the Social Responsibility Management Model to the other operative units of Ares Company, based on the experience gained in Arcata, and also a constant improvement in the time.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES

El controvertido mundo empresarial minero, ha tenido grandes cambios en los últimos años, especialmente por el fenómeno de la globalización que ha impulsado grandemente la apertura mundial a los mercados. Así mismo han ocurrido grandes desastres medioambientales, sociales, financieros y económicos provocados por algunas compañías inescrupulosas, que cegadas por la ambición, han traspasado con creces la línea de los valores éticos con la finalidad de alcanzar muy buenas ganancias, muchas veces a costa del sacrificio de los trabajadores y del medio ambiente.

Las acciones dentro de la industria minera con Responsabilidad Social no son un gasto; es una inversión que genera ganancias y utilidades, en algunos casos, de forma inmediata.

Hacia 1995 la primera institución en plantear una estrategia para desarrollar la responsabilidad social de la empresa fue Servicios para el Desarrollo (SASE). Sostuvo:

“... aún no están dadas las condiciones para desarrollar cabalmente una perspectiva de responsabilidad social... La tarea, por el momento, es preparar las condiciones para que ello se dé”¹

El problema que se le planteaba a SASE era el de ganar reconocimiento en el medio empresarial para que sus ideas pudieran ser escuchadas. Se asoció con la organización Perú 2021 que agrupaba a la nueva generación empresarial y que aceptó la idea de liderar el tema de responsabilidad social en el medio empresarial. Y, en asociación con esta, se acercaron al

¹ Caravedo, Baltazar, 1999. Lo Social y la Empresa a fines de Siglo, p. 24.

Presidente de la Confederación Empresarial del Perú (CONFIEP) para proponerle una estrategia de inversión social.

En noviembre de ese 1996 mismo año Perú 2021 con el apoyo técnico de SASE organizó el primer simposio "Empresa Moderna y Responsabilidad Social". Se trajo a dos expositores latinoamericanos: Fernando Leniz (Chile) y Carlos Arturo Ángel (Colombia). En esa ocasión, por primera vez se invitó a un grupo de cinco empresas para que presentaran sus programas de apoyo a la comunidad. Este mecanismo ha seguido operando hasta el día de hoy en que se ha realizado un simposio anual. El Simposio, pues, se convirtió no sólo en un espacio para la discusión o intercambio teórico; también se hizo foro de programas y experiencias prácticas.

A partir de 1998, con el apoyo de la Fundación Kellogg y la Fundación AVINA se inició una secuencia de estudios sobre la responsabilidad social de las empresas. Se preparó un instrumento que contenía algunos elementos que hacían posible crear un ranking empresarial. El universo estudiado nunca sobrepasó las 150 empresas. Este ranqueo fue la base para iniciar la entrega de premios de Responsabilidad Social de la Empresa en los Simposio Anuales que organizaba PERU 2021².

Se buscaba crear una expectativa y deseo de competir por mejores prácticas en responsabilidad social en el mundo de las empresas, especialmente las grandes y, en menor medida, las medianas. Inicialmente, no se publicó la lista de empresas estudiadas y la puntuación que tenían porque se consideraba que ello podría generar una tensión nada constructiva.

No obstante, en esa etapa inicial se le devolvía a cada empresa una información que contenía los resultados del estudio con sugerencias generales para mejorar. A partir del año 2000 se hizo pública la lista pero sólo para las primeras 25 del ranking. La competencia por obtener mejores

² Baltazar Caravedo. ¿CÓMO PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL? LA EXPERIENCIA PERUANA.

resultados se dejó sentir. Algunas de las empresas mejor rankeadas colocaban en sus memorias su resultado dentro del estudio de SASE.

Los efectos de esta sensibilización se puede observar en el incremento de artículos sobre el tema en las revistas de los distintos gremios: CONFIEP, Sociedad Peruana de Comercio Exterior (COMEX), Sociedad Nacional de Minería (SNMPE), Sociedad Nacional de Industrias (SIN), Asociación de Exportadores (ADEX). Uno de los líderes empresariales en responsabilidad social y Presidente de PERU 2021 entre el año 2000 y el 2005, empezó a escribir una columna semanal en la sección de negocios del principal diario del país (El Comercio), actividad que mantiene hasta hoy. Algunos de los presidentes de la CONFIEP de la última década han provenido de PERU 2021. Más aún, el Presidente de CONFIEP en el período 2001-2003, propuso que dentro de los estatutos se introducirá el concepto de responsabilidad social de la empresa.

En esta época (1999-2000) surge dentro de Perú 2021 un Comité de Responsabilidad Social, los cuales contribuyeron a la creación del Instituto de Responsabilidad Social (IRS) que buscaba complementar las acciones emprendidas desde PERU 2021³.

El IRS estaba formado, principalmente, por empresarios, aunque en su directorio estuvieron presentes personas vinculadas a las ONGs y a la Universidad. En sus inicios, el IRS logró elaborar una Guía para capacitar a empresas en la formulación de estrategias de responsabilidad social. Esta entidad está realizando esfuerzos para encontrar un camino de integración a Perú 2021.

Algunos miembros del IRS formularon hace unos dos años el proyecto denominado "Perú al Mundo" que cuenta con el apoyo de la Fundación Carl Duisenberg Gesellshaft (CDG). Este proyecto capacita a empresarios para obtener certificaciones ambientales y laborales con miras a generar,

³ Baltazar Caravedo. ¿CÓMO PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL? _A EXPERIENCIA PERUANA.

indirectamente, una suerte de certificación en responsabilidad social para mejorar la posibilidad de colocación de sus productos en el mercado alemán.

Uno de los temores que surgió fue que las estrategias de responsabilidad social adoptadas por los directivos de las empresas podrían no ser entendidas por los propios trabajadores, o, inclusive, bloquearlas. Se pensó, por ello, que era indispensable sensibilizar a los trabajadores en esta perspectiva. Para esta razón se tuvo un acercamiento a CEDAL, una ONG que apoyaba a los sindicatos en sus pliegos de reclamo a las empresas. Ellos ya habían tenido acercamiento al tema de responsabilidad social. Más aún, habían estado promocionando la SA8000, y editado un libro al respecto. Se encuentran ejecutando esta iniciativa.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Es importante realizar el presente trabajo de investigación por que permitirá evaluar la gestión de la Responsabilidad Social del entorno minero de la Unidad Operativa de Producción Arcata. Se podrán obtener datos de resultados que mediante procedimientos estadísticos nos permitirán evaluar los indicadores de gestión.

De igual manera, la investigación se justifica por la inexistencia de un modelo para gestionar científicamente las actividades de RS, teniendo como base algunos indicadores obtenidos y/o medidos aplicando el método científico; de modo tal que las empresas conozcan las actividades a priorizar, para maximizar los beneficios sociales y ambientales en el entorno donde trabaja la empresa minera.

Asimismo, en el contexto internacional, los países desarrollados, como EE.UU., Canadá, Japón y los de la Unión Europea, están exigiendo a sus empresas importadoras estándares de responsabilidad social, proyectándose que en el mediano plazo exigirán también a sus empresas

proveedoras latinoamericanas ser socialmente responsables. Se prevé el surgimiento de normas ISO de RS en un futuro muy cercano.

En el ámbito institucional se promoverá una nueva línea estratégica de Investigación y Desarrollo, la cual generará un nuevo rubro de investigaciones a nivel académico y empresarial.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La principal función de una empresa minera consiste en crear valor y generar así beneficios para sus propietarios. Pero también puede contribuir a la vez al bienestar de la sociedad, sobre todo cuidando el medio ambiente del entorno de sus procesos, realizando sus trabajos responsablemente. En la actualidad, las empresas mineras están cada vez más convencidas de que su éxito económico ya no depende únicamente de una estrategia de aumento al máximo de los beneficios a corto plazo, sino de tener en cuenta el fomento de una Responsabilidad Social que incluye la protección del Medio Ambiente, la misma que beneficiará a la empresa a través del tiempo.

La actividad minera en Arcata, a partir del año 2,003 está reorientando sus actividades imbuidos por la corriente de la Responsabilidad Social. Por tal motivo, ha dispuesto medidas que involucra el cuidado del medio ambiente, el aspecto laboral y comunitario; porque es conciente que lo que está realizando es una inversión, ya que facilita las relaciones armoniosas con el entorno y previene situaciones de conflicto, economizando gastos implícitos en la crisis y también porque la Responsabilidad Social es una fuerte tendencia global que procura prácticas sociales y ambientales positivas.

En esta investigación, se pretende analizar las prácticas actuales de la empresa, específicamente en la Unidad de Producción "Arcata", en cuanto al estado de la Responsabilidad Social, que involucre gestionar el medio ambiente, las buenas relaciones comunitarias, laborales y el cumplimiento con el estado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL

2.1.1 DEFINICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La mayoría de las definiciones de la Responsabilidad Social de las Empresas nos indican como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Bajo este concepto se engloban un conjunto de prácticas y sistemas de gestión empresariales voluntarios que, con el objetivo último de la sostenibilidad, persiguen la atención de las demandas de los colectivos con los que se relaciona, grupos de interés, generando un nuevo equilibrio entre sus dimensiones económica, social y ambiental. Básicamente involucra 5 aspectos:

- a. Calidad de vida laboral.
- b. Medio ambiente.
- c. Comunidad
- d. Marketing y comercialización responsable.
- e. Ética empresarial⁴.

La responsabilidad social de la empresa (RSE), también denominada responsabilidad social corporativa (RSC) es un término que hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.

⁴ Wikipedia, La Enciclopedia Libre. Responsabilidad social corporativa.

“El libro verde: ‘Fomentar un marco para la responsabilidad social de las empresas’, define a la RS como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. También la definen como:

‘Un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio’⁵

World Business Council for Sustainable Development: Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, una red de 150 empresas internacionales de más de 30 países, define la RS, como el compromiso de la empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajar con los empleados, sus familias, la sociedad y la comunidad local en general para mejorar su calidad de vida.

Muchas veces se confunde RSC con el debido cumplimiento de las leyes laborales, ambientales, de comercio o con conceptos como filantropía o marketing social. La RSC debe distinguirse del movimiento "ética de negocios" (business ethics) y el de comercio justo. Las acciones filantrópicas de una empresa o de un empresario son conexas a sus actividades centrales, mientras que la RSE es una de las dimensiones de la actividad principal de la empresa. La RSC se funda en una ética empresarial, pero no se confunde con ella pues va más allá de la mera formulación de valores y postulados éticos (la RSC es la puesta en práctica de una ética empresarial). Lo que se conoce como comercio justo es un tipo de actividad empresarial que reivindica el hecho de ser socialmente responsable, pero no la única.

⁵ Comisión de las Comunidades Europeas. LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

En consecuencia, la responsabilidad social no es una actitud filantrópica que arroja beneficios solo hacia el medio ambiente, los recursos naturales, sociales y humanos; representa para la empresa, una inversión que repercute en beneficios financieros.

Conceptualización de la Responsabilidad Social en el Perú

Influida por autores como Drucker (1993) y otros se dio la siguiente definición:

“La responsabilidad social de la empresa es una visión y filosofía empresarial que sostiene que ésta puede y debe jugar un rol mas allá de hacer utilidades o ganancias. Es también una conciencia de que lo que las empresas producen tiene impactos directos e indirectos dentro y fuera de la compañía”⁶

Más adelante se completa la definición:

“Por otro lado, la responsabilidad social es una forma de asumir la dirección estratégica de la empresa. Constituye un planteamiento integral para el manejo organizacional. No es una acción esporádica, puntual o exclusivamente filantrópica, desarticulada de la dinámica interna de la empresa y su entorno. La responsabilidad social busca un mayor compromiso de los trabajadores para con los objetivos y la misión empresarial. Adicionalmente, esta práctica responsable establece vínculos y acciones de compromiso para con la comunidad.”⁷

⁶ Caravedo, Baltazar, 1996, Empresa, Liderazgo y Sociedad, p. 21.

⁷ Caravedo, Baltazar, 1996, Empresa, Liderazgo y Sociedad, p. 21.

2.1.2 ALCANCES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El Hombre

No debemos desconocer que en el concepto del "Medio ambiente" está el ser como tal, el hombre, que no solamente necesita de un buen aire para respirar, una buena agua para beber y un terreno fértil y variedad de especies de flora y fauna para su alimentación; necesitamos más, algo adicional que hace parte de la calidad del medio ambiente.

Por ser un animal racional, conciente de su existencia y pensante, necesitamos de la paz, la tranquilidad, la seguridad, el bienestar mental así como el físico, la armonía entre los seres, la satisfacción por el vivir, la armonía con el resto del medio ambiente, y con esto una serie de elementos que proporcionan motivaciones de vida y sentido de trascendencia.

El animal humano, es decir, el ser que se convirtió en social, requiere de más elementos de calidad y armonía con su medio ambiente que el resto de los animales, pues ellos, los no pensantes o no racionales, carecen de emociones y de conciencia, por lo que su relación con el medio ambiente es meramente física – química, mientras que en el hombre es además de ello, emocional, de ahí el concepto del equilibrio.

Las Dimensiones de la Responsabilidad Empresarial

La responsabilidad social de la empresa abarca aspectos internos y externos de la misma. Los primeros orientados a los colaboradores o el equipo de trabajo, sus asociados y accionistas, y los segundos, los externos a clientes, proveedores, familia de los trabajadores, la vecindad, el entorno social y el medio ambiente.

Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Abren una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad y productividad.

2.1.3 IMPORTANCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Inversión Empresarial

A medida que las propias empresas se enfrentan a los retos de un entorno en mutación en el contexto de la mundialización y, en particular, del mercado interior, aumenta su convencimiento de que la responsabilidad social puede tener un valor económico directo. Aunque la responsabilidad principal de las empresas consiste en generar beneficios, pueden contribuir al mismo tiempo al logro de objetivos sociales y medioambientales, integrando la responsabilidad social como inversión estratégica.

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

Las instituciones financieras recurren cada vez más a listas de control social y medioambiental para evaluar los riesgos de los préstamos concedidos a las empresas y las inversiones efectuadas en las mismas. Del mismo modo, el hecho de que una empresa sea catalogada como responsable en el ámbito social, por ejemplo mediante su inclusión en un índice de valores éticos, puede favorecer su cotización y aportarle beneficios financieros.

En síntesis, la importancia de la responsabilidad social en cuanto a la inversión empresarial, puede indicarse en dos aspectos fundamentales:

- Es una buena inversión en el largo plazo, ya que facilita las relaciones armoniosas con el entorno y previene situaciones de conflicto, economizando gastos implícitos en la crisis.
- Se trata de una fuerte tendencia global que procura prácticas sociales y ambientales positivas y que fuerza a las empresas, incluso las que no creen en estas prácticas, a operar de manera distinta.

La Responsabilidad Social se transforma así en una herramienta de cambio y de lucha, que de promoverse correctamente, puede alentar a la sociedad a asumirse como agente de cambio y a ejercer una democracia real y amplia. Planteado en esos términos,

“la Responsabilidad Social es, evidentemente, un paso que la sociedad debe dar en conjunto para recuperar el sentido de su vida cívica”⁸.

⁸ Rebolledo Moller, Edith. Responsabilidad Social Empresarial

Iniciativas Mundiales

En los últimos años han surgido diferentes iniciativas mundiales que han impulsado la incorporación de la Responsabilidad Social en la estrategia empresarial. Diferentes instituciones y organizaciones, formadas por multitud de Estados, han desarrollado iniciativas para promover y fomentar el comportamiento socialmente responsable de las empresas mundialmente.

Generalmente todas estas iniciativas o proyectos incluyen una serie de normas o recomendaciones que, si bien no son de obligado cumplimiento, sí incorporan un compromiso por parte de los Estados adheridos para fomentar su desempeño en el entramado empresarial de sus respectivos países. Conviene asimismo señalar que, mediante estos proyectos mundiales, lo que también se busca es uniformidad de principios, actuaciones y medidores de la RSC de forma que la labor de las empresas en este ámbito pueda ser reconocida no sólo en el entorno más cercano de la empresa, sino también en el ámbito internacional.

Las iniciativas mundiales en el ámbito de la Responsabilidad Social de la Empresa más destacables son:

Pacto Mundial: iniciativa lanzada por la Organización de las Naciones Unidas con el objetivo de promover la conciliación de los intereses empresariales con los valores y demandas sociales.

Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas: Mediante el presente documento la Comisión Europea creó un foro de debate para conocer cómo la Unión Europea podría fomentar el desarrollo de la responsabilidad social en las empresas europeas así como también en las internacionales, aumentar la transparencia y la calidad informativas de las sociedades y mejorar la contribución de las mismas al desarrollo sostenible.

Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales:

Se encuadran dentro de la “Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales” que la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) publicó durante el año 2000. La finalidad de las directrices es promover la cooperación de las multinacionales al desarrollo sostenible, así como fomentar las actuaciones responsables de estas empresas en las comunidades en las que operan.

Global Reporting Initiative: Iniciativa creada en 1997 por la organización no gubernamental CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) junto con PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), con el apoyo de numerosas instituciones privadas, empresas, sindicatos, ONGs y otras organizaciones «con el objetivo de fomentar la calidad, el rigor y la utilidad de las Memorias de Sostenibilidad».

Sin embargo, quizás el proceso más importante lanzado hasta el momento por las empresas, es la ***Iniciativa Global de la Minería*** (Global Mining Initiative), propuesta en 1999 y que reúne a treinticuatro empresas mineras multinacionales. Esta iniciativa busca definir el rol que la minería puede jugar en la transformación hacia el desarrollo sostenible en las zonas donde trabaja y los desafíos que debe enfrentar en temas sociales, ambientales, económicos y de derechos humanos en general. La iniciativa reconoce que la industria no ha estado respondiendo adecuadamente frente a estos problemas y se propone desarrollar múltiples acciones en los próximos años.

El Desarrollo Sostenible

El concepto de desarrollo ha venido cambiando en función a los requerimientos de tener una visión integradora de lo económico, lo social, lo cultural, el ambiental y los valores de la humanidad. Contiene tres dimensiones:

- **Ambiental:** Que implica el medio ambiente físico y los recursos naturales.
- **Social y Cultural:** Que incluye los aspectos sociales, políticos, culturales y educativos.
- **Económico:** Que implica la producción, la generación de empleo, los ingresos y la distribución de la riqueza.

El desarrollo sostenible, fue adoptado en la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo en Junio de 1992.

"La llamada cumbre de Río situó al ser humano en el centro de las preocupaciones del desarrollo, lo que junto con la protección del medio ambiente como parte integrante del crecimiento económico y la lucha para erradicar la pobreza como un objetivo de todas las personas, constituyeron los tres ejes de la definición de sostenibilidad"⁹.

Sin embargo, en los años posteriores, el concepto de desarrollo sostenible, ha ido poniendo su acento en temas de carácter más social, tales como la reducción de la pobreza y el hambre en el mundo.

Al afirmar su responsabilidad social y asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias y convencionales, que deberían cumplir en cualquier caso, las empresas intentan elevar los niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos y adoptan un modo de administración abierto que reconcilia intereses de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad.

Progresivamente, un mayor número de empresas son conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible orientando sus

⁹ Rebolledo Moller, Edith. Responsabilidad Social Empresarial

operaciones con el fin de favorecer el crecimiento económico y aumentar su competitividad, al tiempo que garantizan la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social, incluidos los intereses de los consumidores.

Ello, unido a las recientes tendencias de transparencia e información que, en la actualidad se exigen a las empresas (principalmente a aquellas que cotizan en Bolsa), ha dado lugar a que muchas de ellas hayan comenzado a elaborar y publicar informes con las actuaciones responsables en los ámbitos laboral, social y medioambiental que han llevado a cabo durante el año. Para estos informes, que reciben generalmente el nombre de Memorias de Sostenibilidad, en la actualidad la mayoría de las empresas siguen los criterios de elaboración del Global Reporting Initiative (GRI).

2.1.4 INVERSIONES RESPONSABLES

El concepto de inversión socialmente responsable es conexo al de RSE, pero enfocado en la decisión del inversionista, no en la del empresario. En los últimos años ha aumentado mucho la popularidad de la inversión socialmente responsable (ISR) entre los grandes inversores. Las políticas responsables en los ámbitos social y ecológico son para los inversores un indicador de buena gestión interna y externa. Dichas políticas contribuyen a minimizar los riesgos anticipando y previendo crisis que pueden dañar la reputación y provocar caídas espectaculares del valor de las acciones.

Al respecto podemos señalar que en un corto período de dos años, de 1995 a 1997, la cantidad invertida en Estados Unidos en fondos socialmente responsables se ha incrementado un 326% pasando de alrededor de 25 a más de 80 billones de dólares. Gran Bretaña es el país que le sigue en volumen de inversión en fondos socialmente

responsable, con un patrimonio superior a 525.000 millones de pesetas invertido"¹⁰.

La demanda de fondos ISR está aumentando rápidamente en Europa y las empresas de inversión más importantes responden a este incremento de la demanda sacando al mercado más fondos de este tipo, pero se ha publicado poca información sobre su número, su importancia y sus resultados, salvo en el Reino Unido, donde la inversión socialmente responsable constituye el 5 % de todos los fondos invertidos.

2.1.5 BENEFICIOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Actuar con responsabilidad social, es, sin lugar a duda, el mejor negocio para la empresa; sus beneficios se reflejarán de forma casi inmediata favoreciendo la productividad y la eficiencia productiva

Está demostrado que las inversiones en asuntos de responsabilidad social, en algunos casos, a corto plazo y en otros a mediano plazo, recupera la inversión, y totalmente seguro que a largo plazo no solamente será recuperada, sino que a su vez, la empresa genera condiciones favorables para minimizar los impactos negativos que le producen pérdidas.

Es difícil evaluar de manera precisa qué factores determinan la rentabilidad financiera de una empresa socialmente responsable. La investigación (Industry Week, 15 de enero de 2001) ha demostrado que aproximadamente la mitad del rendimiento superior a la media de una empresa responsable en lo social puede atribuirse a este comportamiento, mientras que la otra mitad se explica por los resultados de su sector. Se espera que las empresas socialmente responsables tengan beneficios superiores a la media, ya que la capacidad de una empresa para abordar con éxito los problemas

¹⁰ Rebolledo Moller, Edith. Responsabilidad Social Empresarial

medioambientales y sociales puede ser una medida creíble de la calidad de la gestión¹¹.

Los beneficios de la aplicación de una cultura de Responsabilidad Social, se pueden apreciar en las dimensiones de la empresa:

Interno

- Se genera en los trabajadores, mayor confianza por la empresa a la que pertenecen, la sienten como suya, les elimina probabilidades de conflictos y otros focos de resistencia que afecten la productividad, permitiendo así que aumenten la disposición hacia el trabajo, es decir, por el mismo valor pagado, se obtiene más y mejor trabajo.
- Menos rotación de personal y menos costos de reclutamiento, de entrenamiento y los que origina un proceso inicial de ajuste a un nuevo trabajo.
- Hay mayor aporte, por lo tanto, hay innovación directa por quienes hacen día a día las labores, simplificando procesos, reduciendo desgaste, bajando costos y ayudando a la eficiencia.
- El solo hecho de evitar crear sentimientos negativos, es un ahorro en cuanto a que los daños que pueden producir los actos vandálicos las huelgas, los paros, las demandas, o cuando los empleados de forma intencional deterioran, retrasan o frenan acciones.
- Oportunidad de canalizar la Producción más Limpia (PML), es decir, prevenir la contaminación industrial, concentrando la atención en los procesos productivos, productos y servicios, y en

¹¹ Comisión de las Comunidades Europeas. LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas

la eficiencia en el uso de las materias primas e insumos, con el fin de reducir o eliminar los residuos, antes que estos se generen.

- Todo esto repercute en menores gastos, mayor productividad y consecución de las metas propuestas por la empresa u organización, un beneficio que puede ser cuantificado en la contabilidad y los estados financieros de forma progresiva, cada que se va haciendo la inversión.

