

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

Diagnóstico de responsabilidad social empresarial y modelo de gestión para Calquipa S.A.C. Arequipa – Perú¹

AUTOR: INGRID ALEXANDRA SILVA GAMERO

DIRECTOR: JULIO ROQUE SOTELO GONZÁLES

JUNIO 2019

¹ Diagnóstico de responsabilidad social empresarial y modelo de gestión para Calquipa S.A.C. Arequipa – Perú

**DIAGNÓSTICO DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL Y MODELO DE
GESTIÓN PARA “CALQUIPA S.A.C”
AREQUIPA – PERÚ**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCION	9
CAPITULO I: MARCO METODOLOGICO	11
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2.TÍTULO DEL PROYECTO	12
1.3.JUSTIFICACIÓN	12
1.4.ORIGEN	13
1.5.DELIMITACIONES	13
1.5.1. DELIMITACIÓN TEMPORAL	13
1.5.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL	14
1.5.3. DELIMITACIÓN ACADÉMICA	14
1.6.OBJETIVOS	14
1.6.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICO	14
1.7.METODOLOGÍA DEL TRABAJO	15
CAPITULO II: MARCO TEORICO	17
2.1.LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	18
2.1.1. CONCEPTOS	18
2.1.2. EVOLUCIÓN DE LA RSE EN LATINOAMÉRICA	18
2.1.3. PRINCIPIOS DE LA RSE	20
2.1.4. OBEJTIVOS DE LA RSE	21
2.1.5. CARACTERÍSTICAS	22
2.1.6. CLASIFICACIÓN	22
2.1.7. IMPORTANCIA DE LA RSE	24
2.2. CONTEXTO NORMATIVO INTERNACIONAL	24
2.2.1. NORMAS AA - 1000 SES	24
2.2.2. PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS	25

2.2.2.1.Los Principios	25
2.2.3. GLOBAL REPORTING INICIATIVE	26
2.2.4. OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE	27
2.2.4.1.Los Objetivos	27
2.2.5. INDICADORES ETHOS	28
2.3.GRUPOS DE INTERES	29
2.3.1. STAKEHOLDERS	29
CAPITULO III: MINERÍA EN PERÚ Y RSE	30
3.1.LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA MINERÍA	31
3.2.COMPONENTES CLAVES DE LA MINERÍA Y RSE	32
3.3.MINERÍA EN PERÚ	35
3.3.1. PRODUCCIÓN MINERA DEL PERÚ	36
3.3.2. PRINCIPALES EMPRESAS MINERAS DEL PERÚ	37
3.3.3. MARCO NORMATIVO NACIONAL	38
3.4.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL CAPÍTULO	41
CAPITULO IV: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE CALQUIPA S.A.C.	43
4.1.DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	44
4.1.1. INTRODUCCIÓN A LA COMPAÑÍA	44
4.1.2. DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL PROYECTO	44
4.1.3. MISIÓN	45
4.1.4. VISIÓN	45
4.1.5. DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO	45
4.1.6. TAMAÑO DE PRODUCCIÓN	45
4.1.7. DESCRIPCIÓN DEL RECURSO HUMANO	46
4.1.8. SITUACIÓN LEGAL	47
4.1.8.1.Permisos obtenidos	47
4.2.DESCRIPCIÓN DEL AREA DE INFLUENCIA	48
4.2.1. AMBIENTE FÍSICO	48
4.2.1.1.Climatología	48
4.2.1.2.Geomorfología del área	48
4.2.1.3.Hidrología	48
4.2.2. AMBIENTE BIOLÓGICO	48

4.2.2.1.Flora y Vegetación	49
4.2.2.2.Fauna	49
4.2.3. AMBIENTE SOCIOECONÓMICO	50
4.2.3.1.Actividades económicas en Callalli	51
4.2.3.2.Grupos de Interés	52
4.2.3.3.Transportes y medios de comunicación	56
4.2.4. AMBIENTE CULTURAL	56
4.2.4.1.Manifestaciones culturales	56
4.2.4.2.Festividades	57
CAPÍTULO V: IMPACTO SOCIAMBIENTAL Y EVALUACIÓN POR INDICADORES ETHOS	58
5.1.MÉTODO DE ANÁLISIS	59
5.2.IMPACTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	62
5.3.EVALUACIÓN POR INDICADORES ETHOS	65
EVALUACIÓN INDICADORES ETHOS	66
1. VALORES TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO	66
1.1. AUTOREGULANCIÓN DE LA CONDUCTA	66
1.1.1. Compromisos Éticos	66
1.1.2. Arraigo en la Cultura Organizativa	66
1.1.3. Gobierno Corporativo	66
1.2. RELACIONES TRANSPARENTES CON LA SOCIEDAD	67
1.2.1. Diálogo e Involucramiento de los Grupos de Interés (Stakeholders)	67
1.2.2. Relaciones con la Competencia	67
1.2.3. Balance Social / Memoria de RSE / Reporte de Sostenibilidad	67
2. PÚBLICO INTERNO	68
2.1. DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN	68
2.1.1. Relación sindical	68
2.1.2. Gestión Participativa	68
2.2. RESPETO AL INDIVIDUO	68
2.2.1. Compromiso con el futuro de los niños	68
2.2.2. Valoración de la Diversidad - discriminación e igualdad de género	69
2.2.3. Relaciones con trabajadores subcontratados	69