Externo:

- Se beneficia la calidad y con ella la satisfacción de clientes; consecuentemente, mayor confianza del mercado, logrando una imagen más favorable, lo que permite mantener la clientela y facilita el proceso de consecución de nuevos mercados por la imagen que se obtiene.
- Se minimizan problemas de devoluciones por mala calidad, del no pago oportuno de la cartera, de la negación de deudas y otros asuntos que muchas veces son motivados por calidades defectuosas, servicios mal prestados o por que la imagen de la empresa es negativa o no confiable.
- Mejora la imagen y la reputación de la empresa ante los clientes, canales de distribución y ventas, y la comunidad en general..
- Se obtiene mayor apoyo de la misma comunidad, de autoridades locales beneficiando así el flujo de procedimientos y la seguridad.
- En aspectos de tipo ambiental, los programas de reducir, reciclar y reutilizar, le permiten el ahorro de grandes sumas, la recuperación de inversiones y optimizar los recursos.
- Por lo tanto la responsabilidad social produce reducción de costos operativos, mejora la imagen de la marca en el mercado y

logra mayor identidad y sentido de pertenencia de sus colaboradores, lo que se convierte en el mejor negocio, no con visión de corto plazo sino perdurable en el tiempo.

2.1.6 RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA MINERÍA

2.1.6.1 CARACTERÍSTICAS AMBIENTALES DE LA MINERÍA

Sin lugar a dudas por muchos años el sector minero ha sido percibido en forma negativa por la opinión pública. Primero porque se piensa que la minería contamina y perjudica el medio ambiente, lo cual la hace incompatible con algunos sectores como 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.

Afortunadamente, la minería actual es muy diferente a la de hace muchas décadas, gracias, entre otros aspectos, a que desde finales de la década de los setenta y comienzos de los ochenta empezó a usar tecnologías más amigables – más limpias- con el ambiente.

En el Perú, las tecnologías más limpias empiezan a usarse a finales de los ochenta, dando inicio a una cultura de protección del medio ambiente. Ya en la década pasada aparecieron nuevas corrientes corporativas de responsabilidad social empresarial¹².

La actividad minera casi siempre se desarrolla en comunidades remotas, alejada de los principales centros poblados, desprovisto de servicios básicos genera una serie

¹² Bustamante, Carlos. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA MINERIA

de expectativas en las comunidades donde esta se desarrolla. La empresa se constituye como el agente que solucionará sus problemas de empleo, su proveedor de servicios, obras de infraestructura social y productiva.

Ante estas expectativas, la alta dirección de las empresas se ven comprometidas a combinar sus actividades empresariales con actividades de responsabilidad social empresarial.

2.1.6.2 LA MINERÍA Y LAS COMUNIDADES

Un primer aspecto a remarcar, es que en la década pasada recrudecieron con mucha fuerza conflictos, en diferentes partes del mundo, entre poblaciones nativas y empresas mineras. Se tiene, el de la población de Tarkwa en Ghana con la empresa Gold Fields Ghana Limited, el de Bouganville en Papua Nueva Guinea que involucra a BHP, en Sulawesi en Indonesia con la empresa Inco, en Australia entre la RTZ y comunidades nativas, en Filipinas en la zona de Marinduque con Placer Dome. En América Latina los conflictos de Parapanema en Brasil, en Bolivia, en Amayapampa, Capasirca y Llallagua, los múltiples reclamos de comunidades en el Perú, son algunos ejemplos al respecto.

Esta situación provocó reacciones en algunos estados, organismos multilaterales y en las propias empresas mineras. Por ejemplo, de manera lenta pero progresiva, se han comenzado a introducir en la legislación minera de ciertos países, disposiciones específicas que reconocen los derechos ancestrales de estas poblaciones

2.1.6.3 INICIATIVAS MINERAS

En respuesta a las fuertes críticas recibidas en diferentes partes del mundo, por los conflictos ambientales y sociales que provocaban, las empresas mineras han venido desarrollando algunas iniciativas, tanto a nivel individual, como en conjunto. Algunos ejemplos que podemos citar a nivel individual, es la Política de Sostenibilidad de la empresa Placer Dome o el Código de Ética de la empresa Noranda, ambas de Canadá. En ambos casos, se incorporan una serie de principios generales en materia ambiental, social y económica, en los que reconocen su compromiso con la Responsabilidad Social.

Sin embargo, quizás el proceso más importante lanzado hasta el momento por las empresas, es la Iniciativa Global de la Minería (Global Mining Initiative), propuesta en 1999 y que reúne a treinticuatro empresas mineras multinacionales. Esta iniciativa busca definir el rol que la minería puede jugar en la transformación hacia el desarrollo sostenible en las zonas donde trabaja y los desafíos que debe enfrentar en temas sociales, ambientales, económicos y de derechos humanos en general. La iniciativa reconoce que la industria no ha estado respondiendo adecuadamente frente a estos problemas y se propone desarrollar múltiples acciones en los próximos años.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (OIT), en 1989 promulgó el Convenio 169 referido a Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, que tiene como conceptos básicos el respeto y la participación. En este sentido se promueve la consulta a los pueblos involucrados, mediante procesos participativos y adecuados, cada vez que se adopten

medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarlos de manera directa. El Convenio entró en vigencia el 6 de septiembre de 1991 y fue ratificado por Noruega, México, Colombia, Bolivia, Costa Rica, Paraguay, Perú, Honduras, Dinamarca y Guatemala. Sin embargo, todas estas iniciativas siguen siendo esfuerzos parciales que todavía no han logrado definir un escenario de relaciones adecuadas y duraderas entre la actividad minera y sus entornos poblacionales.

2.2 MEDIO AMBIENTE

2.2.1 CONCEPTO DE AMBIENTE

Se entiende por ambiente el entorno o suma total de aquello que nos rodea y que afecta y condiciona, especialmente las circunstancias de vida de las personas o la sociedad en su conjunto.

“Comprende el conjunto de valores naturales, sociales y culturales existentes en un lugar y un momento determinado, que influyen en la vida del hombre y en las generaciones venideras”¹³.

Es decir, no se trata sólo del espacio en el que se desarrolla la vida sino que también abarca seres vivos, objetos, agua, suelo, aire y las relaciones entre ellos, así como elementos tan intangibles como la cultura. (Ver Foto I)

En la Teoría general de sistemas, un ambiente es un complejo de factores externos que actúan sobre un sistema y determinan su curso y su forma de existencia, pudiendo tener uno o más parámetros, físicos o de otra naturaleza.

¹³ WIKIPEDIA ENCICLOPEDIA LIBRE. Medio ambiente.



Foto I: Medio Ambiente

2.2.2 GESTIÓN AMBIENTAL Y EMPRESA

Las empresas deberán tener debidamente en cuenta, en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias y de las prácticas administrativas de los países en los que ejercen su actividad y teniendo en consideración los acuerdos, principios, objetivos y normas internacionales relevantes, la necesidad de proteger el medio ambiente, la salud y la seguridad pública y de realizar, en general, sus actividades de una manera que contribuya al objetivo más amplio del desarrollo sostenible. En concreto, las empresas deberán:

1. Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental adecuado para la empresa, que incluya:
 - a. La recogida y evaluación de la información adecuada y puntual relativa al impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad;
 - b. La fijación de metas cuantificables y, en su caso, de objetivos relacionados con la mejora de sus resultados medioambientales, incluyendo la revisión periódica de la pertinencia continua de estos objetivos; y

- c. El seguimiento y el control regular de los avances en el cumplimiento de los objetivos o metas en materia de medio ambiente, salud y seguridad.
2. Teniendo en cuenta las consideraciones relacionadas con el costo, la confidencialidad empresarial y la protección de los derechos de propiedad intelectual:
 - a. Aportar a los ciudadanos y a los trabajadores información adecuada y puntual sobre los efectos de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad, que puede incluir la elaboración de informes sobre los avances en la mejora de los resultados medioambientales; y
 - b. Desarrollar una actividad de comunicación y consulta, adecuada y puntual, con las comunidades directamente afectadas por las políticas medioambientales de salud y seguridad de la empresa.
3. Evaluar y tener en cuenta en la toma de decisiones los impactos previsibles relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad asociados a los procedimientos, bienes y servicios de la empresa a lo largo de todo su ciclo de vida.
4. Teniendo en cuenta los conocimientos científicos y técnicos de los riesgos, cuando existan amenazas de daños graves para el medio ambiente, teniendo en cuenta asimismo la salud y la seguridad de las personas, abstenerse de utilizar la falta de certeza científica plena como motivo para aplazar medidas eficientes en términos de costos para impedir o minimizar dicho daño.

5. Mantener planes de emergencias destinados a prevenir, atenuar y controlar los daños graves para el medio ambiente y la salud derivados de sus actividades, incluidos los casos de accidentes y de situaciones de emergencia, y establecer mecanismos de alerta inmediata de las autoridades competentes.
6. Proporcionar una educación y formación adecuadas a los empleados en materia de medioambiente, de salud y de seguridad, incluida la manipulación de materiales peligrosos y la prevención de accidentes medioambientales, y en áreas de gestión medioambiental más generales, como los procedimientos de evaluación de impacto medioambiental, las relaciones públicas y las tecnologías medioambientales.

2.2.3 MEDIO AMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS

Presentación de Principios

Las entidades, tanto públicas como privadas, que se han encargado de analizar el tema de la Responsabilidad Social y el Medio Ambiente de manera conjunta, son las siguientes:

LAS ORGANIZACIONES Y EL MEDIO AMBIENTE

ORGANIZACIONES PÚBLICAS	SIGLAS
1. Comisión de las Comunidades Europea- Libro Verde	UE-Libro Verde
2. Organización de las Naciones Unidas	ONU- Global Compact
3. Global Reporting Initiative	GRI
4. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	OCDE
ORGANIZACIONES PRIVADAS	SIGLAS
1. Consejo Mundial para el Desarrollo sostenible	WBCSD
2. Corporate Social Responsibility Europea	CSR

Referencia: Pérez Cruz, Isabel: Dimensión ética de la responsabilidad social de la empresa con el medio ambiente

1. El Libro Verde

La dimensión interna de la responsabilidad social de la empresa se refiere a aspectos relacionados con los empleados y aspectos medioambientales. Abarca las siguientes dimensiones:

- Gestión de los recursos humanos
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo
- Adaptación al cambio
- Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales, incluyendo aspectos como la disminución del consumo de recursos o de los desechos y de las emisiones contaminantes o política integrada de productos.

El bloque de aspectos integrados de la Responsabilidad Social de las Empresas son los referidos a la dimensión externa, agrupados en torno a las siguientes dimensiones:

- Comunidades locales. El Libro Verde sugiere la integración de las empresas en su entorno local.
- Socios comerciales, proveedores y comunidades.
- Derechos humanos.
- Problemas ecológicos mundiales. El libro Verde destaca la importancia de la contribución de las empresas para la consecución de un desarrollo sostenible, mencionando las disposiciones en esta línea del Pacto Mundial y de las directrices de la OCDE.

2. Global Compact (ONU)

El Global Compact (GC) está integrado por nueve principios no vinculantes, agrupados en torno a tres dimensiones. Los principios de la GC no tienen carácter normativo, pero están inspirados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales de los trabajadores y los Principios de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Estos principios de la (GC) tienen autoridad moral en la responsabilidad social de las empresas. Las dimensiones que incluye son las siguientes:

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medio ambiente

Con respecto al medio ambiente, GC indica:

- Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
- Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

- Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías inocuas para el medio ambiente.

La Global Compact y la GRI han establecido un marco de Cooperación de acuerdo al cual ambas iniciativas se complementan, siendo la GRI para las empresas una expresión práctica de la Global Compact.

3. Global Reporting Initiative (GRI)

El borrador de la Directrices 2002 para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad desglosa con detalle, los distintos aspectos sobre los cuales las empresas deben informar, en el entendido de que todos ellos son aspectos constitutivos de su sostenibilidad y por lo tanto, ilustrativos de su responsabilidad social. En este sentido, la memoria debe incluir secciones sobre su Visión y Estrategia, el Perfil de la Organización, incluyendo una descripción de sus principales stakeholders y la descripción de su estructura de gobierno, sus políticas y sistemas de gestión y sus indicadores de actuación.

Uno de los aspectos claves, y probablemente el mayor reto, del proceso de elaboración de las Directrices 2002 es la definición de los indicadores sobre los cuales deben informar las empresas en sus Memorias de Sostenibilidad. Estos indicadores se agrupan en torno a tres bloques, la actuación económica, la actuación ambiental y la actuación social de la empresa.

- Indicadores de actuación económica
- Indicadores de actuación social
 1. Prácticas laborales.
 2. Derechos humanos.
 3. Sociedad.

- Indicadores de actuación medioambiental, agrupados en torno a:
 1. Materiales: total de materiales usados y porcentaje de materiales usados que son residuos externos.
 2. Energía: uso directo o indirecto.
 3. Agua: uso total, reciclado y reutilización.
 4. Biodiversidad: suelo utilizado, principales impactos etc.
 5. Emisiones, vertidos y residuos: gases de efecto invernadero, cantidades totales de residuos, etc.
 6. Vertidos de agua.
 7. Proveedores (se incluye como indicadores adicionales los relacionados con los aspectos medioambientales de los proveedores).
 8. Productos y servicios: impacto en cada fase del ciclo de vida.
 9. Transporte con fines logísticos (considerado como indicador adicional).
 10. Cumplimiento: penalizaciones por incumplimiento de disposiciones legales relacionadas con temas ambientales.

4. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

Las directrices de la OCDE son también muy ilustrativas en cuanto al desglose de las áreas contenidas en la noción de responsabilidad social de la empresa.

La sección de Principios Generales se abre con una disposición que establece que las empresas deberán contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible.

En la sección correspondiente al medio ambiente, dispone entre otros aspectos, que las empresas deberán establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental que incluya aspectos de recogida y evaluación de información relativa al impacto de la actividad empresarial, fijación de metas cuantificables y seguimiento y comunicación de los avances en su cumplimiento.

5. Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD)

La WBCSD ha elaborado varios documentos de trabajo, dirigidos a sus asociados, en los que pretende contribuir a clarificar el concepto de responsabilidad social de las empresas y desarrollar herramientas prácticas para su puesta en práctica.

De acuerdo al primer documento de WBCSD sobre el tema, las principales áreas de la responsabilidad social de las empresas son:

- Los Derechos Humanos.
- Los Derechos de los empleados.
- La Protección del medio Ambiente
- La Participación en la comunidad
- Las Relaciones con los proveedores

6. Corporate Social Responsibility Europea (CSR)

CSR Europea ha elaborado una matriz sobre comunicación e información de aspectos relativos a la responsabilidad social de las empresas, con el objetivo de alentar a las empresas a informar públicamente sobre sus actividades relacionadas con aspectos sociales y ambientales, facilitar la comparación y autoevaluación de las mismas sobre estos temas y ofrecer

información completa sobre la práctica de la responsabilidad social a los distintos stakeholders.

Incluye aspectos tales como:

- Las condiciones del lugar de trabajo.
- El Dialogo Social.
- Los Derechos Humanos.
- La Participación en la Comunidad.
- El Desarrollo económico Local.
- Ética, en la que se incluye la corrupción, la prevención de los conflictos de intereses, el comercio justo y una conducta ética.
- Medio Ambiente, que cubre aspectos relativos a la sostenibilidad, "actividades verdes", entendidas como proyectos dirigidos a la sensibilidad sobre cuestiones ambientales, gestión de los residuos y prevención de la contaminación.

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL TRATAMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE.

ORGANIZACIÓN Y DOCUMENTO	ASPECTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE
1. Comisión de Comunidades Europea. Libro Verde	Disminución del consumo de recursos Disminución de desechos Disminución de emisiones contaminantes Política integrada de productos Desarrollo sostenible
2. Organización de las Naciones Unidas. Global Compact	Criterio de precaución respecto de los problemas ambientales. Iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental. Difusión de las tecnologías inocuas para el medio ambiente.

ORGANIZACIÓN Y DOCUMENTO	ASPECTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE
3. Global Reporting Initiative (GRI)	<p>Materiales: total de materiales usados y porcentaje de materiales usados que son residuos externos</p> <p>Energía: uso directo o indirecto</p> <p>Agua: uso total, reciclado y reutilización.</p> <p>Biodiversidad: suelo utilizado, principales impactos etc.</p> <p>Emisiones, vertidos y residuos: gases de efecto invernadero, cantidades totales de residuos, etc.</p> <p>Vertidos de agua.</p> <p>Proveedores (se incluye como indicadores adicionales los relacionados con los aspectos medioambientales de los proveedores).</p> <p>Productos y servicios: impacto en cada fase del ciclo de vida.</p> <p>Transporte con fines logísticos</p> <p>Cumplimiento: penalizaciones por incumplimiento de disposiciones legales relacionadas con temas ambientales.</p>
4. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	<p>Establecer y mantener un sistema de gestión medioambiental que incluya aspectos de recogida y evaluación de información relativa al impacto de la actividad empresarial</p> <p>Fijación de metas cuantificables y seguimiento y comunicación de los avances en su cumplimiento</p> <p>Evaluación del impacto ambiental en algunos casos</p> <p>La aplicación del principio de precaución.</p>
5. Consejo Mundial para el Desarrollo sostenible (WBCSD)	<p>La Protección del medio Ambiente</p> <p>La participación de los stakeholders</p> <p>El seguimiento y evaluación del cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa</p> <p>La transparencia</p>
6. Corporate Social Responsibility Europea (CSR)	<p>Sostenibilidad</p> <p>Proyectos dirigidos a la sensibilidad sobre cuestiones ambientales</p> <p>Gestión de los residuos</p> <p>Prevención de la contaminación.</p>

Referencia: Pérez Cruz, Isabel: Dimensión ética de la responsabilidad social de la empresa con el medio ambiente.

2.2.4 MEDIO AMBIENTE EN EL PERÚ

La aceptación y preocupación ambiental por parte de los empresarios en el Perú va aparejada con la aparición de organismos interesados en el tema y el desarrollo de la normatividad correspondiente. Se inicia con La Constitución de 1979; el cual contenía un artículo - el 123 - que hacía referencia al tema ambiental. Allí se decía:

“Todos tienen el derecho de habitar en ambiente saludable, ecológicamente equilibrado y adecuado para el desarrollo de la vida y la preservación del paisaje y la naturaleza. Todos tienen el derecho de conservar dicho ambiente. Es obligación del Estado prevenir y controlar la contaminación ambiental”¹⁴

Pero esta declaración no tenía forma de ser aplicada porque no existía una legislación que la hiciera posible. A los Códigos Civil y Penal les faltaba una norma jurídica destinada a regular las relaciones hombre-naturaleza.

Hacia 1986 se creó la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA), organización dedicada a promover una legislación apropiada y la defensa del ambiente, desde un punto de vista legal. En la misma década nació la Fundación Peruana para la Conservación de la Naturaleza (FPCN), con la finalidad de establecer y proteger áreas naturales.

Si bien emergieron otras ONGs que abordaban el tema ambiental, como por ejemplo, el Instituto de Desarrollo Ambiental (IDMA), la Asociación Peruana para la Conservación (APECO) y otras; las dos entidades anteriores se destacan por su capacidad para vincularse, primero al Congreso de la República, y, posteriormente, al sector empresarial; lo cual les permitió ejercer un liderazgo mayor.

¹⁴ Baltazar Caravedo. ¿CÓMO PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL? LA EXPERIENCIA PERUANA.

Gracias al asesoramiento de estas entidades es que fue posible la dación del Código del Medio Ambiente en 1990. Inicialmente no fue bien recibido por el empresariado. De acuerdo a Jorge Caillaux, uno de los autores de la propuesta del Código:

"La promulgación del Código dio lugar a un diálogo algo áspero y duro pues, en verdad, pese a que el anteproyecto de ley se discutió durante cuatro o cinco años en distintos foros y comisiones del Congreso de la República, el sector empresarial no había participado verdaderamente en la definición de sus conceptos e instrumentos. Las diferencias llegaron al extremo que en septiembre de 1990, mes de expedición del Decreto Ley 613 que aprueba el Código, los empresarios exigieron su derogatoria o bien su revisión"¹⁵.

El Código fue modificado al introducirse la figura de los Estudios de Impacto Ambiental, por la cual las empresas llevan a cabo un análisis de la situación preexistente y diseñan las acciones necesarias para evitar, o mitigar, los daños ambientales.

Pero además de los estudios de impacto ambiental y de su complemento con los Programas de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA) de las empresas:

"El Código también introdujo el concepto de participación ciudadana para dar a la población voz en cuanto al análisis, evaluación y monitoreo de las medidas de cuidado ambiental. Gracias a las audiencias públicas, la población toma conciencia de los aspectos científicos y técnicos que tal cuidado involucra..."¹⁶

¹⁵ Baltazar Caravedo. ¿CÓMO PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL? LA EXPERIENCIA PERUANA.

¹⁶ Baltazar Caravedo. ¿CÓMO PROMOVER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL? LA EXPERIENCIA PERUANA.

La normatividad ambiental, con dificultades y tropiezos, logra incorporar una inquietud en el medio empresarial por temas que no estaban colocados en el centro de sus preocupaciones de negocios. En este sentido, contribuyó descentrar o ampliar el foco de la actividad empresarial.

2.3 MARCO LEGAL

La Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 2º, señala que toda persona tiene derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de su vida y contigua una necesaria voluntad del gobierno de proteger el ambiente promoviendo el uso sostenible de los recursos naturales.

El Sistema Nacional de Gestión Ambiental (LEY N° 28245), tiene por objeto asegurar el más eficaz cumplimiento de los objetivos ambientales de las entidades públicas; fortalecer los mecanismos de transectorialidad en la gestión ambiental, el rol que le corresponde al Consejo Nacional del Ambiente - CONAM, y a las entidades sectoriales, regionales y locales en el ejercicio de sus atribuciones ambientales a fin de garantizar que cumplan con sus funciones y de asegurar que se evite en el ejercicio de ellas superposiciones, omisiones, duplicidad, vacíos o conflictos.

En su artículo 3º, señala que el Sistema Nacional de Gestión Ambiental tiene por finalidad orientar, integrar, coordinar, supervisar, evaluar y garantizar la aplicación de las políticas, planes, programas y acciones destinados a la protección del ambiente y contribuir a la conservación y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

Ley General del Ambiente (LEY N° 28611), en su artículo 9º menciona que la Política Nacional del Ambiente tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de las personas, garantizando la existencia de ecosistemas saludables, viables y funcionales en el largo plazo; y el desarrollo sostenible del país,

mediante la prevención, protección y recuperación del ambiente y sus componentes, la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, de una manera responsable y congruente con el respeto de los derechos fundamentales de la persona.

El Consejo Nacional del Ambiente (CONAM) es la Autoridad Ambiental Nacional y ente rector del Sistema Nacional de Gestión Ambiental. Sus funciones y atribuciones específicas se establecen por ley y se desarrollan en su Reglamento de Organización y Funciones (Art. 56º).

En su artículo 31º, hace referencia a el Estándar de Calidad Ambiental (ECA), medida que establece el nivel de concentración o del grado de elementos, sustancias o parámetros físicos, químicos y biológicos, presentes en el aire, agua o suelo, en su condición de cuerpo receptor, que no representa riesgo significativo para la salud de las personas ni al ambiente. Según el parámetro en particular a que se refiera, la concentración o grado podrá ser expresada en máximos, mínimos o rangos.

En el artículo 113º, menciona que toda persona natural o jurídica, pública o privada, tiene el deber de contribuir a prevenir, controlar y recuperar la calidad del ambiente y de sus componentes.

El control de las emisiones se realiza a través de los LMP (Límite Máximo Permisible) y demás instrumentos de gestión ambiental establecidos por las autoridades competentes. La infracción de los LMP es sancionada de acuerdo con las normas correspondientes a cada autoridad sectorial competente (Art. 117º).

La ley menciona que la investigación científica y tecnológica esta orientada, en forma prioritaria, a proteger la salud ambiental, optimizar el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y a prevenir el deterioro ambiental, tomando en cuenta el manejo de los fenómenos y factores que ponen en riesgo el ambiente; el aprovechamiento de la biodiversidad, la realización y actualización de los inventarios de recurso

naturales y la producción limpia y la determinación de los indicadores de calidad ambiental (Art. 123º).

El Estado a través de los organismos competentes de ciencia y tecnología, otorga preferencia a la aplicación de recursos orientados a la formación de profesionales y técnicos para la realización de estudios científicos y tecnológicos en materia ambiental y el desarrollo de tecnologías limpias, principalmente bajo el principio de prevención de contaminación (Art. 124º).

El Código del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales, en su título preliminar, señala, que toda persona tiene derecho irrenunciable a gozar de un ambiente saludable, ecológicamente equilibrado y adecuado para el desarrollo de su vida, así mismo a la preservación del paisaje y la naturaleza. Es obligación de estado mantener la calidad de vida de las personas a un nivel compatible con la dignidad humana. Le corresponde prevenir y controlar la contaminación ambiental y cualquier proceso de deterioro o depredación de los recursos naturales que puede interferir en el normal desarrollo de toda forma de vida y de la sociedad. Las personas están obligadas a contribuir y colaborar inexcusablemente con este propósito. El Medio Ambiente y los Recursos Naturales constituyen patrimonio común de la Nación. El mantenimiento de los procesos ecológicos esenciales, la preservación de la diversidad genética y la utilización sostenida de las especies de los ecosistemas y de los recursos naturales renovables en general son de carácter obligatorio.

El mismo Código del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales, en su capítulo V, *de la evaluación, Vigilancia y Control*, señala en su Art. 21, que el Estado valoriza en términos económicos, sociales y ecológicos el patrimonio natural de la Nación e informa de los incrementos y detrimentos que lo afectan.

La Ley General de Minería, en su artículo 98, precisa la obligación de titular de los derechos mineros a ejecutar las labores propias de su actividad, de acuerdo con métodos y técnicas que eviten en lo posible

daños a terceros, de igual modo se prohíbe arrojar a los relaves a los cursos de aguas, que se aprovechan con fines agrícolas.

El MEM, a través de la Dirección General de Asuntos Ambientales a establecido normas legales, como el D.S.Nº 016-93-EM, del 24/04/93, con el fin de corregir, evitar y/o mitigar los daños ocasionados y los que pudieran ocasionar las labores de explotación y operación minero-metalúrgico a través de los EIA y los PAMA.

2.4 GESTIÓN AMBIENTAL EN LA UNIDAD OPERATIVA “ARCATA”

2.4.1 PRESENTACIÓN

Cía. Minera Ares es una empresa que consta de 3 Unidades Operativas: Ares, Arcata y Selene- Explorador. Las 3 unidades realizan trabajos de laboreo subterráneo, se explota minerales de plata y oro.

La U.O. Arcata, se encuentra ubicado en el distrito de Cayarani, Provincia de Condesuyos, Departamento de Arequipa. Dentro del área de influencia de la U.O. están ubicadas las comunidades de: Pueblo de Arcata, CC. Chocñihuaqui, CC Huanso (ver mapa en Anexos).

2.4.2 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL: ISO 14001

Desde el año 2004 Cía. Minera Ares S.A.C. cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO14001 certificado por la empresa DQS de Brasil. Dicho sistema esta basado en la mejora continua que constituye un elemento que permite evolucionar las versiones del sistema hasta lograr la excelencia. Este proceso se inicia con la secuencia de planear, medir, controlar, revisar y mejorar continuamente logrando incorporar esta filosofía a la forma de

trabajar en las organizaciones e implantando una verdadera cultura documentaria susceptible de ser auditada en todas sus fases.

Las ventajas de la implementación del Sistema de Gestión Ambiental ISO14001 se reflejan en mejoras substanciales en la calidad ambiental del entorno en el que opera la organización, acompañados de importantes beneficios económicos provenientes del uso eficiente de los recursos y la gestión efectiva de los residuos, convirtiendo problemas en verdaderas oportunidades de mejora. Sin embargo, existe una serie de ventajas adicionales como los beneficios directos del eco-posicionamiento del negocio frente a consumidores, proveedores y sobretodo comunidades vecinas.

Se ha logrado hasta la actualidad mejoras importantes que se ven reflejados sobretodos en la conciencia generada hacia los trabajadores sobre el cuidado del ambiente, ideas que ahora son el día a día de cada uno de los trabajadores pertenecientes a la compañía.

El SGA-ISO14001:2004 Multimina de Cía. Minera Ares S.A.C. tiene como alcance las Actividades de Geología-Exploraciones, Minado Subterráneo, Beneficio de Minerales en Planta, Servicios Industriales, Medio Ambiente y Servicios de Administración, en sus tres Unidades Operativas Ares, Arcata y Selene-Explorador.

2.4.3 OPERACIONES DE DIAGNÓSTICO AMBIENTAL

Para la implementación inicial se determinaron los siguientes aspectos ambientales:

- Revisión de las regulaciones actuales y su cumplimiento, revisión de reportes de dos años anteriores para ver la situación de los límites permisibles, si existe incumplimiento o algún problema relacionado.

- Se realizó un análisis de los gastos que se tenían producto del consumo de recursos necesarios para la producción.
- Se realizó una evaluación de los residuos de las diferentes actividades de la compañía para determinar que se estaba haciendo con la mayoría de los mismos.
- Se realizó una revisión de la plataforma documentaria de la organización en materia de gestión ambiental.
- Se comprobó el compromiso que existe con el medio ambiente de parte de la alta gerencia y de parte de todos los trabajadores de la organización.

2.4.4 CERTIFICACIÓN DE LA GESTIÓN AMBIENTAL

El Sistema de Gestión Ambiental de Cía. Minera Ares S.A.C. inició su implementación en enero del 2004 y fue certificado en el mes de agosto del 2004, es decir tomó 8 meses su implementación y certificación por parte de la empresa DQS de Brasil.

El sistema certificó simultáneamente para las 4 unidades que en ese tiempo tenía la Cía. Minera Ares S.A.C. (Ares – Arcata – Caylloma y Selene) y certificó con la versión 1996 de la norma y sin ninguna No Conformidad.

Fue recertificado en la versión 2004 de la norma en mayo del año 2006, por la empresa DQS de Brasil y sin ninguna No Conformidad, pero esta vez solo en tres unidades operativas dado que Caylloma dejó de pertenecer a la compañía.

Los Aspectos Ambientales a trabajar fueron identificados en todas las actividades de la compañía, obtuyéndose 1280, de los cuales se

hizo una evaluación de acuerdo a criterios de significancia como son magnitud, frecuencia, impacto ambiental, control y ahorro; definiéndose los Aspectos Ambientales Significativos los cuales son 93. Cada Aspecto Ambiental Significativo tiene un monitoreo y medición, un control operacional y personal capacitado.

2.4.5 DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA AMBIENTAL

La política de Cía. Minera Ares S.A.C. comprende los siguientes 5 compromisos.

- Con la mejora continua
- Con el cumplimiento de leyes y regulaciones
- Con la prevención de la contaminación
- Con la capacitación del personal
- Con la sensibilización de las partes interesadas

Esta política ha sido difundida a todo el personal y esta disponible para todas las partes interesadas.

2.4.6 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y METAS AMBIENTALES

Los objetivos y metas del SGA se han definido considerando su relación con los siguientes criterios:

- Aspectos Ambientales Significativos.
- Requisitos de la Política Ambiental.
- Compromiso con la Mejora Continua.
- Prevención de la Contaminación.
- Requisitos Legales y Regulatorios.
- Requisitos de las Partes Interesadas.

Se trazaron metas las cuales están basadas en una optimización de la función de uso de los siguientes Aspectos Ambientales Significativos:

- Conformidad con las regulaciones, evitan problemas con las comunidades.
- Conformidad con las exigencias de los consumidores.
- Eco-posicionamiento de la empresa Frente a los consumidores (Certificación internacional).
- Mejor utilización de recursos, lo cual permite ahorro además una menor generación de residuos.
- Reducción del costo de explotación debido a una reducción del uso de recursos.
- Mayores niveles de seguridad por procedimientos mas adecuados y una mayor conciencia de Productos Peligrosos.
- Mejor imagen de la empresa ante la comunidad por el esfuerzo para el cuidado del medio ambiente.

El seguimiento del cumplimiento de los objetivos y metas se realiza de manera mensual mediante el Registro de Monitoreo de Objetivos y Metas y Avances de PGA. Cada responsable de un Programa de Gestión Ambiental calculará, de acuerdo a sus requerimientos, los recursos tecnológicos y económicos que serán necesarios para el cumplimiento de las metas planteadas.

El objetivo principal del Sistema de Gestión Ambiental es obtener una producción mas limpia mediante el mejor aprovechamiento de los recursos y una mejor administración de los residuos.

2.4.7 EVALUACIÓN ECONÓMICA AMBIENTAL

La evaluación económica se realiza en base a los ahorros que se producen como consecuencia del adecuado manejo de recursos que propone la implementación del Sistema de Gestión Ambiental ISO14001 en la Compañía el cual se traduce en un ahorro monetario.

Además se debe hacer una comparación con los costos que va a originar el Sistema de Gestión Ambiental a la empresa por lo que serán la implementación de los Programas de Gestión Ambiental respectivos.

STENO

Hoy el Sistema de Producción se caracteriza por ser mas limpio. Esto se ha logrado gracias al Sistema de Gestión Ambiental que se tiene implementado y certificado.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS, VARIABLES Y OBJETIVOS

3.1 HIPÓTESIS

La aplicación de un Modelo de Responsabilidad Social en la Unidad de Producción "Arcata", permitirá trabajar dentro de un entorno sano y seguro para los trabajadores; además, mejorará las relaciones entre empresa, trabajador y comunidad.

3.2 VARIABLE DE ESTUDIO

3.2.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Modelo de Responsabilidad social

3.2.2 VARIABLES DEPENDIENTES

- Trabajo Sano y Seguro
- Cuidado del Medio Ambiente
- Relaciones Laborales

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DEPENDIENTES	DIMENSIONES	INDICADORES
Trabajo Sano y Seguro	Salud	Enfermedad
	Seguridad	Accidentes
	Capacitación	- H-H de capacitación
Cuidado del Medio Ambiente	Gestión de Recursos	Madera Combustible Papel - cartón
	Gestión de Residuos	Relave Residuos Aceite usado
Relaciones Laborales	Empleados	Trato Sueldos y salarios Horarios de trabajo Comunicación - Servicios
	Obreros	- Trato Sueldos y salarios Horarios de trabajo Comunicación Servicios
	Comunidad	- Empleo - Ingresos - Educación - Salud - Transporte

3.4 OBJETIVOS

3.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los beneficios que traerá consigo la aplicación de un Modelo de Gestión de Responsabilidad Social, en base a los resultados obtenidos.

3.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar un modelo de Gestión de Responsabilidad Social, a la realidad de la Unidad Operativa “Arcata”.
- Describir el nivel de incremento de salubridad y seguridad del ambiente de trabajo, por la aplicación de un Modelo de Gestión de Responsabilidad Social, en base a los resultados obtenidos.
- Evaluar el nivel de mejoramiento del cuidado del medio ambiente, por la aplicación de un Modelo de Gestión de Responsabilidad Social; en base a los resultados obtenidos.
- Analizar el nivel de mejoramiento de las relaciones de la empresa con sus trabajadores y la comunidad, por la aplicación de un Modelo de Gestión de Responsabilidad Social; en base a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA Y MATERIALES

4.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La implantación del modelo integrado de Responsabilidad Social, se llevó a cabo en la Unidad Operativa de Minas Arcata, de la Cía. Minera Ares SAC, ubicada en la Provincia de Condesuyos, Región Arequipa.

El método utilizado en la presente investigación fue el científico, aplicativo y comparativo. Fue científico, porque en todo momento se seguirá con las pautas que señalan coherencia en su estructura y objetividad en los datos. Fue aplicativo porque se trata de un caso experimental, aplicado a un hecho real, para verificar los efectos del cambio. Y fue comparativo porque los datos corresponden a dos fechas diferentes para su comparación respectiva.

La observación inicial estará dada por aquellos datos en los cuales todavía no se había considerado ciertas medidas de la corriente de RS en la Unidad Operativa Arcata; mientras que en la observación final si se considera los efectos de tales medidas.

4.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La medición del indicador Relaciones Laborales exige la presencia de tres poblaciones a considerar: profesionales y técnicos de la Unidad Arcata, obreros de la misma y pobladores del entorno. Se tomó una muestra representativa de cada una de ellas, calculada probabilísticamente, de acuerdo a la fórmula estadística siguiente:

$$n = \frac{NZ^2 p \cdot q}{e^2(N-1) + Z^2 p \cdot q}$$

Donde:

N = Población

Z = 1.96 (ya que $\alpha = 0,05$)

p = 0.5 (debido a que no se conoce la varianza)

q = 0.5 (debido a que no se conoce la varianza)

e = 0.07 (nivel de error aceptado)

Muestra de Profesionales y Técnicos N = 120

$$n_1 = \frac{N (1.96)^2 0.5 (0.5)}{(0.07)^2 (N-1) + (1.96)^2 0.5 (0.5)} = \frac{115.248}{1.5435} = 74.7$$

$n_1 = 75$

Muestra de Obreros N = 900

$$n_2 = \frac{N (1.96)^2 0.5 (0.5)}{(0.07)^2 (N-1) + (1.96)^2 0.5 (0.5)} = \frac{864.36}{5.3655} = 161.1$$

$n_2 = 161$

Muestra de Pobladores del Entorno N = 110

$$n_3 = \frac{N (1.96)^2 0.5 (0.5)}{(0.07)^2 (N-1) + (1.96)^2 0.5 (0.5)} = \frac{105.644}{1.4945} = 70.7$$

$n_3 = 71$

En consecuencia, el número final de unidades de investigación estará dado por el cuadro siguiente:

DETERMINACIÓN DE MUESTRAS

ESTRATOS	N	n
Profesionales y Técnicos	120	75
Obreros	900	161
Pobladores	110	71
TOTAL	1130	307

Referencia: *Cía Minera ARES S.A.C.* – Resumen Ejecutivo, 2003, 2005

4.3 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para la recopilación de la información se utilizó dos tipos de instrumentos de investigación: La ficha de datos y la encuesta. Con la *Ficha de Datos* se recopiló información cuantitativa sobre las variables: Trabajo sano y seguro, y Cuidado del Medio Ambiente.

La *Encuesta* se tomó en cuenta para levantar información, respecto de la variable Relaciones Laborales, tanto para los trabajadores (empleados y obreros), como para la población circundante. En ambos casos, las encuestas tuvieron un número de 20 ítems o preguntas, cuatro por cada indicador; con cinco opciones como respuesta por cada pregunta.

4.4 PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para llevar a efecto la investigación e implantar el sistema propuesto, se siguió los siguientes pasos:

- a. Se recopiló información sobre la situación de los trabajadores, comunidad y medio ambiente, antes y después de la corriente de RS, aplicada en la unidad Arcata.

- b. Se procedió a procesar los datos extraídos, haciendo uso de métodos estadísticos y analíticos, para apreciar los efectos logrados por las medidas de la corriente de RS, en la situación de los trabajadores, comunidad, y el medio ambiente.

De acuerdo al análisis y conclusiones que se deriven de la aplicación de la Gestión de RS, proponer la implantación del modelo en las otras unidades de producción de la empresa.

4.5 PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el procesamiento de los datos recopilados, se procedió a la tabulación de los datos, mediante tablas de frecuencia y se aplicó las técnicas de la estadística descriptiva, tales como: media, mediana, moda y varianza, así como la graficación de los datos por cada indicador.

Se efectuó también un análisis porcentual y comparativo, respecto de la variación de los datos de cada una de las variables, antes y después de la implementación de las medidas de Responsabilidad Social asumidas por la Unidad Arcata. De esta manera, se pudo establecer los efectos en la población y los trabajadores, de dichas medidas.

Finalmente se mencionarán las dificultades y limitaciones encontradas durante la investigación, obteniendo conclusiones y proponiendo recomendaciones.

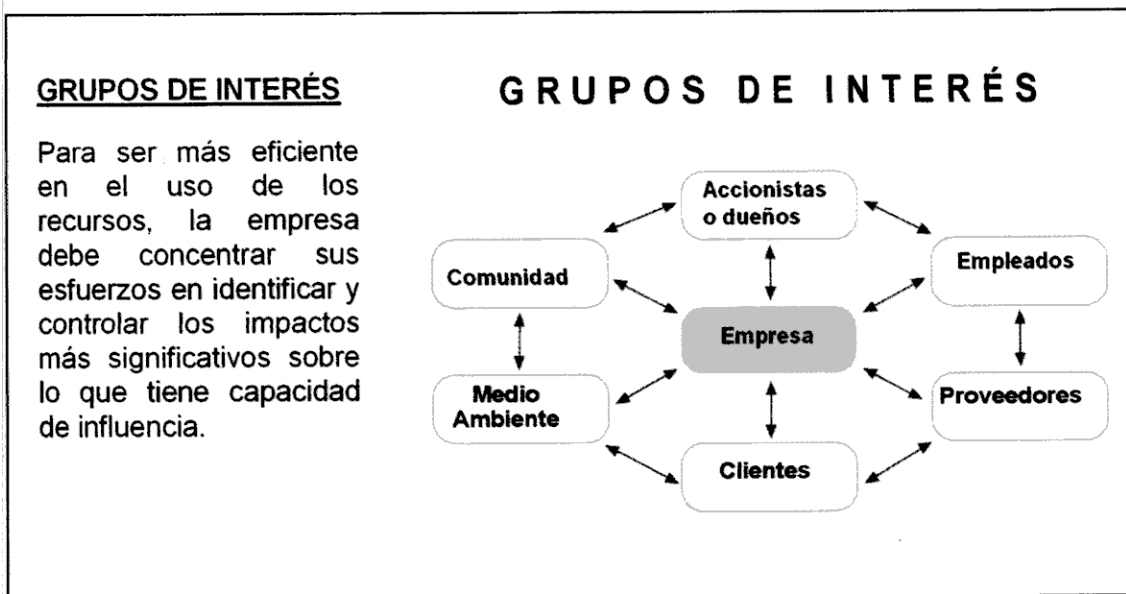
CAPÍTULO V

APLICACION DEL MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RESULTADOS

5.1 APLICACION DEL MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

5.1.1 CARACTERÍSTICAS

Es una herramienta para identificar, controlar y mejorar los impactos económicos, sociales y medioambientales significativos de las operaciones de una empresa sobre sus grupos de interés (accionistas, empleados, clientes, proveedores, medio ambiente, comunidad,) ver Esquema I, los cuales son generados por la gestión de los distintos procesos que componen su cadena de valor.



Esquema I: Grupos de Interés
Fuente: aporte propio

5.1.2 OBJETIVOS

- Mejorar el conocimiento de la empresa sobre sus fortalezas y debilidades en RS, conocer expectativas y percepciones de sus grupos de interés, así como las oportunidades y amenazas de su sector.
- Facilitar el establecimiento de una política de transparencia informativa y de diálogo con los grupos de interés e identificar las herramientas de comunicación más adecuadas.
- Mejorar la gestión de RS mediante la formalización de sus políticas y sistemas de gestión y la adopción de medidas de fortalecimiento de RS en áreas prioritarias de intervención seleccionadas en función de su impacto y factibilidad.
- Asegurar la coherencia de las actividades de RS con la estrategia empresarial, las expectativas de sus grupos de interés y las demandas de su entorno.

5.1.3 ETAPAS DEL MODELO DE GESTIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

1. Preparación

Implica identificar los beneficios que la RS puede aportar, que la gerencia y el personal comprendan lo que se espera de ellos, se comprometan con el proyecto y se disponga de una buena planificación que facilite su ejecución y control. (Esquema II).

- Misión y visión
- Políticas
- Aspectos más

Contempla:

- Presentación e inducción
- Compromiso, responsabilidades y planificación

2. Diagnóstico

Busca facilitar la adquisición del conocimiento necesario para identificar las áreas de intervención, las oportunidades de mejora de la empresa, para elaborar un plan de acción. (Esquema II)

Contempla:

- Análisis Interno
 - Mapa de procesos
 - Análisis de sistemas, políticas y prácticas
- Análisis Externo
 - Percepción de los grupos de interés
 - Benchmarking sectorial
- Análisis FODA

3. Planificación Estratégica y Operativa

Su finalidad es que la empresa pueda jerarquizar sus áreas de intervención en función de sus líneas estratégicas, de su impacto y de sus capacidades técnicas y económicas para llevarlas a cabo. (Esquema II)

- Estratégica:
 - Misión y Visión
 - Políticas
 - Aspectos RS

- Requisitos legales
 - Áreas y ámbitos prioritarios de intervención y objetivos estratégicos
- Operativa:
- Objetivos específicos, metas y planes de acción
 - Responsabilidades (Responsabilidad).

4. Implantación

Su objetivo es que la RS sea integrada en las decisiones y operaciones diarias de la empresa. (Esquema II)

Contempla:

- Formación y adaptación al cambio
- Desarrollo y control documental
- Implantación y registros

5. Comunicación

Busca cambiar el enfoque de comunicación hacia uno centrado en la relación entre la empresa y sus grupos de interés, a través del diálogo como proceso permanente y el desarrollo de reportes de sustentabilidad. (Esquema II)

Contempla:

- Estrategia y plan de comunicación (interno y externo)
- Reporte de sustentabilidad

6. Seguimiento y Medición

Su finalidad es medir el avance de los procesos y la obtención de resultados para asegurar que el sistema es eficaz y que se alcanzan los objetivos. (Esquema II)

Contempla:

- Indicadores
- No conformidades y reclamos
- Auditoria interna

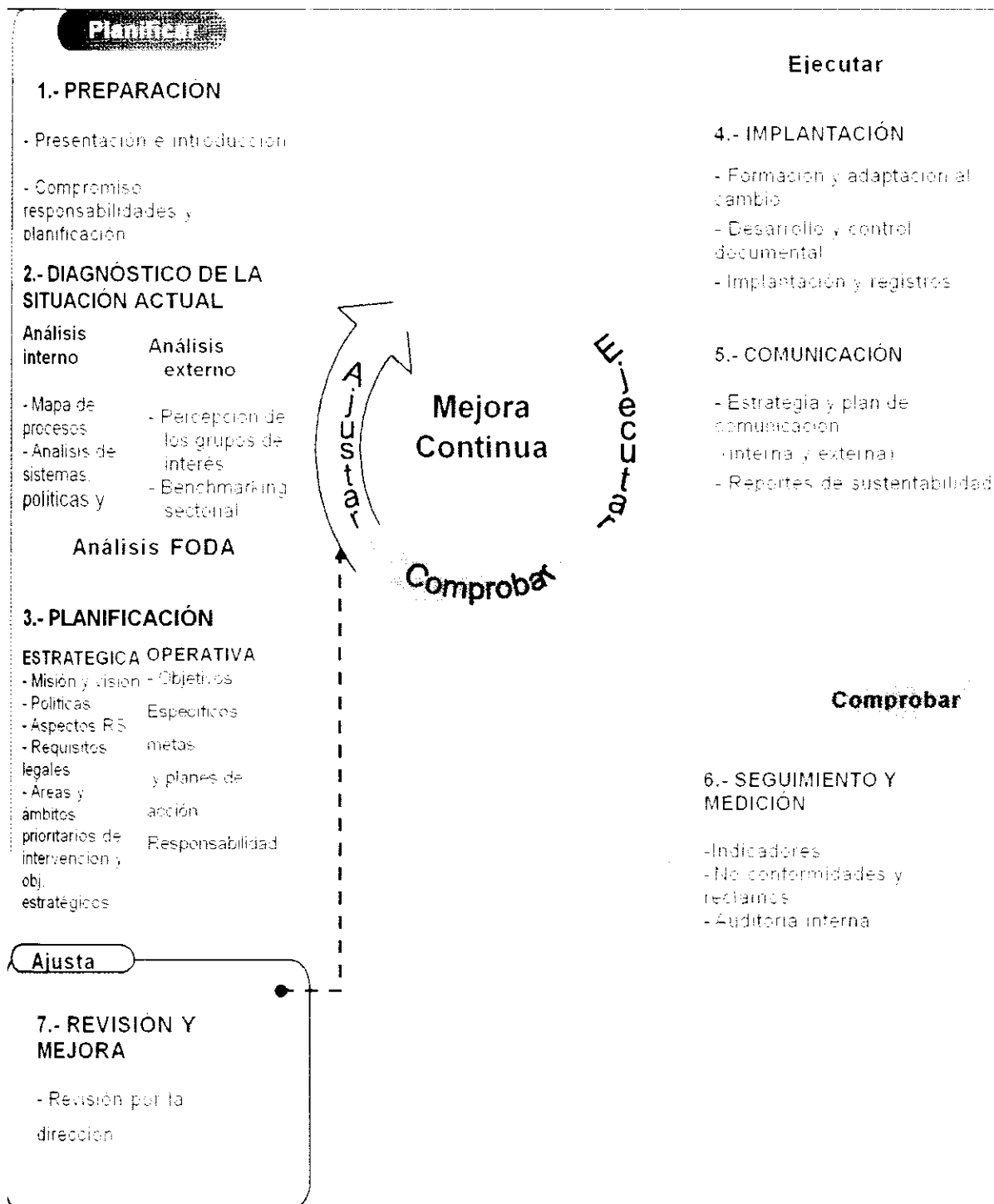
7. Revisión y Mejora

Su propósito es aprender de la experiencia para eliminar o mitigar las debilidades detectadas y potenciar las fortalezas en el siguiente ciclo de gestión. (Esquema II)

Contempla:

- Revisión por la dirección
- Ajuste y mejora

Etapas del Modelo de Gestión de RS



5.1.4 BENEFICIOS

El modelo de gestión de RS permite asumir los cambios como una oportunidad y no como una amenaza, con lo cual se generan una serie de beneficios en los siguientes ámbitos:

- Gestión de la reputación, al cumplir las expectativas de los grupos de interés.
- Gestión de riesgos, en el ámbito medio ambiental y de relaciones laborales.
- Reclutamiento de empleados, motivación, retención y atracción de talentos.
- Mejoras en las relaciones con inversores y acceso a capital
- Aprendizaje e innovación, al generar productos social y ambientalmente beneficioso.
- Competitividad y posicionamiento en el mercado, al responder a los requerimientos socios ambientales de los consumidores.
- Eficiencia operacional, mediante la aplicación de ecoeficiencia, reducción de materias primas y residuos.