2.3. TRABAJO DECENTE	69
2.3.1. Política de remuneración y línea de Carrera	69
2.3.2. Salud, seguridad y línea de Carrera	70
2.3.3. Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad	70
2.3.4. Comportamiento frente a despidos	70
2.3.5. Preparación frente a la jubilación	71
3. MEDIO AMBIENTE	71
3.1. RESPONSABILIDAD FRENTE A LA GENERACIÓN FUTURA	71
3.1.1. Compromiso con la mejora de la calidad ambiental	71
3.1.2. Educación y concientización ambiental	71
3.2. MANEJO DEL IMPACTO AMBIENTAL	71
3.2.1. Manejo del impacto ambiental y del ciclo de vida de productos y servicios	71
3.2.2. Sustentabilidad de la Economía Forestal	72
3.2.3. Minimización de entradas y salidas de insumos	72
4. PROVEEDORES	72
4.1. SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES	72
4.1.1. Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores	72
4.1.2. Trabajo Infantil en la Cadena Productiva	73
4.1.3. Trabajo Forzado en la Cadena Productiva	73
4.1.4. Apoyo al Desarrollo de Proveedores	73
5. CONSUMIDORES Y CLIENTES	73
5.1. DIMENSIÓN SOCIAL DEL CONSUMO	73
5.1.1. Política de comunicación comercial	73
5.1.2. Excelencia de la atención	74
5.1.3. Conocimiento de los daños potenciales de los productos y servicios	74
6. COMUNIDAD	74
6.1. RELACIONES CON LA COMUNIDAD LOCAL	74
6.1.1. Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad del entorno	74
6.1.2. Relaciones con organizaciones locales	74
6.2. ACCIÓN SOCIAL	75
6.2.1. Financiamiento de la acción social	75
6.2.2. Involucramiento con la acción social	75
7. GOBIERNO Y SOCIEDAD	75
7.1. TRANSPARENCIA POLITICA	75

7.1.1. Contribuciones para campañas políticas	75
7.1.2. Políticas anticorrupción	75
7.2. LIDERAZGO SOCIAL	75
7.2.1. Liderazgo e influencia social	75
7.2.2. Participación en proyectos sociales gubernamentales	76
CAPÍTULO VI: MODELO DE GESTIÓN	77
6.1.GESTIÓN PARA LOS EMPLEADOS	78
6.2.GESTIÓN PARA EL GOBIERNO	83
6.3.GESTIÓN PARA LOS PROVEEDORES	83
6.4.GESTIÓN AMBIENTAL	84
6.5.GESTIÓN A LA COMUNIDAD	87
CONCLUSIONES FINALES	89
REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS	91
ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1:	Producción principales minerales del Perú 36
Tabla N° 2:	Posicionamiento de Perú en Latinoamérica 37
Tabla N° 3:	Principales empresas mineras del Perú 38
Tabla N° 4:	Descripción técnica del Proyecto 45
Tabla N° 5:	Dotación de Empleados 46
Tabla N° 6:	Dotación de Empleados 47
Tabla N° 7:	Fauna 50
Tabla N° 8:	Actividades Economicas Locales 51
Tabla N° 9:	Criterios y Calificaciones 60
Tabla N° 10:	Nivel de Significancia 61
Tabla N° 11:	Impactos Ambientales y Sociales 63
Tabla N° 12:	Campaña de Beneficios 79
Tabla N° 13:	Medidas Preventivas de Salud Ocupacional Propuestas 80
Tabla N° 14:	Plantilla de capacitaciones 82
Tabla N° 15:	Fases de la Capacitación 82
Tabla N° 16:	Plan de Gestión Ambiental 85

RESUMEN

La realización del presente proyecto de investigación consiste en el desarrollo de un diagnóstico del nivel de responsabilidad social empresarial en el que se encuentra la planta de explotación de piedra caliza de la empresa Calquipa, situada en el distrito de Callalli, provincia de Caylloma, departamento de Arequipa, el mismo que tiene como uno de sus principales objetivos el planteamiento de un modelo de gestión tras los resultados obtenidos en este estudio para poder potenciar las actividades de la empresa, de una manera responsable para con la sociedad el medio ambiente y los empleados.

Capítulo I: En el primer capítulo se da la introducción metodológica al proyecto, en este se incluye la formulación del problema la justificación del mismo, los objetivos, entre otros puntos.

Capítulo II: El segundo capítulo es el marco teórico del proyecto, el cual respalda teóricamente, valga la redundancia, definiciones de la responsabilidad social empresarial, así como los principales ítems relacionados con el tema para poder proceder con el proyecto.