Es creciente el número de empresas que basadas en los criterios que establece el modelo de gestión de RS comienzan a adoptar la RS a partir de una planificación estratégica.

5.1.5 ASPECTOS PRINCIPALES

5.1.5.1 EL TRABAJADOR

LAS RELACIONES CORDIALES

Importancia de las Relaciones Cordiales

En las relaciones laborales Empresa – trabajador, se debe de tomar en cuenta que se está tratando con seres humanos. Por ello, los directivos y líderes de la empresa tienen que saber tratar adecuadamente al personal. No solamente importa el aspecto laboral, quizás lo más importante sea la dimensión humana, espiritual con sus múltiples aristas. Y todo ello, pensando en conseguir mayor rendimiento laboral, por parte de los trabajadores.

Se debe tener en cuenta, que todas las personas no responden de igual manera a un estímulo; por lo tanto, hay que cuidar la emisión de los mismos. El ambiente, la forma de comunicar, la forma de ordenar y demás que hacen parte de la higiene laboral, será necesario tomarlos en cuenta, si se espera crear condiciones favorables para el bienestar de las personas y para el mejoramiento del clima en pro de la productividad.

Muchas veces las condiciones laborales se desarrollan en estados altos de tensión, lo que genera estrés y hasta estados depresivos, afectando el bienestar y la salud de la persona. Si no se hace el bien, el escenario no es constructivo, pasa a ser destructivo.

Es corriente ver en algunas empresas abuso de autoridad, humillación respaldada por el poder, afectando la autoestima, generando resentimientos y dolor.

Requisitos de Trabajo

Para un buen desempeño laboral de los trabajadores es necesario tomar en cuenta ciertos requisitos que la empresa está obligada a cumplir. Los requisitos mínimos son:

- Dotar de los implementos y las herramientas necesarias y básicas para desempeñar de forma eficiente el trabajo y enseñarle su uso y cuidado.
- Crear sistemas de evaluación y medición del desempeño, no como herramienta para la descalificación, sino como un sistema de indicación para el apoyo de las condiciones o a la persona misma que evidencia una insuficiencia por conocimiento o algo que puede ser intervenido.
- Establecer normas claras y velar por el respeto de las mismas, iniciando por un proceso de educación y creación de conciencia de la importancia de las mismas. Las normas no se imponen, se enseñan y se vigilan.
- Pagar igual salarios a hombres y a mujeres, cumplir con dicho compromiso y no fomentar espacios que degraden sus ingresos.
- No contratar menores de edad, para las actividades diversas de la minería.

- Permitir la promoción de sus mismos colaboradores, bajo sistemas de merito, previamente conocidos por ellos para que se establezcan como metas personales, tener claro una línea de carrera.
- Mantener al personal informado, sobre las metas y objetivos de la empresa, no solamente de las perdidas y de los fracasos, también de las ganancias, de los logros y las felicitaciones.

Reglas de Relaciones Sociales a tomar en cuenta por la Empresa

Entre las principales reglas de relaciones sociales que debe tomar en cuenta la empresa con sus trabajadores, se tienen:¹⁷

- Ser justos y aplicar los criterios de igualdad y equidad, según el código moral y los principios éticos. Por ejemplo, aplicar de forma justa y sin vicio alguno los derechos legales del trabajador, acogidos a la legislación, sin aprovecharse de la necesidad del trabajo o de la misma ignorancia de sus trabajadores; ni hacer acomodos legales y crear figuras de ley, que aunque legales, no son las adecuadas en las relaciones laborales.
- No permitir espacios que denoten discriminación, como casinos y comedores diferenciados para directivos y trabajadores, parqueaderos para profesionales, ascensores para directivos, y otros sistemas que reflejan una diferencia generadora de resentimientos.

¹⁷ Tito González S. La responsabilidad social de la empresa, Un buen Negocio.

- Invertir en investigaciones sociales, en la capacitación integral de los empleados (entiéndase integral lo personal, lo social y lo profesional o laboral), empezando por los directivos a quienes se les debe fortalecer mucho en el tema de la Responsabilidad social, los estilos de dirección y mando con ética y responsabilidad.
- Impulsar la capacitación de los trabajadores. La capacitación se concibe como el proceso de formación continuo e integral, a través del cual se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño laboral. Además, capacita a los trabajadores para que aumenten su productividad y puedan, sin mayor trastorno en el trabajo, ocupar puestos de mejor categoría con una remuneración más atractiva.
- Fomentar el ahorro y preocuparse por la educación de los trabajadores, temas familiares, manejo de presupuestos y de inversiones.
- Preocuparse por subir el perfil académico de los colaboradores, y más, dar apoyo en los estudios a quienes son analfabetos. De igual manera, Estimular el deporte, las artes y propiciar actividades que eduquen en forma integral.
- No discriminar a nadie. En lo posible contratar a personas de minorías étnicas o personas de mayor edad que estén en capacidad de desempeño.

- Dar el debido reconocimiento cuando el colaborador se lo merece.

- Asignar un salario justo

Compromiso de los trabajadores

El objetivo de mantener relaciones cordiales, no sólo es responsabilidad de las empresas, también involucra la participación de los trabajadores (colaboradores), que en sus aspectos mínimos, debería de tomar en cuenta lo siguiente:

- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- Guardar escrupulosamente (no divulgar), los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, de los productos que elabore la empresa y asuntos administrativos reservados, cuando su divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- En síntesis, los trabajadores están obligados a cumplir con el *deber de fidelidad*, el cual implica ciertas responsabilidades de conducta, tales como:¹⁸
 - a. Guardar fidelidad y los secretos de la empresa.
 - b. Compromiso de mejora continua.
 - c. Obligación de trabajar eficientemente.
 - d. Obligación humanitaria de asistencia.
 - e. Obligación de actuar con honestidad.

18 Salgado Calderón, Edgar. Relaciones laborales

Ventajas de las Relaciones Cordiales

Entre las principales ventajas que se logró con el establecimiento de unas buenas relaciones sociales empresa – trabajadores, se pueden indicar las siguientes:

- Se eliminó la posibilidad de conflictos que afectan la comunicación, que alteran la disposición del trabajo en equipo y que finalmente generan problemas de calidad, mayor probabilidad de error e inclusive de accidentes, conflictos que generalmente perduran por largo tiempo e indisponen las relaciones laborales y se reflejan en los resultados.
- La motivación permitió que las personas tengan mayor disposición hacia su trabajo reflejándose en mayor productividad, convirtiendo así el sistema de la empresa en algo eficiente y favorable para la calidad y la competitividad y cuidado del medio ambiente.
- Se estimula el sentido de pertenencia logrando mayor compromiso por lo que se hace, y por ende menos errores de calidad, menos problemas que afecten el servicio u otras formas que representan pérdidas de materia prima, de clientes o que originan los altos costos por reprocesos. Las personas están más dispuestas a aportar sin esperar compensación alguna.
- El clima laboral se mejora y las relaciones se llevan de forma más armónica y amable, permitiendo mayor concentración, mejor disposición y más alegría por lo que se hace, de forma tal que las metas no se convierten en una presión, sino en un objetivo que genera pasión por todo el equipo.

- El conservar la clientela y satisfacerla, se convierte en un compromiso compartido y grato por todos los miembros del equipo, la empresa es motivo de orgullo.
- Se intervienen comportamientos, hábitos y conductas negativas en los empleados, evitando que los problemas personales distraigan su atención hacia el trabajo, e igualmente se eliminan probabilidades de comportamientos socialmente no sanos que afecten cumplimiento, modales y relación con clientes, mala imagen, calidad en la manufactura y en los servicios, generando mayor confiabilidad en la clientela, los proveedores y el mercado.
- Se crea la disciplina, la responsabilidad fundamental para el éxito de toda organización y todos se acogen a ella sin objeciones, pues entienden de su importancia y evidencian los resultados.
- Se eliminan focos de resistencia al cambio, se minimizan prevenciones, se eliminan los sentimientos negativos y otras actitudes que afectan la relación y el trabajo mismo.
- Al mejorar los conocimientos y las capacidades, se establecen mejores métodos para hacer las cosas, se hacen más eficientes y competitivos.
- En otras palabras se mejora la condición del trabajo, se reducen gastos, se evitan pérdidas y se orientan a servir con mayor eficiencia al cliente.

- Todo ello repercute casi de forma inmediata en la reducción de ausentismos lo que representa un alto costo para la empresa, por el valor pagado en la ausencia, así como por el trabajo dejado de hacer por la no presencia.

EL BIENESTAR FAMILIAR

Generalidades

El colaborador o empleado es ante todo un miembro de un grupo familiar, por lo que la empresa debe dirigir acciones hacia ella, tratando de que el grupo familiar proporcione motivaciones favorables que se reflejen en el mismo trabajo, y buscando que dicho grupo se convierta en su principal aliado.

Se observa hoy que las personas por su afán de producir los ingresos necesarios para el sostenimiento de sus compromisos y obligaciones familiares, por la necesidad de conservar su puesto de vital importancia para la manutención de la misma, dedique tiempo adicional, descuidando el de su familia.

La empresa aunque no busque intencionalmente convertirse en un tropiezo para las relaciones familiares, puede llegar a serlo, por lo que el principal enemigo de la empresa está algunas veces en el núcleo familiar de sus empleados.

Actividades para la Familia

Si la empresa involucra al grupo familiar en diferentes actividades, logrará enamorar al grupo familiar de la firma a

la que pertenece el miembro de ella. Entre estas se mencionan algunas actividades realizadas:

- Participarles de los procesos de formación y capacitación orientados al mejoramiento humano: Autoestima, relaciones de pareja, manejo de conflictos para con los hijos y otros relacionados.
- Se Creó un programa de bienestar orientado a la atención de los hijos de los empleados, de sus padres y esposas.
- Participarles de los beneficios por convenios de la empresa y se les incluyó en las campañas de salud.
- En algunos casos no servimos de ellos como proveedores para asuntos menores sin generar compromisos laborales.
- Se considera temporadas escolares y otras de importancia en el núcleo familiar, para establecer convenios o acciones de apoyo.
- Se creó un sistema que refleje eventos especiales de los núcleos familiares, para ser tenidos en cuenta con pequeños detalles como cartas, flores, artículos que no requieren mayor costo o desgaste alguno: Nacimientos, fallecimientos de familiares, grados de sus hijos, logros académicos y deportivos de los niños, enfermos del grupo familiar, cumpleaños, aniversarios y otros que son importantes para ellos.

- Se hace extensivas las campañas de ahorro del presupuesto familiar, ahorro de energía, y protección del medio ambiente.
- Se fomenta actividades culturales y deportivas para hijos y miembros del grupo familiar de los empleados. Involucrarlos en las festividades de la empresa.
- Se patrocina actividades de apoyo a grupos de la tercera edad, a jóvenes deportistas de nuestros empleados y otras similares. Guarderías, centros de trabajo social, talleres de manualidades y similares

Consecuencias del bienestar familiar

Tener en cuenta a los miembros del grupo familiar, pareja, hijos y padres como primer grupo. La repercusión de la acción responsable para con los familiares de los empleados, es altamente satisfactoria.

Si el grupo familiar de los empleados es atendido por la empresa, se convierte en el principal aliado de la misma, apoyan la gestión y le conceden la importancia desde los mismos núcleos de familia. El mismo grupo familiar evita que el empleado haga problemas, pues su agradecimiento por la atención y por los gestos recibidos hace que se sienta comprometido y manifiesta lealtad.

Igualmente la capacitación recibida, les permite minimizar los conflictos de relación, evitando así que el empleado acuda a su labor desmotivado y emocionalmente afectado.

El solo hecho de enseñar al grupo familiar métodos del buen manejo del presupuesto familiar apoya la armonía y

beneficia los estados de ánimo. El mismo empleado fortalece su sentido de gratitud y es más leal y fiel a la empresa, está más dispuesto a dar lo mejor de sí, a llevarse bien con sus líderes, a acatar las normas y a poner mayor amor por lo que hace.

SALUD Y SEGURIDAD

Peligros laborales

En las labores mineras existe siempre el peligro de accidentes y enfermedades profesionales, por lo cual es necesario prevenirlas y evitar que estas ocurran en lo posible. Ello exige una evaluación de los problemas existentes en este campo a los que se enfrentan los trabajadores. En líneas generales, estos peligros son los siguientes:

- Riesgos para la seguridad, como el levantamiento de cargas, el transporte, maquinaria, caídas, las escaleras, etc.;
- Problemas y riesgos para la salud, como la tensión ocular, las sustancias químicas, el ruido, el polvo, los dolores musculares, etc.;
- Cuestiones de bienestar, como las instalaciones higiénicas, los primeros auxilios, la vivienda.

Principios de Seguridad

La idea de la colaboración de empresas y trabajadores encaminada a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo se basa en varios principios:¹⁹

1. Los trabajadores pueden contribuir a la prevención de los accidentes en el trabajo identificando y avisando de los riesgos potenciales y notificando los peligros inminentes.
2. El fomento de la participación de los trabajadores les forma y les anima a cooperar en la promoción de la seguridad.
3. Las ideas y las experiencias de los trabajadores se consideran una contribución útil a la mejora de la seguridad.
4. Las personas tienen derecho a intervenir en la toma de decisiones que afectan a su vida laboral, en general y a su salud y su bienestar, en particular.
5. La cooperación entre los interlocutores sociales, esencial para mejorar las condiciones de trabajo, debe basarse en una participación equitativa.

Acciones de Salud y Seguridad Realizados

- Velar por que las condiciones de ambiente en el lugar de trabajo sean saludables y agradables, cuidando la distribución de los espacios, la iluminación, temperatura, la ergonomía, limpieza, y entre ellos

¹⁹ Trebilcock, Anne. Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos. Gestión y Política.

desde el cuidado de baños, cocinas, pasillo, bodegas y demás.

- Hacer constantemente campañas de salud, de prevención al alcoholismo, drogadicción y otros vicios y velar por que las personas adquieran mayor responsabilidad por el bienestar físico de ellos mismos.
- Motivar los convenios para campañas de vacunación y otras de apoyo a la calidad de vida del empleado y de sus familias.

5.1.5.2 LAS COMUNIDADES LOCALES

Importancia de las comunidades locales

Lejos de circunscribirse al perímetro de las empresas, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además a los trabajadores y accionistas, un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente.

Las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en que se insertan, sobre todo de las comunidades locales, proporcionando puestos de trabajo, salarios y prestaciones, e ingresos fiscales. Por otro lado, las empresas dependen de la salud, la estabilidad y la prosperidad de las comunidades donde operan. Por ejemplo,

“la mayor parte de sus contrataciones tienen lugar en el mercado de trabajo local, por lo que están directamente

*interesadas en que en su lugar de ubicación haya personas con las competencias que necesitan”.*²⁰

El establecimiento de relaciones positivas con la comunidad local y la consiguiente acumulación de capital social es especialmente importante para las empresas no locales. Las sociedades multinacionales utilizan cada vez más estas relaciones para cimentar la integración de sus filiales en los distintos mercados en que están presentes. El conocimiento de los agentes locales, las tradiciones y los recursos del entorno local es un activo que las empresas pueden capitalizar.

Acciones de Bienestar Social

Se apoyan escuelas, obsequian materiales para labores educativas, hacen donaciones y otras acciones altruistas nunca van de sobra, pero la realidad es que no toda empresa tiene la capacidad económica para hacerlo y aunque eso de una u otra forma le genera beneficios a largo plazo esa acción depende de la fortaleza financiera de cada empresa.

Algunas acciones realizadas hacia la comunidad que en la mayoría de los casos no generaron costos, o son mínimos, y que aunque los genere, la inversión repercutió en beneficios y recuperación.

- Se planteó una política de uso racional de los recursos que evite el derroche, minimizando los problemas de basura e impacto ambiental

²⁰ Comisión de las Comunidades Europeas. LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas

- Se creó una cultura del reciclaje, que merma el impacto ambiental y retorna la inversión por la venta de esos desechos para otro sistema productivo.
- Se respeta el espacio público, permite el apoyo del vecindario y repercute en que ellos mismos sean los aliados y vigilantes.
- Participan en la junta de vecinos o la acción comunal en los temas y acciones de interés del sector o comunidad a la que pertenecen.
- Apoyan establecimientos comerciales de su vecindario o empresas del sector creando un vínculo más favorable: Tiendas, papelerías, transporte, banquetes y otros.
- Sirven a las entidades educativas, policiales y diferentes grupos comunitarios en la medida que sea posible.
- No se patrocina eventos y actos públicos o privados que atenten contra la moral, el orden jurídico, lo legal y en últimas que estimulen conductas no sanas para las personas o que afecten a los grupos familiares y repercutan en el bienestar social.
- Se obsequian a las comunidades algunos desechos no útiles que van a la basura: Recortes de material y similares. Obsequiar a la comunidad o grupos utensilios, muebles y equipos de no uso en vez de embodegarlos y ocupar espacios inútilmente.

- Se apoya actividades de servicio comunitario del sector, crianza de alpacas, truchas, escuelas, parques, deportes y otros.

5.1.5.3 EL MEDIO AMBIENTE

La calidad de nuestro medio ambiente influye de manera muy directa en nuestra salud y nuestra calidad de vida. Las enfermedades causadas por factores medioambientales están aumentando. La meta debe ser procurar un medio ambiente que no sea nocivo para la salud y que mínimamente mantenga nuestra calidad de vida actual.

El crecimiento económico consume los recursos naturales y produce residuos. El objetivo debe ser reducir el impacto medioambiental del uso de los recursos y producir menos residuos para lograr el mismo crecimiento económico. Para ello hay que utilizar más recursos renovables, reciclar más y gestionar mejor los residuos remanentes.

En estas miras, las acciones mínimas que debe asumir toda empresa preocupada por el cuidado del medio ambiente y de su entorno, serían las siguientes:

Acciones Generales Realizadas

- Respetar el espacio público, lo cual permite el apoyo de su comunidad, dando lugar a que ellos mismos serán los aliados y vigilantes de la empresa.
- Mantener limpio y lucir con altura el establecimiento o empresa en su fachada y entorno.

- Participar con la junta de vecinos o la acción comunal, en los temas ambientales y acciones de interés del sector o comunidad a la que se pertenece.
- Encargarse de algunas zonas verdes de la comunidad.

Política de Residuos

- Se tiene una política de uso racional de los recursos que evite el derroche, minimice los problemas de basura e impacto ambiental.
- Se tiene una cultura del reciclaje, que merme el impacto ambiental y genere el retorno parcial de la inversión por la venta de esos desechos para otro sistema productivo.
- Se indica en los empaques los riesgos de los contenidos, o el manejo de residuos, con visión hacia el impacto ambiental.
- Se regala a la comunidad, algunos desechos no útiles que van a la basura como recortes de material y similares, muebles y equipos, en vez de embodegarlos y ocupar espacios inútilmente.

Minimizar la Contaminación

- Se mejoró los procesos productivos no contaminantes.
- Se mejoró la calidad en el tratamiento aséptico de los productos de consumo.

- Se practica sistemas de aislamiento de la contaminación del ruido, de la generación de olores que causan molestias y similares a los pobladores de la zona.
- Se implementó sistemas de tratamiento de aguas residuales y de otras formas, como las chimeneas, para la protección del medio ambiente por la contaminación que afectan el suelo, el aire y las aguas.

5.2 RESULTADOS

5.2.1 TRABAJO SANO Y SEGURO

5.2.1.1 SALUD

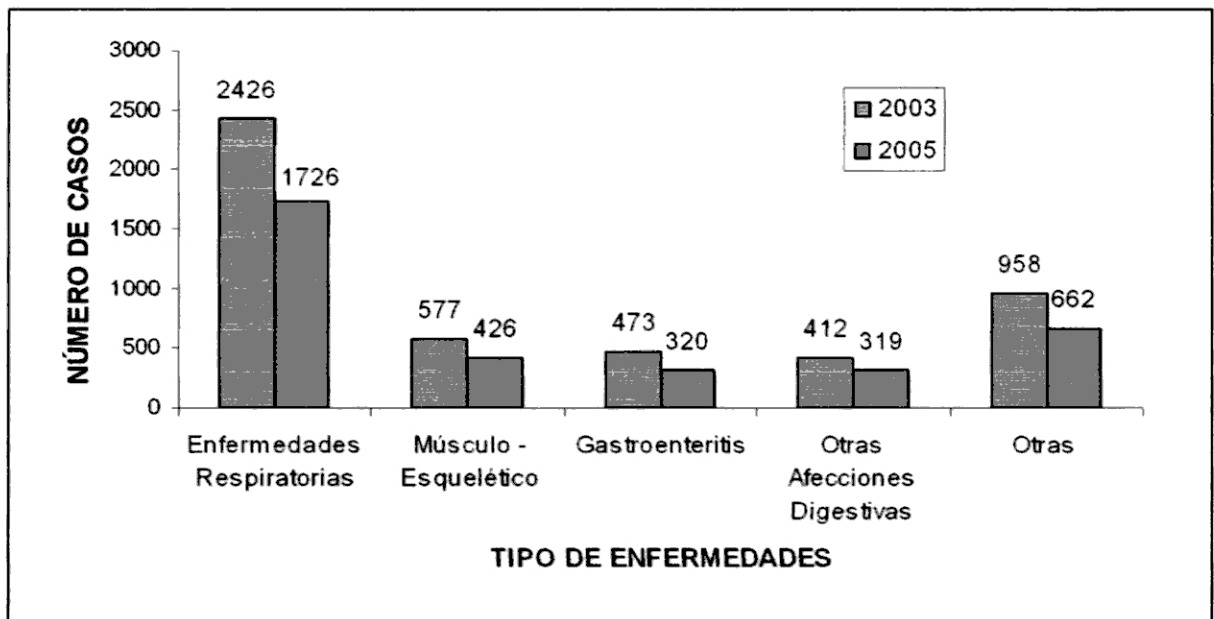
CUADRO I

REDUCCIÓN DE LA INCIDENCIA DE ENFERMEDADES EN LA U. O. ARCATA

TIPO DE ENFERMEDAD	AÑOS		REDUCCIÓN
	2003	2005	(%)
1. Enfermedades Respiratorias	2426	1726	28,85
2. Músculo – Esqueléticos	577	426	26,17
3. Gastroenteritis	473	320	32,35
4. Otras afecciones Digestivas	412	319	22,57
5. Otras	958	662	30,90
PROMEDIO			28,75

GRÁFICO I

REDUCCIÓN DE LA INCIDENCIA DE ENFERMEDADES EN LA U. O. ARCATA



Según el cuadro se puede apreciar que la mayor variación porcentual se da en las enfermedades gastroenteritis (32%); es decir, en este tipo de enfermedades es donde se ha verificado la primera mejora relativa en la disminución de todas las enfermedades; seguida luego de enfermedades menores englobadas bajo el calificativo de "otras" (31%) que comúnmente se presentan en la mina. El tipo de enfermedad que ha mostrado menos incidencia a la disminución, son las denominadas "otras afecciones digestivas" (23%). En general, ha habido una disminución en todas las enfermedades del orden de 29%, entre los años del 2003 y 2005.

5.2.1.2 SEGURIDAD

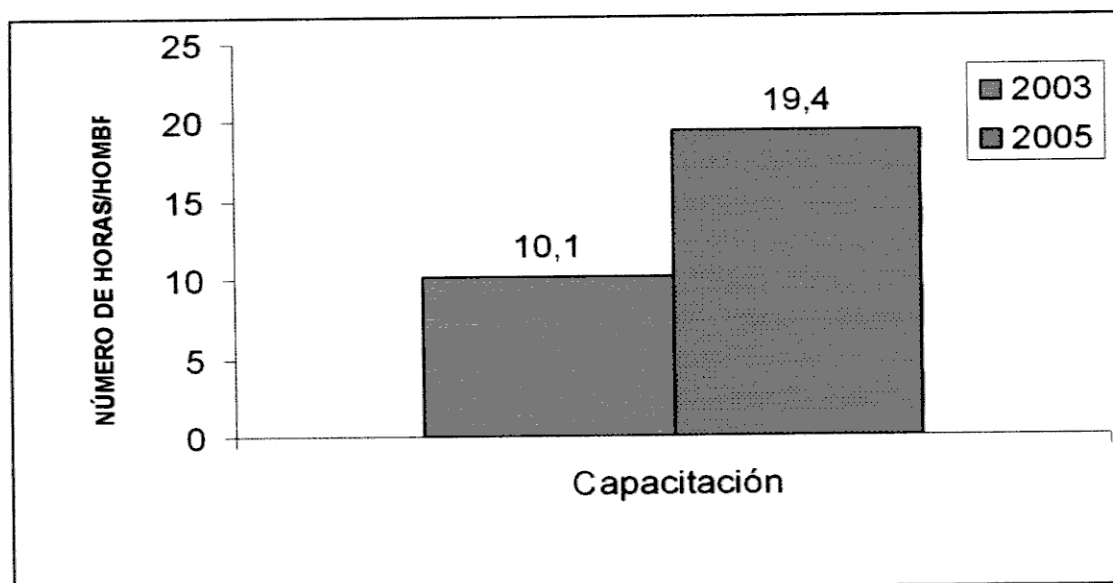
CUADRO II

REDUCCIÓN DE ACCIDENTES EN LA U. O. ARCATA

TIPO DE ACCIDENTE	AÑOS		REDUCCIÓN (%)
	2003	2005	
1. Fatales	0	0	0
2. Incapacitantes	6	1	83,33
PROMEDIO			83,33

GRÁFICO II

REDUCCIÓN DE ACCIDENTES EN LA U. O. ARCATA



De los dos tipos con que se clasifican los accidentes en las minas, se tiene que en el caso de la Unidad Arcata no se ha presentado ningún caso accidentes fatales, para los dos años considerados. La incidencia de los accidentes Incapacitantes ha disminuido significativamente entre ambos años, representando ésta una variación del 83%, el cual representa también la mejora de la seguridad en los años considerados.

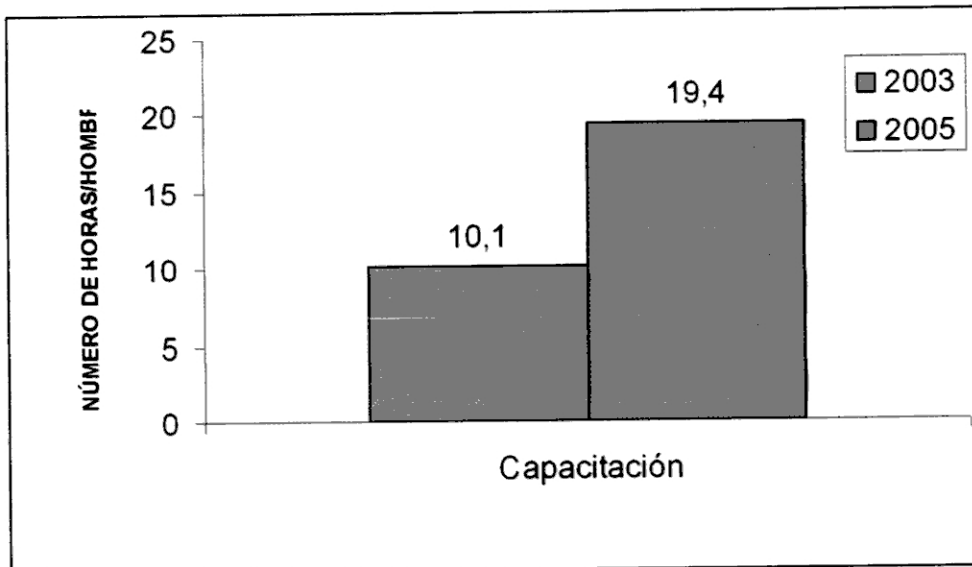
5.2.1.3 CAPACITACIÓN

CUADRO III

INCREMENTO EN LA CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN
LA U. O. ARCATA

RECURSOS HUMANOS	AÑOS		INCREMENTO (%)
	2003	2005	
Capacitación trabajadores	10.12 H-H/año	19.4 H-H/año	91,70
PROMEDIO			91,70

GRÁFICO III

INCREMENTO EN LA CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN
LA U. O. ARCATA

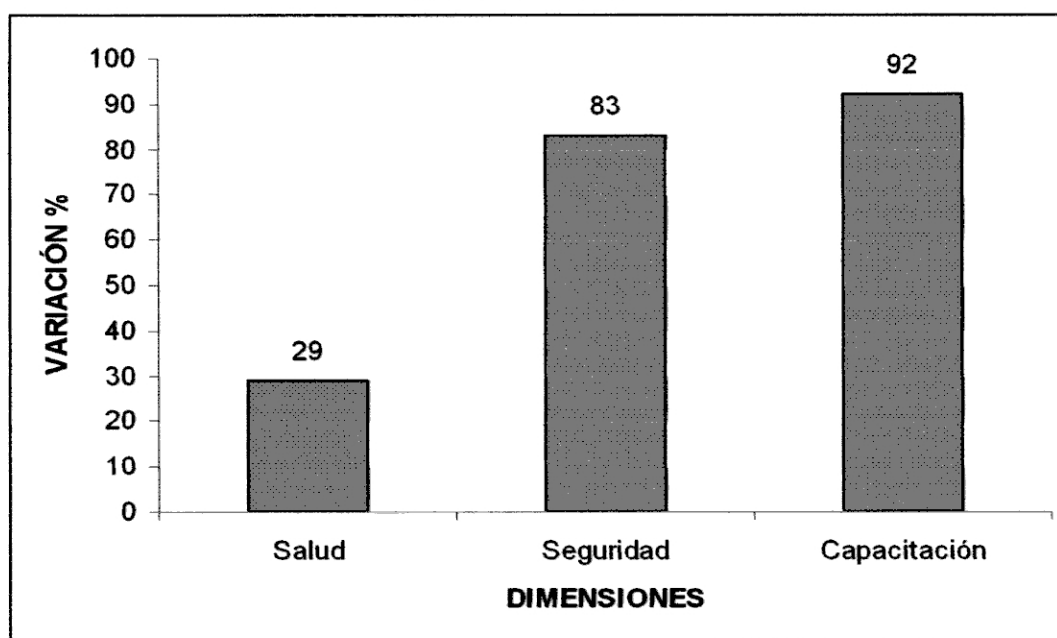
La capacitación de los trabajadores de la Unidad Arcata ha tenido una incidencia notable en su mejoramiento; prácticamente ha duplicado (92%) las horas-hombre de capacitación, entre los años 2003 y 2005. Este indicador nos está mostrando la preocupación de la Unidad por la seguridad y eficiencia del personal que labora en la mina.

CUADRO IV

RESÚMEN EN LA GESTIÓN DEL TRABAJO SANO Y SEGURO EN LA
U. O. ARCATA

ASPECTOS	VARIACIÓN (%)
1. Salud	29,00
2. Seguridad	83,00
3. Capacitación	92,00
PROMEDIO	68,00

GRÁFICO IV

RESUMEN EN LA GESTIÓN DEL TRABAJO SANO Y SEGURO EN LA
UNIDAD ARCATA

Según el cuadro y gráfico adjuntos, se puede apreciar que en la variable Trabajo sano y seguro, la dimensión que ha tenido mayor relevancia en su mejora ha sido la capacitación del personal, seguido muy cerca por la seguridad en la mina. Muy lejos de ambas se encuentra la dimensión Salud, cuyo mejoramiento significa menos de la tercera parte de lo que representa la dimensión Capacitación.

5.2.2 CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

5.2.2.1 GESTIÓN DE RECURSOS

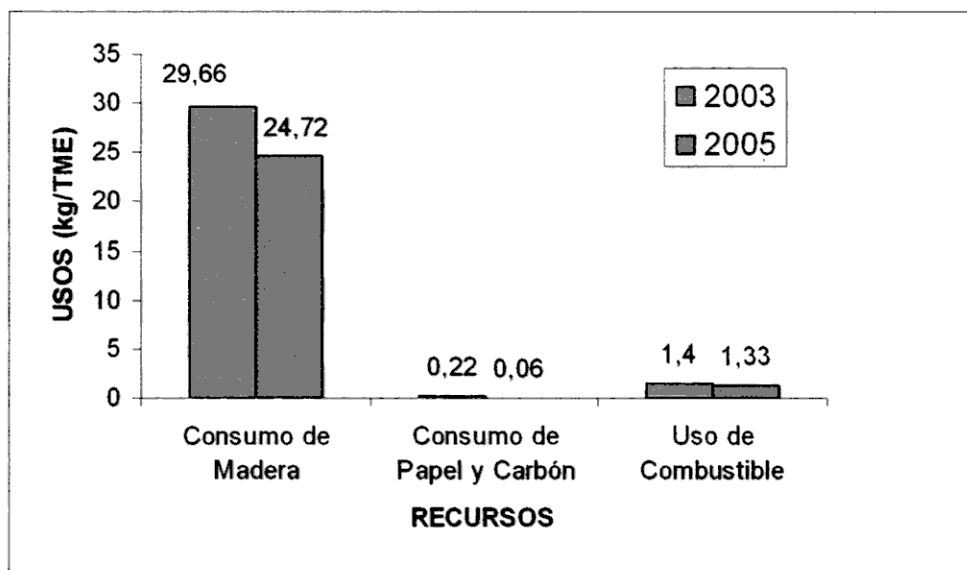
CUADRO V

UTILIZACIÓN DE RECURSOS EN LA U. O. ARCATA

RECURSOS	AÑOS		REDUCCIÓN (%)
	2003	2005	
1. Consumo de madera	29.66 Kg./TME	24.72 Kg./TME	17
2. Consumo de papel y cartón	0.22 Kg./TME	0.06 Kg./TME	73
3. Uso de combustible	1.4 gal/TMT	1.33 gal/TMT	5
PROMEDIO			31.7

GRÁFICO V

UTILIZACIÓN DE RECURSOS EN LA U. O. ARCATA



De acuerdo al cuadro adjunto, el material cuyo uso más ha disminuido en la Unidad Arcata, es el papel y cartón; representando en el 2005 un 73% de consumo menor, respecto al año 2003. El material que menos ha disminuido en su uso, es el combustible con apenas 5% de consumo menor en el 2005,

respecto al año 2003. En promedio, la disminución del uso de materiales y por ende, el mejoramiento con fines medioambientales, ha tenido un nivel cercano al 32%.

5.2.2.2 GESTIÓN DE RESIDUOS

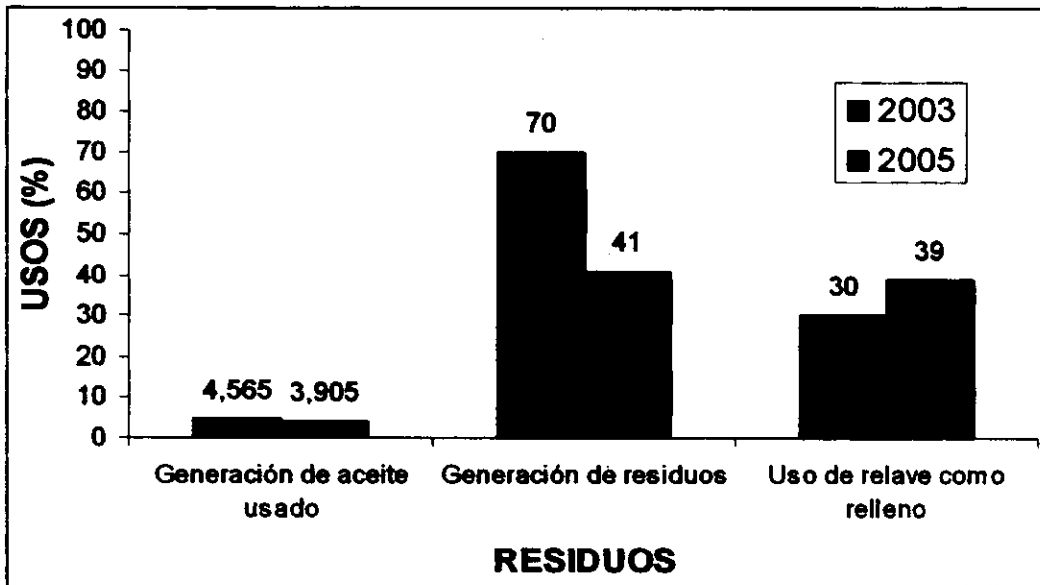
CUADRO VI

GENERACIÓN DE RESIDUOS EN LA U. O. ARCATA

RESIDUOS	AÑOS		VARIACIÓN (%)
	2003	2005	
1. Generación de aceite usado	4565 gal/año	3905 gal/año	14
2. Generación de residuos	70%	41%	29
3. Uso de relave como relleno	30%	39%	9
PROMEDIO			17.3

GRÁFICO VI

GENERACIÓN DE RESIDUOS DE PRODUCTOS EN LA U.O. ARCATA



* Generación de Aceite usado está dado en GAL/año

Se observa, según el cuadro, que en la generación de productos secundarios quien más ha disminuido son los residuos, con un nivel cercano al 30%. En el caso del relave, lo que se quiere más bien es incrementar su uso como relleno, lo cual se ha producido en los años considerados, en un rango del

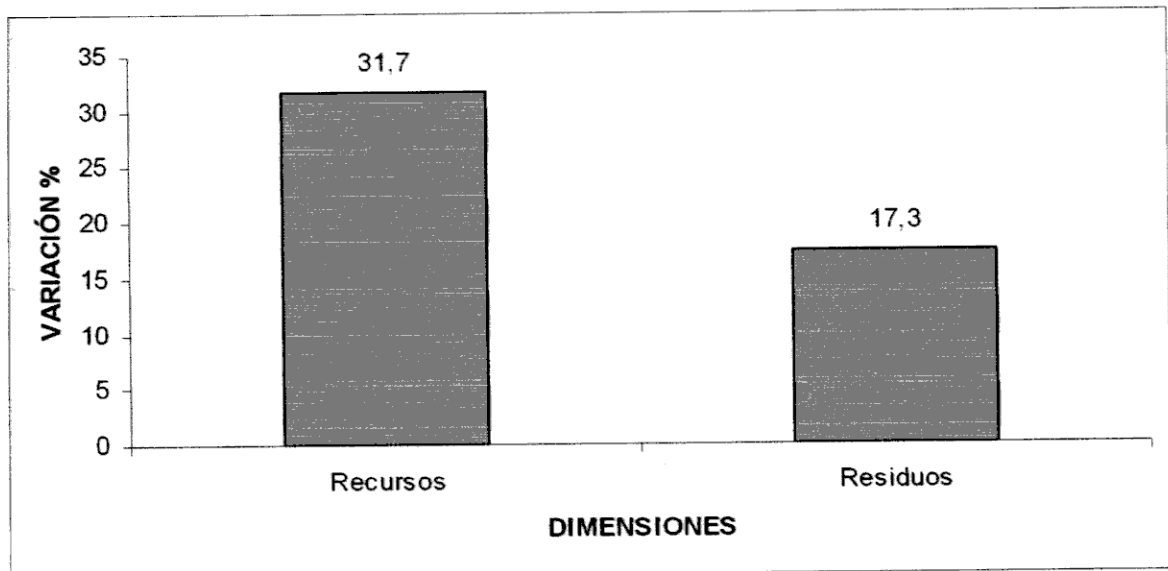
9%. En general, el mejoramiento en la generación o uso de los productos secundarios se ubica en un nivel superior al 17%.

CUADRO VII

RESUMEN EN LA GESTIÓN DEL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE EN LA
U. O. ARCATA

ASPECTOS	VARIACIÓN (%)
1. Uso racional de recursos	31.7
2. Generación de residuos	17.3
PROMEDIO	24.5

GRÁFICO VII

RESUMEN EN LA GESTIÓN DEL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE EN LA
U. O. ARCATA

El cuidado del medio ambiente, por el uso racional de los productos generados o consumidos, se ha visto favorecido en el año 2005, respecto al año 2003, en un nivel cercano al 25%. De los dos tipos de materiales considerados, la racionalidad en el uso o generación de los productos secundarios, significa algo más de la mitad de lo alcanzado en el caso de los materiales.

5.2.3 RELACIONES LABORALES

5.2.3.1 EMPLEADOS

CUADRO VIII

NIVEL DE TRATO A LOS EMPLEADOS DE LA U. O. ARCATA

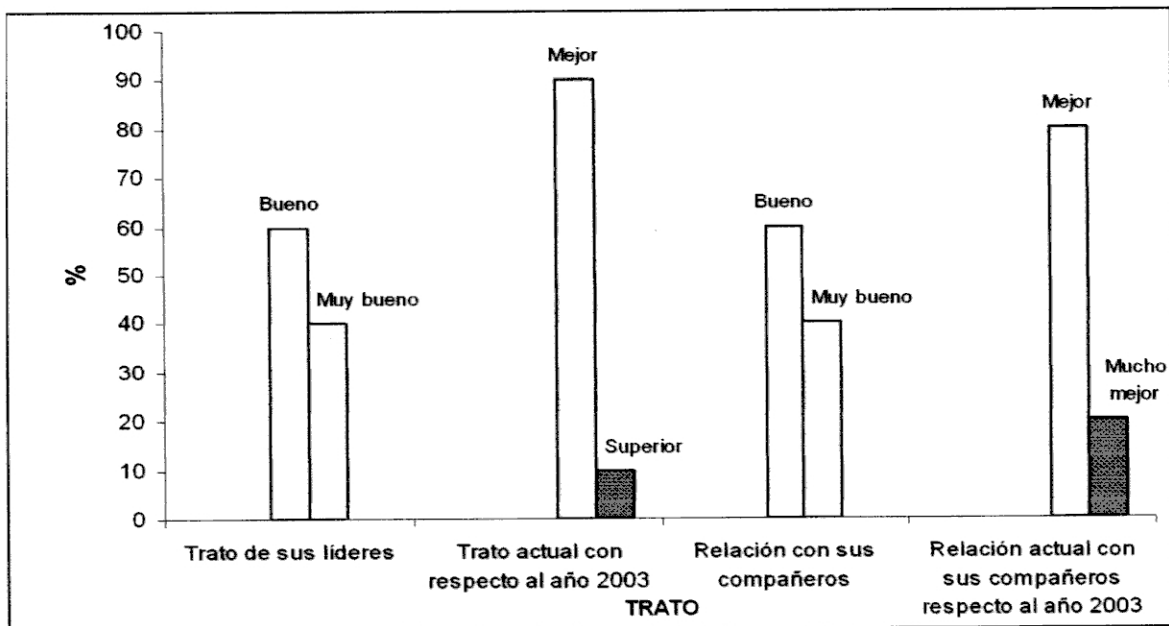
ITEMS	A	B	C	D	E
1. Trato de sus líderes	0	0	60	40	0
2. Trato actual con respecto al año 2003	0	0	0	90	10
3. Relación con sus compañeros	0	0	60	40	0
4. Relación actual con sus compañeros respecto al año 2003	0	0	0	80	20

1 – 3: A= Malo/ B= Regular/C= Bueno/D= Muy bueno/E= Excelente

2 – 4: A= Inferior/ B= Un poco menos/C= Igual/D= Mejor/E= Superior

GRÁFICO VIII

NIVEL DE TRATO A LOS EMPLEADOS DE LA U. O. ARCATA



Según los datos del cuadro, la totalidad de los empleados encuestados, consideran que el trato que reciben de sus líderes actualmente es bueno o muy bueno, significando para todos, un trato mejor o superior al recibido en el año 2003.

De igual manera, todos los encuestados consideran que la relación con sus compañeros de trabajo en el 2005 es buena o muy buena, representado ello, un mejoramiento en sus relaciones si se le compara con el año 2003.

CUADRO IX

SUELDOS Y SALARIOS DE LOS EMPLEADOS EN LA U. O. ARCATA

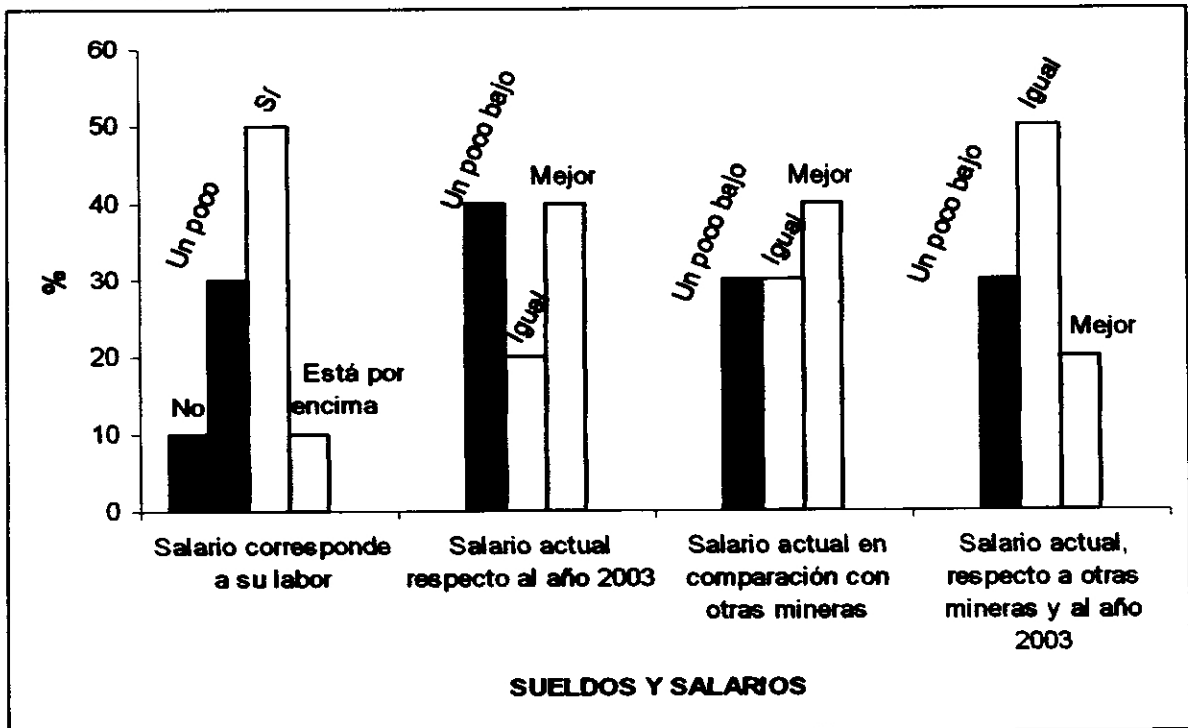
ITEMS	A	B	C	D	E
1. Salario corresponde a su labor	10	30	50	10	0
2. Salario actual respecto al año 2003	0	40	20	40	0
3. Salario actual en comparación con otras mineras	0	30	30	40	0
4. Salario actual, respecto a otras mineras y al año 2003	0	30	50	20	0

1 : A= No/ B= Un poco/C= Sí/D= Está por encima/E= Está muy por encima

2 - 3 - 4: A= Bajo/ B= Un poco Bajo/C= Igual/D= Mejor/E= Mucho mejor

GRÁFICO IX

SUELDOS Y SALARIOS DE LOS EMPLEADOS EN LA U. O. ARCATA



Más de la mitad de los empleados encuestados (60%), consideran que el salario que reciben, sí corresponde o está por encima de la labor que realizan en la Unidad; en tanto que el 10%, opinan que definitivamente no corresponde a su

labor. De todos ellos, solamente el 40%, refiere que el salario actual, es mejor al recibido en el año 2003.

El 70% de los empleados encuestados, consideran que su salario actual es igual o superior al de otras mineras, y en la misma proporción que éste salario es igual o mejor al recibido por otras mineras en el año 2003.

CUADRO X

HORARIOS DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS EN LA U. O. ARCATA

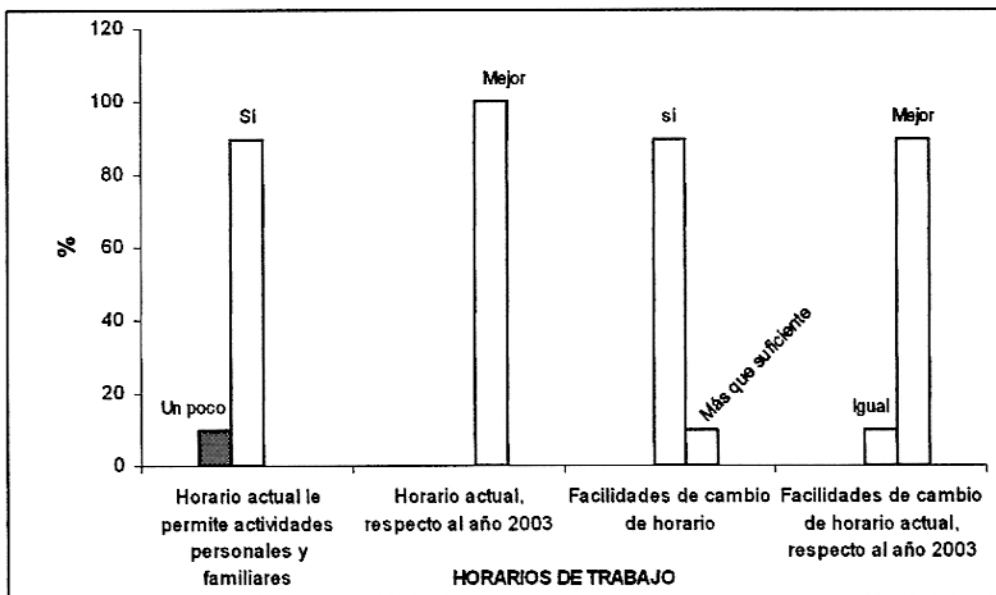
ITEMS	A	B	C	D	E
1. Horario actual le permite actividades personales y familiares	0	10	90	0	0
2. Horario actual, respecto al año 2003	0	0	0	100	0
3. Facilidades de cambio de horario	0	0	90	10	0
4. Facilidades de cambio de horario actual, respecto al año 2003	0	0	10	90	0

1 – 3: A= No/ B= Un poco/C= Sí/D= Más que suficiente/E= Todas las facilidades

2 – 4: A= Inferior/ B= Un poco menos/C= Igual/D= Mejor/E= Superior

GRÁFICO X

HORARIOS DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS EN LA U. O. ARCATA



La gran mayoría de los empleados encuestados (90%), considera que los horarios actuales de trabajo en la Unidad si le permite realizar sus actividades personales y familiares, pero que definitivamente para todos, estos horarios son mejores si los comparamos con los horarios del año 2003.

La totalidad de los encuestados consideran de que sí existe y por encima de ello, las suficientes facilidades para cambiar su turno de trabajo, pero que comparado con el año 2003, solamente el 90% cree que estas facilidades son mejores.

CUADRO XI

LA COMUNICACIÓN EN LOS EMPLEADOS DE LA U. O. ARCATA

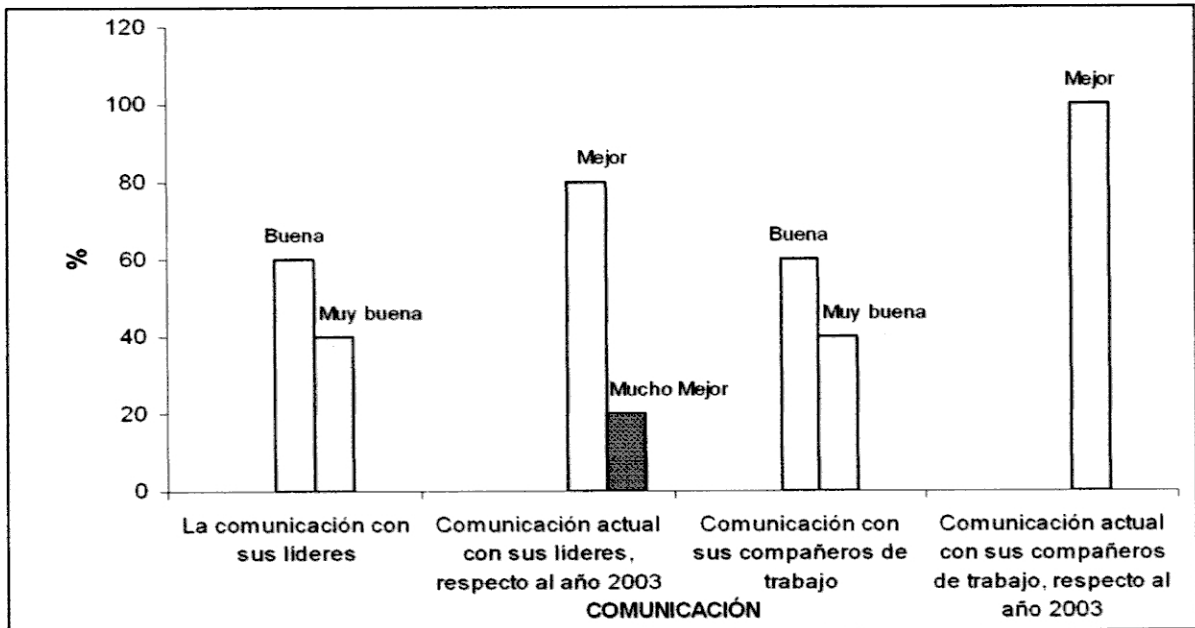
ITEMS	A	B	C	D	E
1. La comunicación con sus líderes	0	0	60	40	0
2. Comunicación actual con sus líderes, respecto al año 2003	0	0	0	80	20
3. Comunicación con sus compañeros de trabajo	0	0	60	40	0
4. Comunicación actual con sus compañeros de trabajo, respecto al año 2003	0	0	0	100	0

1 – 3: A= Mala/ B= Regular/C= Buena/D= Muy buena/E= Excelente

2 – 4: A= Inferior/ B= Un poco menos/C= Igual/D= Mejor/E= Mucho mejor

GRÁFICO XI

LA COMUNICACIÓN EN LOS EMPLEADOS EN LA U. O. ARCATA



La totalidad de los empleados encuestados, consideran que la comunicación actual con sus líderes es buena o muy buena, pero que comparado con el año 2003, esta comunicación para todos, resulta ser mejor o mucho mejor.

De la misma manera, la comunicación actual con sus compañeros de trabajo, para todos los encuestados resulta ser buena o muy buena, pero que definitivamente resulta ser mejor si se la compara con el año 2003.

CUADRO XII

LOS SERVICIOS A LOS EMPLEADOS EN LA U. O. ARCATA

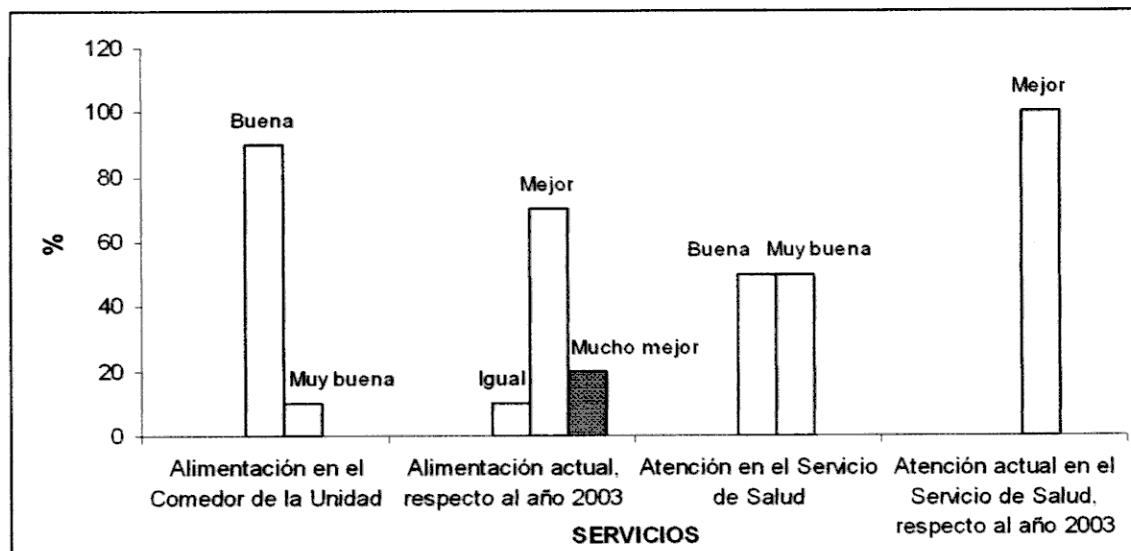
ITEMS	A	B	C	D	E
1. Alimentación en el Comedor de la Unidad	0	0	90	10	0
2. Alimentación actual, respecto al año 2003	0	0	10	70	20
3. Atención en el Servicio de Salud	0	0	50	50	0
4. Atención actual en el Servicio de Salud, respecto al año 2003	0	0	0	100	0

1 – 3: A= Mala/ B= Regular/C= Buena/D= Muy buena/E= Excelente

2 – 4: A= Inferior/ B= Un poco menos/C= Igual/D= Mejor/E= Mucho mejor

GRÁFICO XII

LOS SERVICIOS A LOS EMPLEADOS EN LA U. O. ARCATA



Todos los empleados encuestados, consideran que la alimentación en el comedor de la Unidad es buena o muy buena, pero de todos ellos, la gran mayoría (90%), creen que la alimentación es mejor o superior al del año 2003.

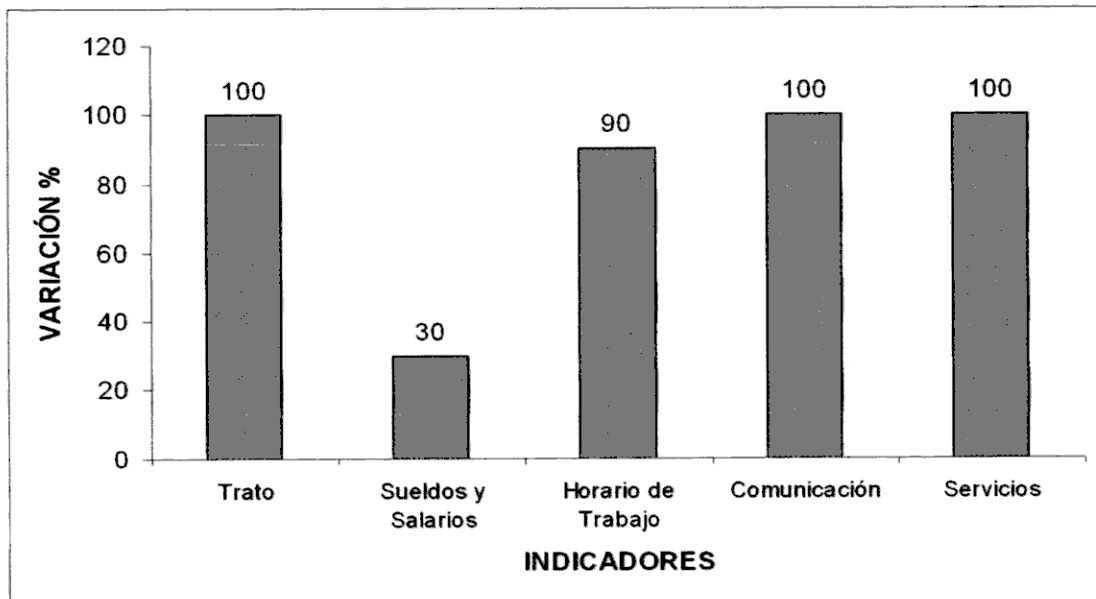
De igual manera, la totalidad de los encuestados consideran que la atención en el servicio de salud de la Unidad, es buena o muy buena, y además todos creen que este servicio es mejor si se le compara con el año 2003.

CUADRO XIII

RESUMEN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN
LA U. O. ARCATA

INDICADORES	%
Trato	100
Sueldos y Salarios	30
Horarios de Trabajo	90
Comunicación	100
Servicios	100
PROMEDIO	84

GRÁFICO XIII

RESUMEN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN
LA U. O. ARCATA

Entre todos los indicadores tomados en cuenta para evaluar las relaciones cordiales de los empleados con la Unidad Arcata, se puede apreciar que en cuanto a los indicadores Trato y Comunicación, la totalidad de los encuestados consideran que existe un cambio positivo en los mismos. Muy cercano a ellos están los indicadores Horarios de Trabajo y Servicios, en donde el 95% de los

encuestados opinan de que existe un cambio positivo. El indicador que tiene menos asignación de opinión favorable es Sueldos y Salarios, ya que solamente el 30% de los empleados consideran que los sueldos son similares a otras empresas mineras y el 70% afirma que está mejor que otras mineras.

5.2.3.2 OBREROS

CUADRO XIV

NIVEL DE TRATO A LOS OBREROS EN LA U. O. ARCATA

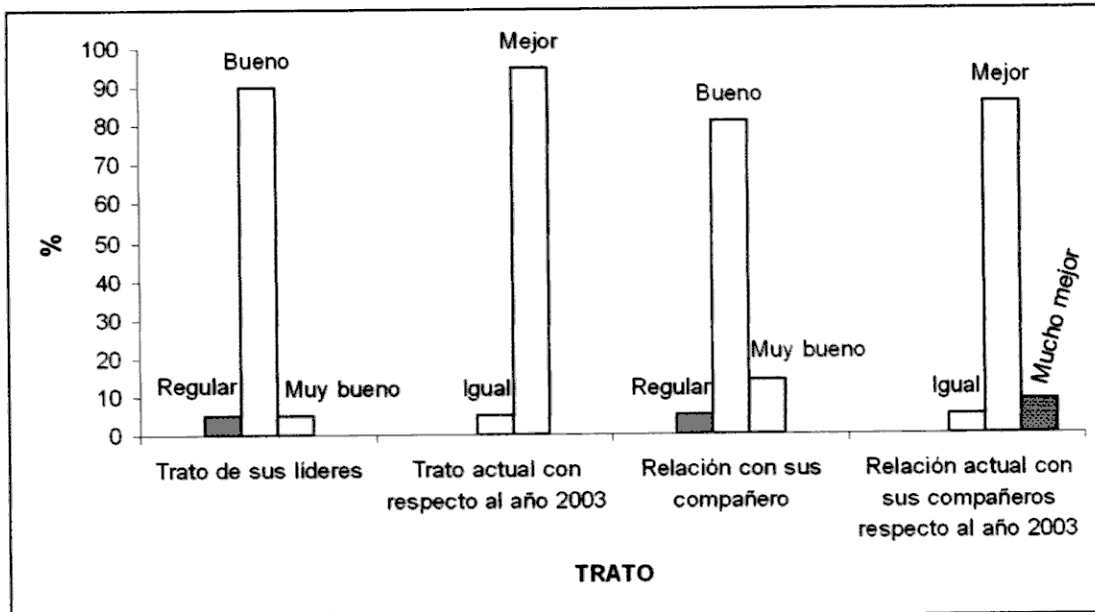
ITEMS	A	B	C	D	E
1. Trato de sus líderes	0	5	90	5	0
2. Trato actual con respecto al año 2003	0	0	5	95	0
3. Relación con sus compañeros	0	5	81	14	0
4. Relación actual con sus compañeros respecto al año 2003	0	0	5	86	9

1 – 3: A= Malo/ B= Regular/C= Bueno/D= Muy bueno/E= Excelente

2 – 4: A= Inferior/ B= Un poco menos/C= Igual/D= Mejor/E= Superior

GRÁFICO XIV

NIVEL DE TRATO A LOS OBREROS DE LA U. O. ARCATA



La gran mayoría de los obreros encuestados (95%), considera que el trato actual que reciben de sus líderes, es buena o muy buena, y en la misma proporción, creen que este trato es mejor al recibido en el año 2003.

De la misma manera, la gran mayoría de los obreros encuestados (95%), consideran que la relación con sus compañeros de trabajo, es buena o muy buena, y que comparado con el año 2003, casi todos (95%) creen que esta relación actual es mejor o mucho mejor que al anterior.

CUADRO XV

SUELDOS Y SALARIOS DE LOS OBREROS EN LA U. O. ARCATA

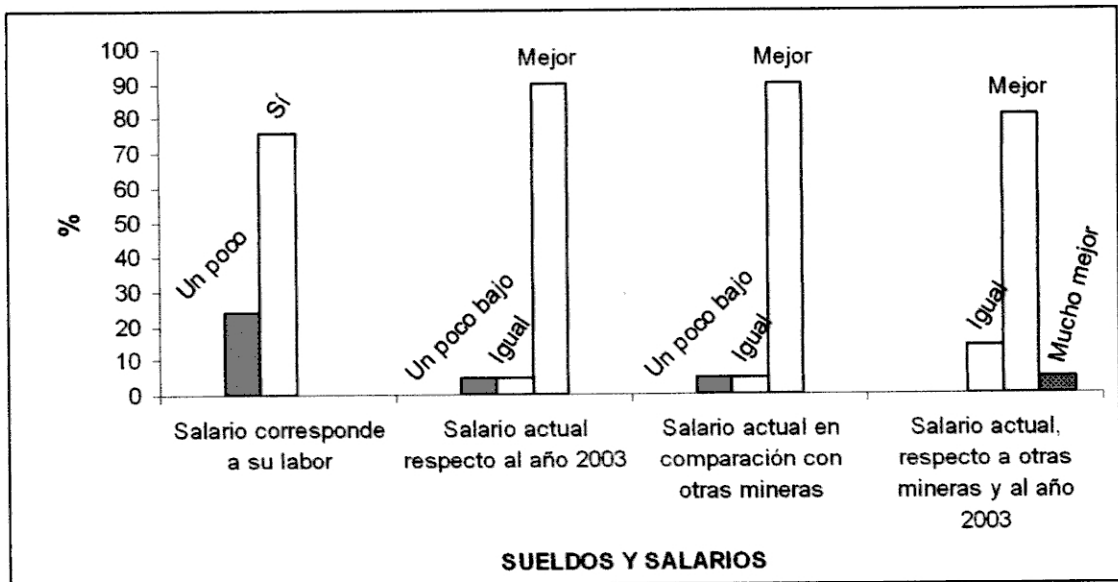
ITEMS	A	B	C	D	E
1. Salario corresponde a su labor	0	24	76	0	0
2. Salario actual respecto al año 2003	0	5	5	90	0
3. Salario actual en comparación con otras mineras	0	5	5	90	0
4. Salario actual, respecto a otras mineras y al año 2003	0	0	14	81	5

1 : A= No/ B= Un poco/C= Sí/D= Está por encima/E= Está muy por encima

2 – 3 - 4: A= Bajo/ B= Un poco Bajo/C= Igual/D= Mejor/E= Mucho mejor

GRÁFICO XV

SUELDOS Y SALARIOS DE LOS OBREROS EN LA U. O. ARCATA



La mayoría de los obreros encuestados (76%), consideran que el salario que reciben en la Unidad Arcata, sí corresponde a labor que realizan en la mina; sin embargo, el 90% de los mismos, creen que estos salarios son mejores a los percibidos en el año 2003.

En comparación con otras mineras, la gran mayoría de los obreros encuestados (90%) cree que los salarios en la Unidad Arcata, son mejores que en otras empresas, pero todos opinan que el salario actual, es igual o mejor al percibido por otras mineras en el año 2003.

	A	B	C	D	E
El salario percibido en la Unidad Arcata es mejor que el percibido en otras mineras	14	24	62	0	0
El salario percibido en la Unidad Arcata es igual al percibido en otras mineras	0	0	20	73	0
El salario percibido en la Unidad Arcata es peor que el percibido en otras mineras	0	14	72	14	0
El salario percibido en la Unidad Arcata es superior al percibido en otras mineras	0	0	5	95	0

A= Peor que el percibido en otras mineras
 B= Igual al percibido en otras mineras
 C= Igual al percibido en otras mineras
 D= Igual al percibido en otras mineras
 E= Todas las frecuencias

A= Peor que el percibido en otras mineras
 B= Igual al percibido en otras mineras
 C= Igual al percibido en otras mineras
 D= Igual al percibido en otras mineras
 E= Superior

GRÁFICO XVI

HORARIOS DE TRABAJO DE LOS OBREROS EN LA UNIDAD ARCATÁ



CUADRO XVI

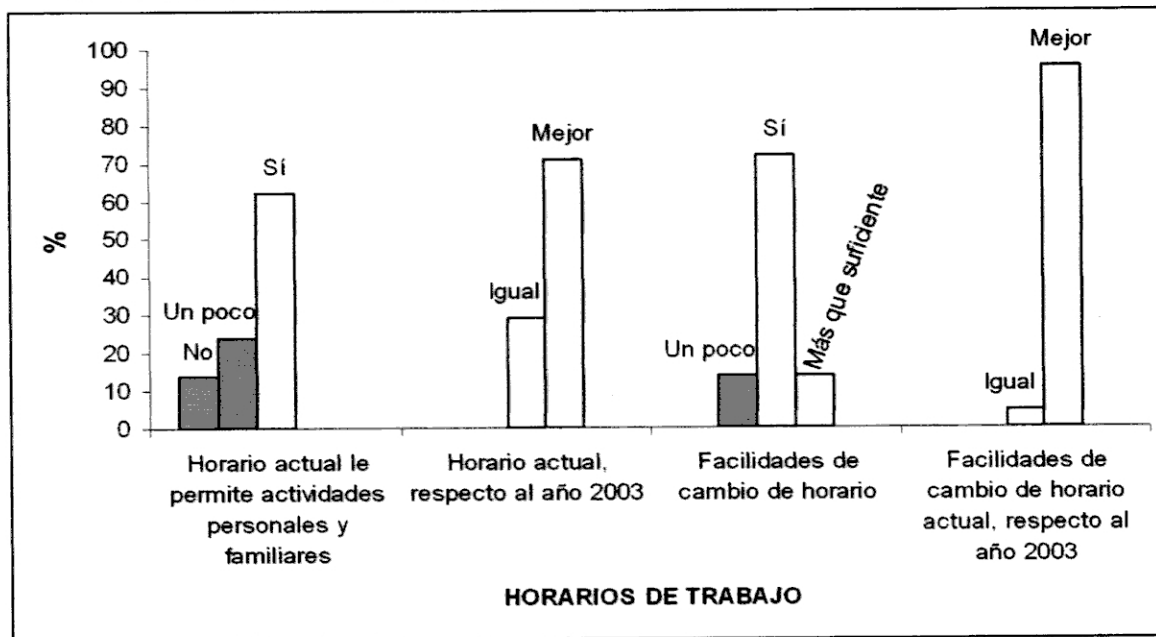
HORARIOS DE TRABAJO DE LOS OBREROS EN LA U. O. ARCATA

ITEMS	A	B	C	D	E
1. Horario actual le permite actividades personales y familiares	14	24	62	0	0
2. Horario actual, respecto al año 2003	0	0	29	71	0
3. Facilidades de cambio de horario	0	14	72	14	0
4. Facilidades de cambio de horario actual, respecto al año 2003	0	0	5	95	0

1 – 3: A= No/ B= Un poco/C= Sí/D= Más que suficiente/E= Todas las facilidades
 2 – 4: A= Inferior/ B= Un poco menos/C= Igual/D= Mejor/E= Superior

GRÁFICO XVI

HORARIOS DE TRABAJO DE LOS OBREROS EN LA U. O. ARCATA



La mayoría de los obreros encuestados (62%), considera que el horario actual le permite realizar sus actividades personales y familiares, pero una proporción mayor de obreros (71%), cree que el horario actual es mejor al del año 2003.

De la misma manera, la mayoría de los obreros encuestados (86%), consideran que sí existen y en algunos casos más allá de lo necesario, las facilidades suficientes para cambiar el turno de trabajo, pero el 95% de ellos cree que con estos horarios, existen mejores facilidades para cambiar el turno, en relación con los horarios del año 2003.

CUADRO XVII

LA COMUNICACIÓN EN LOS OBREROS DE LA U. O. ARCATA

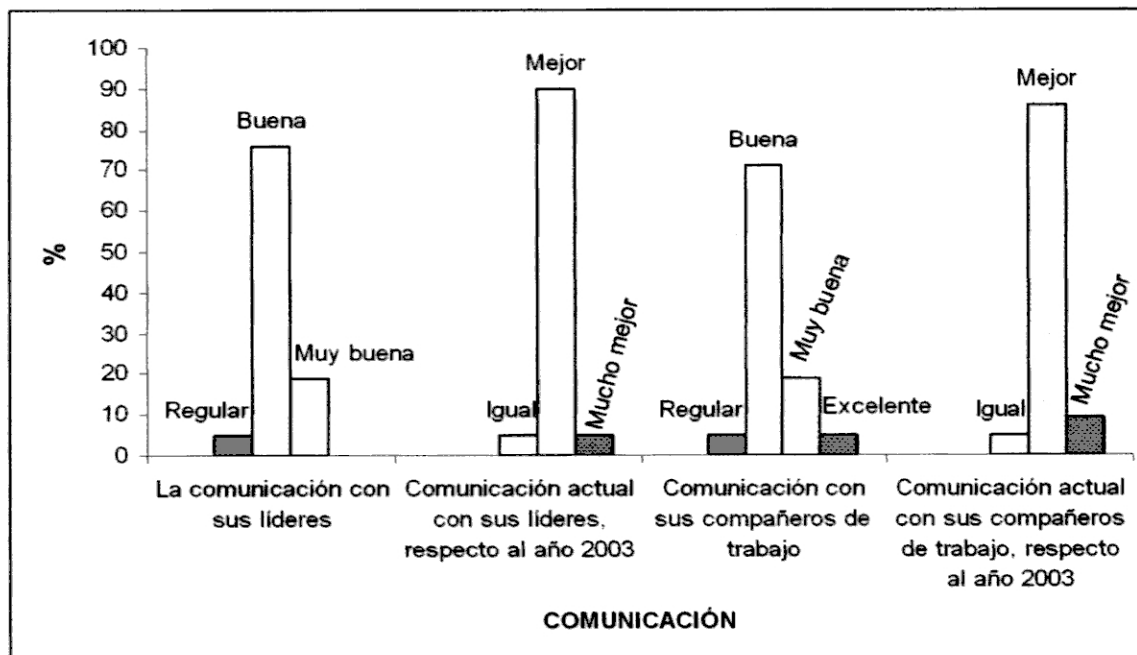
ITEMS	A	B	C	D	E
1. La comunicación con sus líderes	0	5	76	19	0
2. Comunicación actual con sus líderes, respecto al año 2003	0	0	5	90	5
3. Comunicación con sus compañeros de trabajo	0	5	71	19	5
4. Comunicación actual con sus compañeros de trabajo, respecto al año 2003	0	0	5	86	9

1 – 3: A= Malo/ B= Regular/C= Bueno/D= Muy bueno/E= Excelente

2 – 4: A= Inferior/ B= Un poco menos/C= Igual/D= Mejor/E= Mucho mejor

GRÁFICO XVII

LA COMUNICACIÓN EN LOS OBREROS DE LA U. O. ARCATA



La gran mayoría de los obreros encuestados (95%), considera que la comunicación con sus líderes es buena o muy buena; en tanto que una

proporción igual de obreros cree que esta comunicación es mejor o mucho mejor, que la comunicación del año 2003.

Asimismo, para la gran mayoría de los obreros encuestados (95%), la comunicación con sus compañeros de trabajo es buena y hasta excelente; siendo esta comunicación, para el mismo nivel de obreros, mejor o mucho mejor en relación con la comunicación del año 2003.

CUADRO XVIII

LOS SERVICIOS A LOS OBREROS EN LA U. O. ARCATA

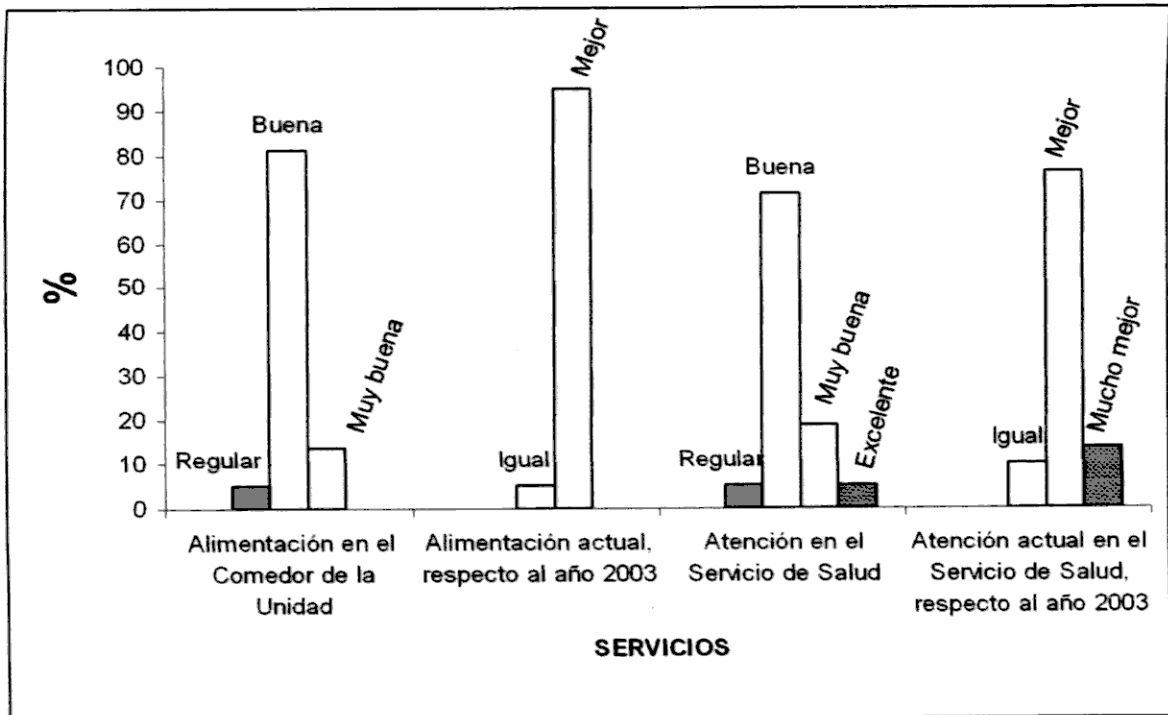
ITEMS	A	B	C	D	E
1. Alimentación en el Comedor de la Unidad	0	5	81	14	0
2. Alimentación actual, respecto al año 2003	0	0	5	95	0
3. Atención en el Servicio de Salud	0	5	71	19	5
4. Atención actual en el Servicio de Salud, respecto al año 2003	0	0	10	76	14

1 – 3: A= Malo/ B= Regular/C= Bueno/D= Muy bueno/E= Excelente

2 – 4: A= Inferior/ B= Un poco menos/C= Igual/D= Mejor/E= Mucho mejor

GRÁFICO XVIII

LOS SERVICIOS A LOS OBREROS EN LA U. O. ARCATA



Para la gran mayoría de los obreros encuestados (95%), la alimentación en el comedor de la Unidad, es buena o muy buena; que comparado con la alimentación del año 2003, ésta resulta ser mejor, para la misma proporción de encuestados.

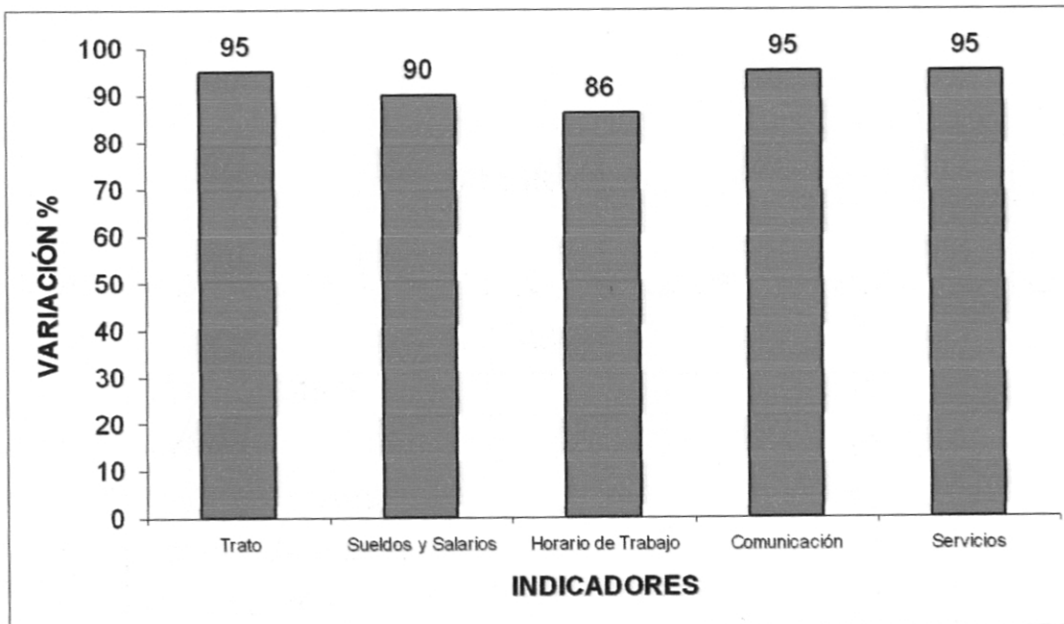
De igual manera, para el 95% de los obreros encuestados, la atención en el servicio de salud de la Unidad resulta ser buena y hasta excelente, y que comparado con la atención del año 2003, ésta resulta ser mejor y hasta mucho mejor, para el 90% de los obreros.

CUADRO XIX

RESUMEN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS OBREROS EN LA
U. O. ARCATA

INDICADORES	%
Trato	95
Sueldos y Salarios	90
Horarios de Trabajo	86
Comunicación	95
Servicios	95
PROMEDIO	92

GRÁFICO XIX

RESUMEN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS OBREROS EN LA
U. O. ARCATA

Según el cuadro adjunto, los indicadores de las relaciones cordiales de los obreros con la Unidad, muestran una variación de cambio positivo, casi uniforme en todos ellos; destacándose los indicadores Trato y Comunicación con una incidencia de cambio importante para el 95% de los obreros, seguido por el

indicador Servicios, quien también ha experimentado cambios para el 93% de los obreros.

Finalmente, el promedio de los indicadores alcanza un mejoramiento de las relaciones cordiales de los obreros con la Unidad a un nivel del 92%, en relación con el año 2003.

5.2.3.3 COMUNIDAD

CUADRO XX

NIVEL DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA

ITEMS	A	B	C	D	E
1. Trabajo temporal por encargo de la mina	0	0	64	27	9
2. Cantidad de trabajo personal, respecto al año 2003, por encargo de la mina	0	0	9	82	9
3. Trabajos temporales para familiares o conocidos por encargo de la mina	9	73	18	0	0
4. Cantidad de trabajo actual para la comunidad, respecto del año 2003, por encargo de la mina.	0	0	0	82	18

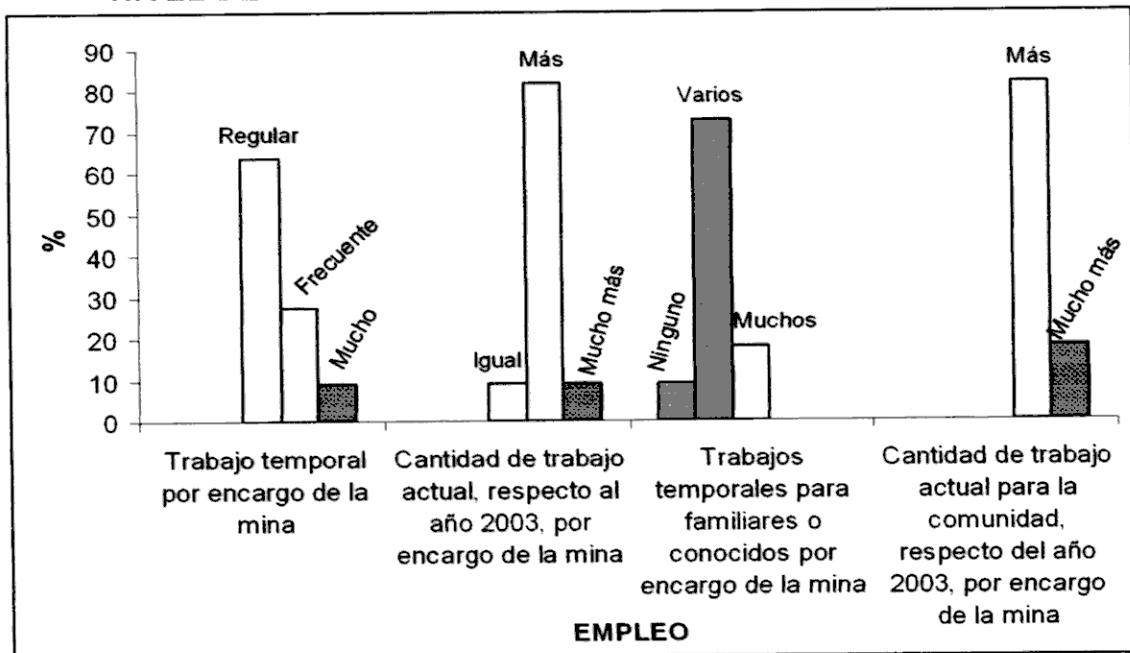
1 : A= Nada/ B= Poco/C= Regular/D= Frecuente/E= Mucho

3: A= Ninguno/ B= Varios/C= Muchos/D= Casi todos/E= Todos

2 – 4: A= Mucho menos/ B= Poco menos/C= Igual/D= Más/E= Mucho más.

GRÁFICO XX

NIVEL DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA



Para la totalidad de los comuneros encuestados, siempre han tenido trabajo por encargo de la mina; pero de todos ellos, para el 91% la cantidad de trabajo personal es más o mucho más a lo presentado en el año 2003. Sin embargo, el 73% considera que solo algunos de sus familiares o conocidos han tenido trabajo por encargo de la mina. Finalmente, todos los encuestados consideran que el trabajo para la comunidad, por encargo de la mina ha aumentado notoriamente, con respecto al año 2003.

GRÁFICO XXI

OPINIONES Y PERCEPCIONES DE LA COMUNIDAD FACERIO, ABOGADA



CUADRO XXI

INGRESOS ECONOMICOS DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA

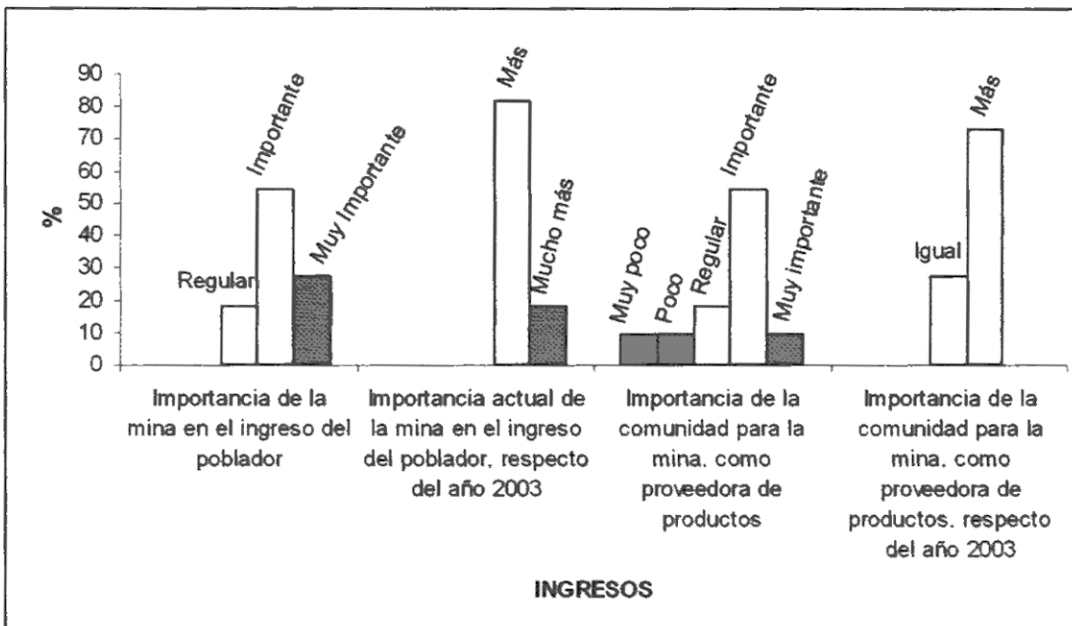
ITEMS	A	B	C	D	E
1. Importancia de la mina en el ingreso del poblador	0	0	18	55	27
2. Importancia actual de la mina en el ingreso del poblador, respecto del año 2003.	0	0	0	82	18
3. Importancia de la comunidad para la mina, como proveedora de productos	9	9	18	55	9
4. Importancia de la comunidad para la mina, como proveedora de productos, respecto del año 2003.	0	0	27	73	0

1 – 3: A= Muy poco/ B= Poco/C= Regular/D= Importante/E= Muy importante

2 – 4: A= Mucho menos/ B= Menos/C= Igual/D= Más/E= Mucho más

GRÁFICO XXI

INGRESOS ECONOMICOS DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA



La gran mayoría de los pobladores encuestados (82%), considera que la mina representa un ingreso importante y muy importante en su economía; pero para todos ellos, los ingresos actuales procedentes de la mina significan más y mucho más, respecto a los percibidos en el año 2003.

Para la mayoría de los pobladores encuestados, el ingreso de la comunidad como proveedora de productos a la mina, es importante y hasta muy importante, y que el ingreso actual por este concepto, es mayor a lo percibido en el año 2003, lo dice el 73% de los pobladores.

GRÁFICO XXI

INGRESO DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCAJA



CUADRO XXII

LA EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA

ITEMS	A	B	C	D	E
1. Charlas educativas de la mina para la comunidad	0	0	9	27	64
2. Cantidad actual de charlas educativas de la mina para la comunidad, respecto del año 2003.	0	0	0	73	27
3. Nivel de utilidad de las charlas educativas	0	0	0	36	64
4. Nivel de utilidad actual de las charlas, respecto del año 2003.	0	0	0	55	45

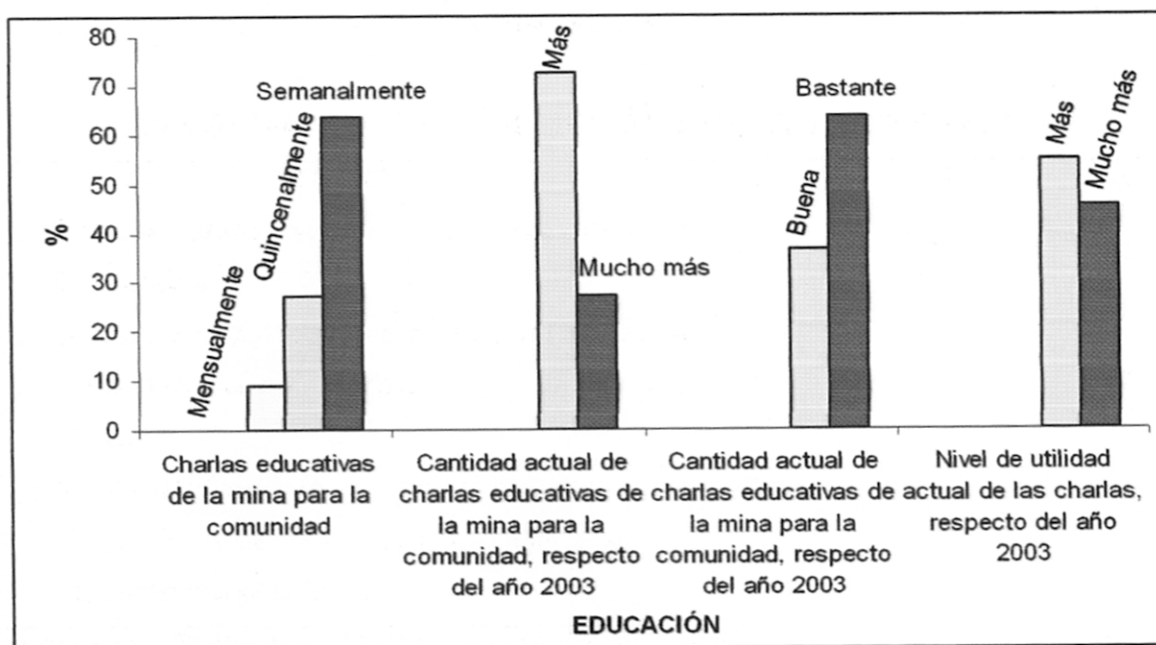
1: A=Nunca/B=A veces/C=Mensualmente/D=Quincenalmente /E=Semanalmente

3: A= Ninguna/ B= Poca/C= Regular/D= Buena/E= Bastante

2 – 4: A= Mucho menos/ B= Menos/C= Igual/D= Más/E= Mucho más

GRÁFICO XXII

LA EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA



La totalidad de los pobladores refieren que la empresa, imparte charlas educativas a la comunidad en diferentes períodos, de los cuales el 64%, menciona que son de mucho beneficio e interés; pero todos están de acuerdo en que la cantidad de charlas actuales son más y mucho más, con respecto al año 2003.

De igual manera, todos están de acuerdo en que la utilidad de los temas tratados en las charlas son buenas y hasta bastante, y todos están de acuerdo también en que la utilidad de las charlas actuales son más y hasta mucho más, respecto al año 2003.

CUADRO XXIII

LA SALUD DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA

ITEMS	A	B	C	D	E
1. Nivel de preocupación de la mina por la salud de los comuneros	0	0	18	55	27
2. Nivel de preocupación actual de la mina por la salud de la comunidad, respecto del año 2003.	0	0	0	91	9
3. Contaminación de la mina afecta su salud	64	18	18	0	0
4. Estado de salud por la contaminación de la mina, respecto del año 2003.	0	0	64	36	0

1: A= Nunca/ B= Poco/C= Regular/D= Siempre/E= Bastante

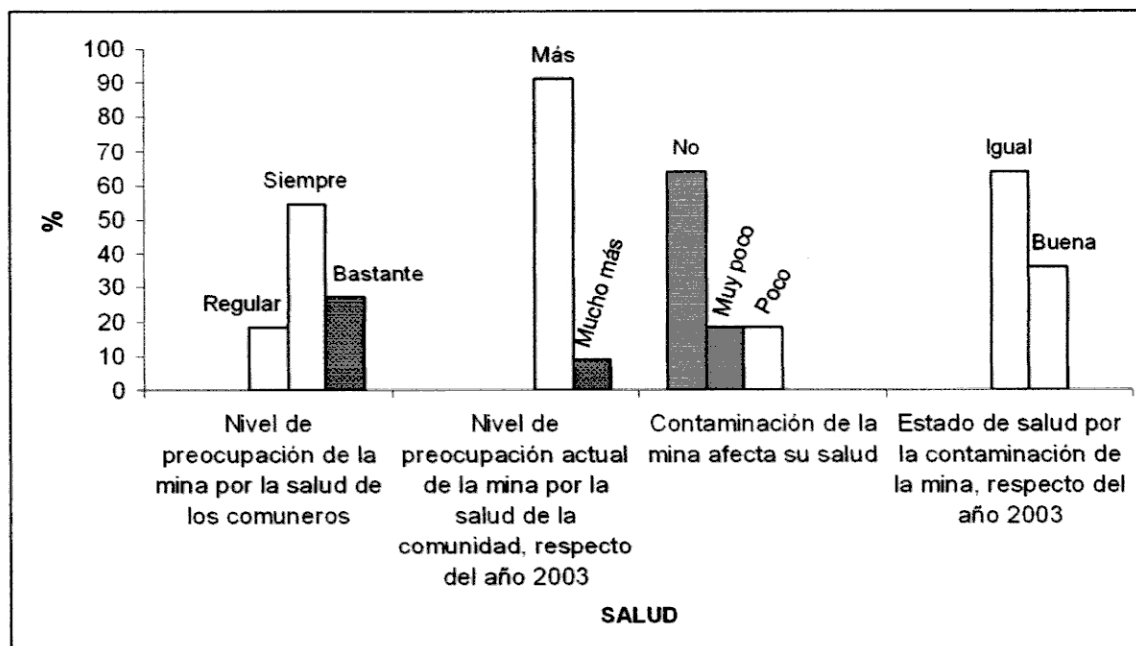
2: A= Mucho menos/ B= Menos/C= Igual/D= Más/E= Mucho más

3: A= No / B= Muy poco/C= Poco/D= Regular/E= Bastante

4: A= Muy afectada/ B= Afectada/C= Igual/D= Buena/E= Muy buena

GRÁFICO XXIII

LA SALUD DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA



La totalidad de los comuneros encuestados están de acuerdo en que la empresa sí se preocupa por la salud de los pobladores, de los cuales el 82% considera que lo hace siempre y hasta bastante; pero que esta preocupación, para la totalidad de los comuneros, ahora es más y mucho más, con respecto al año 2003.

Con respecto al estado de su salud, el 64% de los comuneros considera que no le afecta la contaminación de la mina, y que su salud actual, para el 36% de ellos es mejor y el resto igual, en relación al año 2003.

CUADRO XXIV

EL TRANSPORTE DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA

ITEMS	A	B	C	D	E
1. Colaboración de la mina en el transporte de carga y personas de la comunidad	0	0	82	18	0
2. Colaboración de la mina en el transporte de la comunidad, respecto del año 2003.	0	0	0	82	18
3. Transporte de productos por la mina, ha permitido elevar la calidad de vida de la comunidad.	0	0	18	36	45
4. Calidad de vida por el transporte de la mina, respecto al año 2003.	0	0	0	55	45

1: A= Nunca/ B= Poco/C= Regular/D= Siempre/E= Bastante

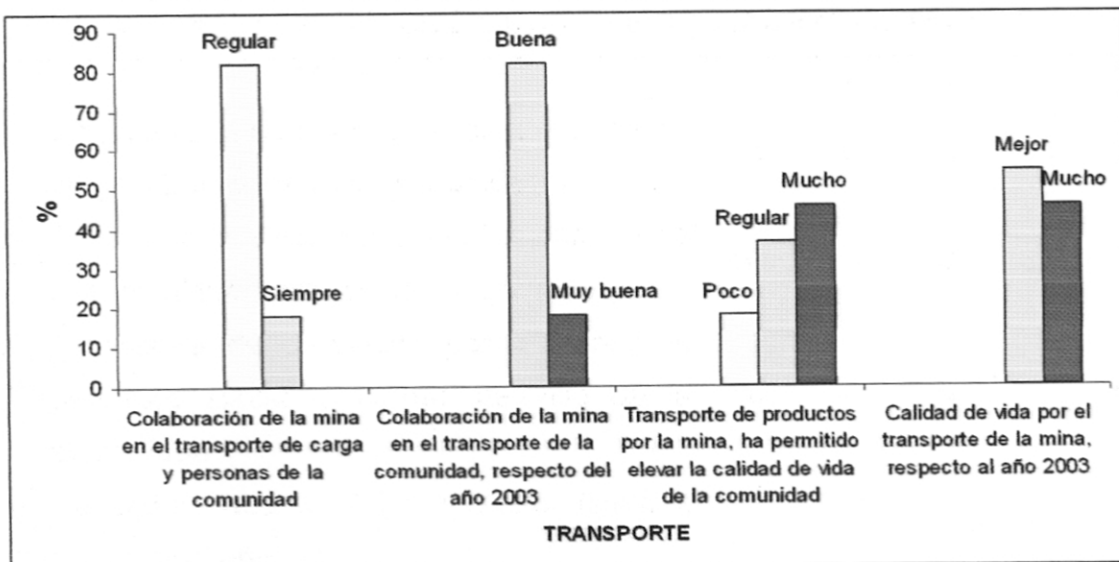
2: A= Mucho menor/ B= Menor/C= Igual/D= Buena/E= Muy buena

3: A= En nada/ B= Muy poco/C= Poco/D= Regular/E= Mucho

4: A= Mucho menor/ B= Menor/C= Igual/D= Mejor/E= Mucho

GRÁFICO XXIV

EL TRANSPORTE DE LA COMUNIDAD EN LA U. O. ARCATA



La totalidad de los pobladores encuestados, están de acuerdo en que la empresa sí colabora en el transporte de la comunidad, de los cuales el 82% considera que lo hace de manera regular; pero que esta colaboración de la mina, para todos ellos, es superior a lo dado en el año 2003.

Como consecuencia del transporte de productos, el 81% de los comuneros considera de que ello ha permitido elevar su calidad de vida de manera importante, y todos están de acuerdo en que esta elevación de su calidad de vida es mejor y mucho mejor, con respecto al año 2003.

GRÁFICO XXV

RESUMEN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LA COMUNIDAD
U. O. ARCATA



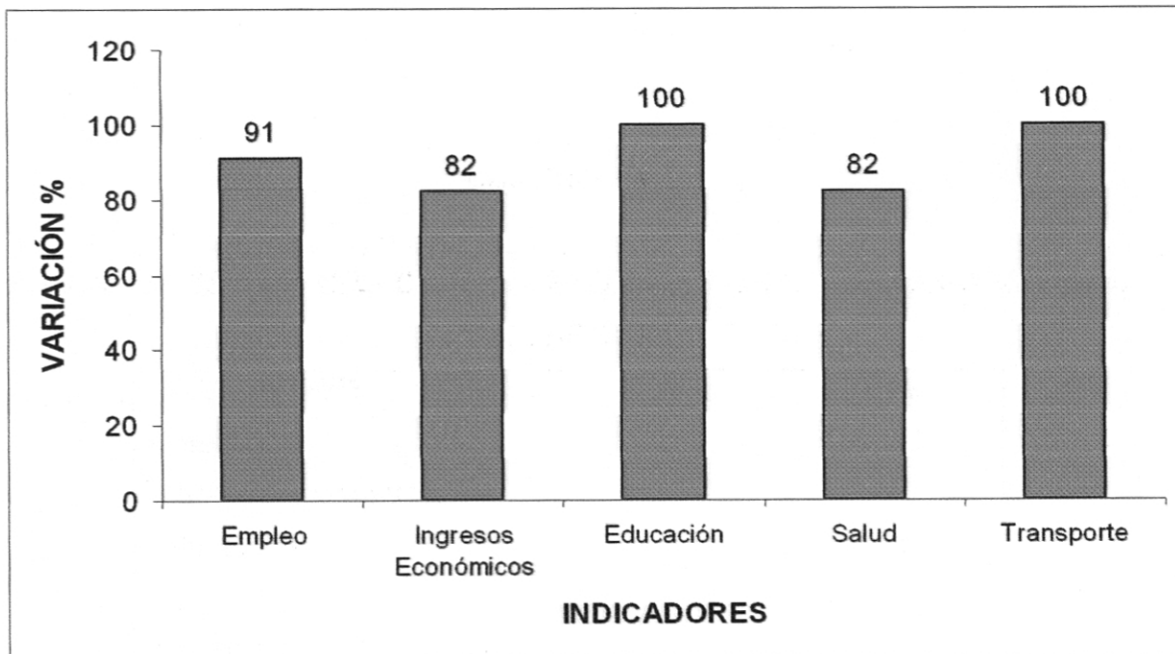
De acuerdo a la información en el cuadro adjunto, se puede observar que los indicadores experimentan cambios similares a otros de los años anteriores, en los indicadores Educación y Transporte, los que concuerdan con los datos de los comuneros que están de acuerdo en su campo, transporte regular y mucho mejor.

CUADRO XXV

RESUMEN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LA COMUNIDAD EN LA
U. O. ARCATA

INDICADORES	%
Empleo	91
Ingresos Económicos	82
Educación	100
Salud	82
Transporte	100
PROMEDIO	91

GRÁFICO XXV

RESUMEN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LA COMUNIDAD EN LA
U. O. ARCATA

De acuerdo a lo observado en el cuadro, se puede apreciar que todos los indicadores experimentan cambios positivos a juicio de los comuneros; siendo los indicadores Educación y Transporte, los que concentran la cantidad total de comuneros que están de acuerdo en su cambio, teniendo la menor cantidad de

frecuencia el indicador Salud, en el cual están de acuerdo en su cambio, el 82% de los comuneros.

CONCLUSIÓN

El promedio general que indica el mejoramiento de las relaciones cordiales de los comuneros con la empresa, se ubica en un nivel del 90%, a juicio de los pobladores.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos, se puede observar brechas significativamente diferenciadas que separa a los tres aspectos estudiados: relaciones laborales, en donde la mejora ha sido muy superior al que le sigue, trabajo sano y seguro para los trabajadores, que a su vez, tiene bastante distancia de mejoramiento con el medio ambiente.

Se puede entender estas mejoras diferenciadas por los costos que representa cada una de ellas y que no comprometen mayormente la producción, salvo en sentido positivo. En el caso de las relaciones laborales, todos los indicadores que no representan mayor costo (trato, comunicación, servicios y horarios de trabajo) se han incrementado, para la gran mayoría de trabajadores; pero en los sueldos y salarios – concepto que sí representa costo importante - la mayoría de los obreros (aunque menor al de los demás indicadores) consideran un aumento importante del mismo, en tanto que la mayoría de los empleados, opina lo contrario. Y al hablar de empleados, se está refiriendo a los técnicos y profesionales de la Unidad, que comparativamente con los obreros, un aumento de sus salarios, irrogará mayores gastos a la empresa.

En cuanto a las condiciones laborales, de los tres aspectos considerados, salud, seguridad y capacitación, el que muestra un menor mejoramiento es la salud de los trabajadores, quizás precisamente porque implica un mayor costo de manejo y tratamiento, respecto a los otros conceptos.

Pero en el caso del medio ambiente, ya no se trata de costo, sino de reducción en el uso de recursos, lo cual dará lugar a la disminución de generación de residuos; pero todo ello, puede afectar la cantidad y calidad de la producción, disminuyéndola. El cuidado del medio ambiente significa no contaminarla, pero tiene su costo en términos de producción. De ahí que resulte sumamente difícil manejar esta parte de la RS. Será preciso elevar el nivel de racionalidad en el

uso y consumo de recursos, que maximice la producción, minimizando al mismo tiempo los residuos y por lo tanto, el nivel de contaminación.

Pero queda claro que, si por cuidar el medio ambiente, se debe disminuir la producción; a través de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo - y sin inversiones mayormente importantes - se puede incrementar significativamente la productividad de los trabajadores; con lo cual, se estaría elevando y recuperando los niveles de calidad y cantidad de producción. Además, si se ha tenido que invertir en la productividad de los trabajadores, ésta misma productividad dará lugar a que se recupere la inversión y generar utilidades, al disminuir los costos por productividad.

Con la aplicación del modelo de RS en la Unidad, se introducen mejoras en la flexibilidad de los horarios de trabajo, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como el respeto a la diversidad en el lugar de trabajo. Todo ello dará lugar a que se incremente significativamente la productividad de los trabajadores, disminuya el ausentismo y las interrupciones de trabajo.

Será siempre importante y conveniente estar en buenas relaciones con la comunidad. Casi en todas partes, los conflictos que mayormente se han presentado en las mineras, han sido por desentendimientos con los pobladores del entorno. En este caso, existiendo ya una buena relación de la Unidad Arcata con la comunidad, aún antes de la implementación del modelo de RS, resulta que ahora ésta se han incrementado de manera muy importante, pues la gran mayoría de los pobladores, en algunos casos la totalidad, así lo refieren. Pero siempre serán los conceptos que implican mayores costos, lo que menos aumenten, como la salud de los pobladores (indicador con menos nivel de frecuencia, respecto a los demás).

Sin embargo, no cabe duda que el trabajo de mina ha coadyuvado a la mejor calidad de vida de la comunidad, pues así lo manifiestan todos o casi todos los pobladores en cuanto a la educación, transporte y empleo. En el último caso, por ejemplo la unidad ha incrementado su personal con trabajadores de la comunidad en un nivel del 820%: en el 2003 tenía 10, en el 2005, 82.

La implementación del modelo de RS en la Unidad, al contemplar el cumplimiento escrupuloso de leyes, normas y reglamentos en distintas esferas de la actividad empresarial - penal, medioambiental, laboral, monopolística, etc. - dará lugar a que se reduzcan los riesgos de ser perseguida judicialmente y pagar multas y penalidades, disminuyendo los costos.

Con la implementación de un modelo de RS en la Unidad, se incrementarán los niveles de transparencia en la empresa. La RS aplica modelos de información empresarial que reflejan la triple dimensión: económica, social y medioambiental. Se parte de que la información va dirigida a todos los grupos de interés y no solo a accionistas y analistas financieros. La información tanto la cualitativa y la cuantitativa es totalmente voluntaria.

Lo que ya se está avizorando desde ahora, es que en un futuro cercano, el mercado va a demandar de las empresas mineras (y de todas) el cumplimiento de la RS en todos sus niveles. Por eso será imperativo, un manejo experimentado de los modelos de RS, lo cual se viene logrando a través de la presente aplicación, contribuyendo a mejorar la imagen y reputación de la empresa.

El modelo de Responsabilidad Social, puede ser la mejor estrategia que desarme definitivamente a los grupos antiminereros (CONACAMI, CORECAMI, ONG Labor, Frentes de Defensa, etc.) y se les deje sin pisos en sus protestas, pues justamente lo que exigen, en cuanto al medio ambiente, derechos humanos y comunidades, se estaría cumpliendo con su implementación. Estos grupos siempre están activos o esperando la oportunidad que se les brinda para atacar e indisponer a la población, Estado y comunidades contra las actividades mineras.

Las empresas mineras se están preocupando por implementar la R.S. en sus actividades, lo que se viene cumpliendo desde hace buen tiempo, es un aspecto de la responsabilidad social: el cuidado del medio ambiente. Ya en el 2003, se decía:

“Hoy en día no existe en el Perú ninguna empresa minera que no esté comprometida con la protección del medio ambiente y la comunidad, ya sea por iniciativa propia o por el marco legal que regula tal actividad productiva”²¹

Ejemplo de esta preocupación por el medio ambiente y la seguridad, son las empresas mineras Sipan, Milpo, Cerro Verde, la Poderosa y la propia Ares.

La responsabilidad social no solamente implica un imperativo social o una demanda del mercado, que para sostenerse en él tendría que asumirse; también significa un negocio rentable, pues disminuye los costos y las ventas aumentan a través de la reputación que adquiere la empresa. Tan valorable es en dinero la Responsabilidad Social, que la bolsa de valores de Sao Paulo cuenta hoy con un índice que mide estos aspectos. La Responsabilidad Social se “cotiza” en la bolsa y se traduce en ganancias y beneficios. Es la tendencia mundial.

En el contexto internacional, los mercados desarrollados han mostrado exigencias progresivas a las importaciones, lo que se traduce en barreras no arancelarias, constituyendo una amenaza al crecimiento sustentable de las exportaciones, EEUU, Canadá, Japón y la Unión Europea están exigiendo a sus empresas estándares de Responsabilidad Social, proyectándose que en el corto plazo exigirán a sus proveedores ser socialmente responsables. Además se prevé el surgimiento de normas ISO de RS.

²¹ Días C. “Gestión Ambiental minera del Perú y su comparación con el Modelo Español”, en *Tercer Congreso Internacional de Medio Ambiente y Minería*, p. 163.

CONCLUSIONES

1. El modelo de R.S. aplicado desde el año 2003, en la unidad operativa Arcata, ha permitido mejorar las relaciones laborales entre los trabajadores (obreros y empleados) y la comunidad, anulando prácticamente cualquier descontento que podría llevar a una paralización de las operaciones. A su vez esta satisfacción trajo como resultados la plena identificación de los trabajadores con la empresa y un cuidado del medio ambiente mejorado, sin mayor esfuerzo de parte de los trabajadores.
2. Dentro de las condiciones laborales, la salud de los trabajadores ha mejorado en un 29%, lo mismo que la seguridad, en un 83%, y la capacitación en horas – hombre, se ha incrementado en un 92%.
3. Lo que más afecta la salud de los trabajadores de la mina, son las enfermedades respiratorias, que representa la mitad de todos los casos; sin embargo, quien presenta mayor reducción son las gastroenteritis, en un 32%.
4. Durante el período de aplicación del modelo de RS, no se ha producido ningún accidente fatal, y los accidentes incapacitantes se han reducido en un 83%.
5. Respecto al medio ambiente, se ha mejorado el uso racional de los recursos en un 32%.
6. Entre los recursos, se ha reducido el consumo de papel y cartón en un 73%, lo mismo que el consumo de madera en un 17%.
7. Como consecuencia en la racionalidad de los recursos, se ha reducido la generación de residuos en un 29%, lo mismo que la del aceite quemado, en 14%.

8. Se disminuyó la contaminación ambiental, por la reducción en la producción de residuos y aceite quemado.
9. En cuanto a las relaciones laborales, en los empleados ha mejorado en un 84%, en los obreros, en 92% y en la comunidad, en 91%.
10. Respecto a los empleados, el 100% consideran que el trato y la comunicación han mejorado; el 100% los servicios y 90% horarios de trabajo, el 30% los sueldos y salarios.
11. En los obreros, el 95% considera que el trato y la comunicación se han mejorado; el 95% los servicios, el 90% los sueldos y salarios y el 86%, los horarios de trabajo.
12. Las políticas para el bienestar y la salud de los empleados y trabajadores, como consecuencia de la aplicación del modelo de RS, generaron una reducción de costos.
13. En las relaciones laborales de la Unidad Operativa Arcata con la comunidad, el 100% considera que la educación y el transporte se han mejorado; el 91% que el empleo, el 82% los ingresos económicos, el 82%, la salud de los pobladores.
14. Con la aplicación del modelo de RS, se propició el desarrollo de la Comunidad a través de la generación de empleos, salarios, ingresos de impuestos y atracción de talentos.
15. La aplicación del modelo de RS en la Unidad Operativa Arcata, contribuyó a mejorar la imagen y reputación de la empresa.
16. El modelo de Responsabilidad Social aplicado en la Unidad Operativa Arcata funciona, exhibiendo hasta el momento, buenos resultados.

17. Será siempre importante y conveniente estar en buenas relaciones con la comunidad, los conflictos que mayormente se han presentado en las mineras, han sido por desentendimientos con los pobladores del entorno. En este caso, existiendo ya una buena relación de la Unidad Arcata con la comunidad, aún antes de la implementación del modelo de RS, ahora ésta se han incrementado de manera muy importante, pues la gran mayoría de los pobladores, así lo refieren.
18. Con la implementación del modelo de RS en la Unidad, se propician los niveles de transparencia en la empresa. La RS aplica modelos de información empresarial que reflejan la triple dimensión: económica, social y medioambiental.
19. Lo que ya se está avizorando desde ahora, es que en un futuro cercano, el mercado va a demandar de las empresas mineras (y de todas) el cumplimiento de la RS en todos sus niveles. Por eso será imperativo, un manejo experimentado de los modelos de RS, lo cual se viene logrando a través de la presente aplicación, contribuyendo a mejorar la imagen y reputación de la empresa.
20. El modelo de Responsabilidad Social, puede ser la mejor estrategia que desarme definitivamente a los grupos antiminereros (CONACAMI, CORECAMI, ONG Labor, Frentes de Defensa, etc.) y se les deje sin pisos en sus protestas, pues justamente lo que exigen, en cuanto al medio ambiente, derechos humanos y comunidades, se estaría cumpliendo con su implementación. Estos grupos siempre están activos o esperando la oportunidad que se les brinda para atacar e indisponer a la población, Estado y comunidades contra las actividades mineras.
21. La implementación del modelo de RS en la Unidad, al contemplar el cumplimiento escrupuloso de leyes, normas y reglamentos en distintas esferas de la actividad empresarial - penal, medioambiental, laboral, monopolística, etc. - dará lugar a que se reduzcan los riesgos de ser

perseguida judicialmente y pagar multas y penalidades, disminuyendo los costos.

22. También podemos concluir en que las empresas tienen grandes responsabilidades, no solo frente a los procesos de desarrollo económico, sino que también en términos sociales y medioambientales. En las últimas décadas, especialmente en el mundo desarrollado, cobra gran sentido el desarrollo teórico del concepto de la RESPONSABILIDAD SOCIAL como un modelo de poner coto a una actitud empresarial, que está fuera de todo valor ético, centrándose únicamente en la obtención de ganancias.
23. La R.S. produce reducción de costos operativos, mejora la imagen de la empresa y logra mayor identidad y sentido de pertenencia de los colaboradores, lo que se convierte en el mejor negocio, no con visión de corto plazo sino con visión de futuro.

RECOMENDACIONES

1. Mantener el modelo de responsabilidad social implantado, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el presente trabajo de RS, y considerando a la vez, las debilidades mostradas en la misma.
2. En el modelo implementado en la Unidad, prestarle más atención a la salud y seguridad en que se desenvuelven los trabajadores. Especialmente, la preocupación mayor debe estar puesta en la salud, pues es el indicador con menos crecimiento en el modelo.
3. En cuanto al cuidado del medio ambiente, será preciso elevar el nivel de racionalidad en el consumo de recursos, de tal manera que maximice la producción, minimizando al mismo tiempo la generación de residuos.
4. Será recomendable mantener el mismo nivel de cordialidad con los trabajadores y pobladores de la comunidad, prestando un poco más de atención a los técnicos y profesionales de la Unidad, en lo relativo a sus ingresos.
5. Se recomienda un seguimiento constante en la evolución de los indicadores de la responsabilidad social, en todos sus niveles.
6. Se recomienda la constitución de una oficina independiente con rango gerencial, denominado GERENCIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, que tenga bajo su dirección a la gestión del medio ambiente, relaciones laborales y relaciones comunitarias; estas dependencias tienen relación directa, cualquier desacierto en una de ellas, repercutirá en el rendimiento laboral.
7. Se recomienda la implementación y aplicación del modelo de RS en las otras unidades operativas de la empresa, tomando como base la experiencia obtenida en Arcata.

8. Se recomienda la implementación y aplicación de un modelo de RS en las otras empresas mineras del país, adecuadas a su realidad económica, financiera y cultural de la zona.
9. Las Universidades, las empresas y profesionales en general, deben de tomar el tema de RESPONSABILIDAD SOCIAL, con mucha seriedad, ya que se trata de un tema que involucra los aspectos Social-cultural, ambientales y económicos, que finalmente son los pilares fundamentales para la construcción de un país.
10. Las Universidades, deben de incluir dentro de la currícula de enseñanza, cursos relacionados a la RESPONSABILIDAD SOCIAL, no importando la especialidad que se estudie, cualquiera que sea la profesión, en el ejercicio de cualquier profesión, siempre se estará en contacto con los aspectos sociales, económicos y medioambientales.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Bellamy, David y otros: *Salvemos la Tierra*. Ediciones Aguilar. Madrid, 1991.
- Benavides, Marcela y Gastelumendi, Guida: *Responsabilidad Social Empresarial: Un Compromiso Necesario*. Universidad del Pacífico, SASE, Perú 2021. Lima, 2001.
- Bilbao, A. y otros: *Desarrollo, pobreza y medio ambiente*. Ediciones Talasa. Madrid, 1994.
- Colegio de Ingenieros del Perú: *Producción Segura con Tecnología Limpia*. Tercer congreso Internacional de medio ambiente y minería. Lima – Perú, 16 al 18 de Julio 2,003.
- Caravedo, Baltasar: *Responsabilidad Social de la Empresa. Un eje para cambiar el país*. SASE, Ediciones. Lima, 1998.
- Drago, Tito. *El futuro es hoy: reflexiones sobre medio ambiente*. Cruz Roja Española. Madrid, 1990.
- Fundación Prohumana (S. Teixidó, R. Chavarri y A. Castro): *Responsabilidad Social, 12 Casos Empresariales en Chile*. Prohumana Ediciones, Santiago de Chile, 2002.
- Gribbin, John. *El planeta amenazado*. Ediciones Pirámide. Madrid, 1987.
- Perdiguero, Tomás: *La Responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Editorial Anagrama, S.A.. Barcelona, 2003.

- Rodríguez y Ricart (IESE) y Pueyo y Viñuales (Fundación Ecología y Desarrollo): *Los inversores como nuevos agentes del cambio ambiental de las empresas*. Documento sin fecha.
- Tapia, F. y otros: *Medio ambiente: ¿alerta verde?* Editorial Acento. Madrid, 1995.
- Tobías, M. *El hombre contra la tierra. Población y biosfera al final del milenio*. Ediciones Flor del Viento. Barcelona, 1996.