Capítulo III: Esta sección nos habla de la responsabilidad social empresarial vinculada al rubro minero, del cual posteriormente haremos un breve análisis de la minería en Perú, la situación legal, las principales empresas mineras y sus componentes claves, debido a que la empresa analizada pertenece al rubro antes mencionado.

Capítulo IV: Este capítulo es básicamente, la descripción de la organización, mediante un análisis situacional, en este capítulo, se detalla las características principales de la organización, la situación legal de esta, y la descripción detallada del área de influencia.

Capítulo V: Este capítulo, detalla la evaluación del impacto socio ambiental que causa la naturaleza de los procesos de la organización, posteriormente se hace un análisis a profundidad utilizando los indicadores Ethos como parámetros de evaluación.

Capítulo VI: Como capítulo final, se planteará el modelo de gestión para el desarrollo de plan de responsabilidad social, tras el análisis de los resultados obtenidos en el capítulo anterior.

ABSTRACT

The present project consists on developing an investigation to determine the level of social responsibility the limestone exploration plant from Calquiya has nowadays.

The plant is located in the district of Callalli, province of Caylloma in Arequipa city.

One of the main objectives after obtaining the results of this project is to approach a management model to enhance the activities from the company in a responsible way with the society, environment and its employees.

Chapter I: The first chapter includes the methodological introduction for the project, the problem is described, as well as the justification and the objectives are established among other important general information.

Chapter II: The second chapter consists on the theoretical framework to support business social responsibility definitions and the main item related to the topic and be able to continue with the project.

Chapter III: This section is about business social responsibility related to mining industry, about which we will be doing a brief analysis about mining in Peru, its legal situation the most important companies in the country and its key components in management because the company on this case belongs to the mentioned industry.

Chapter IV: This chapter is basically about the organization description through a detailed analysis of the actual situation in the company.

The main characteristics of the organization and the influence area are considered as the most important items of this part.

Chapter V: This chapter details the social environment impact evaluation that is caused by nature processes of the organization. Besides, a profound analysis is made using the Ethos indicators as evaluation parameters.

Chapter VI: As it is the final chapter, the management model for the development of social responsibility plan is shown, within the results obtained in the previous chapter.

INTRODUCCIÓN

El proceso y ritmo de deterioro de la relación entre el hombre y la naturaleza ha puesto en riesgo, no solo las condiciones medio ambientales, sino el propio desarrollo humano, pautado por las características que ha impreso al modelo de desarrollo industrial y el crecimiento de la población. Actualmente, el cuidado de nuestro medio ambiente se ha constituido en una de las principales preocupaciones en los países, organismos institucionales y en la población en general.

La minería, hoy en día es uno de los principales rubros que generan una utilidad positiva, sin embargo, es uno de los que más compromete el medio ambiente la naturaleza de sus acciones. Las empresas mineras, cada vez buscan ser responsables no solo con la misma organización, sino también con el medio que los rodea. Es por ello que la empresa Calquipa se preocupa por su mejora constante.

Las actividades industriales, de la Empresa CALQUIPA S.A.C, consisten en la explotación de calizas, representada legalmente por el señor Carlos Alvarado Suárez, El proyecto encuentra ubicado políticamente en el Departamento y Región de Arequipa en Perú. Estos operan totalmente desde el año 2016 y carecen de un plan de responsabilidad social que contribuya a la sostenibilidad global y el crecimiento del entorno que rodea la organización.

El Estudio de Responsabilidad Social Empresarial, evaluará el proyecto en su área de influencia (relaciones físicas, biológicas y socioeconómicas), con la finalidad de determinar las condiciones existentes del medio y la capacidad del mismo, prever los efectos y consecuencias de la realización del proyecto e indicar las medidas de previsión y control que deben ser aplicadas para el desarrollo armónico ente las operaciones productivas, el medio ambiente y el entorno global.

Se utilizaron los indicadores Ethos, el cual desarrollaremos a profundidad en los capítulos posteriores, para hacer un autodiagnóstico de los puntos claves a mejorar en el ámbito de la responsabilidad social.

Los objetivos están enmarcados en determinar y evaluar los posibles impactos negativos que ocasiona la ejecución del proyecto, para de esta manera poder recomendar las medidas más adecuadas que logren minimizar los efectos negativos que podrían ocasionar sobre el medio ambiente, así como poder maximizar los efectos positivos.

La metodología a utilizarse en el presente estudio es el diagnostico e integración de todos los aspectos relacionados a los recursos naturales, medios socioeconómico, etc.

CAPÍTULO I
MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente la empresa Calquipa S.A.C., ya inició sus actividades de extracción de piedra caliza en Arequipa – Perú, si bien, se desarrolló previamente un análisis de impacto ambiental, la empresa no cuenta con un programa actual aplicable en su totalidad que desarrolle un beneficio, no solo económico, sino uno en el que se busque la armonía con las personas de su entorno y el medio ambiente que lo rodea.

El estudio pretende plantear un Plan de responsabilidad social empresarial el cual este basado en el compromiso ante las partes involucradas que permita una adaptabilidad al entorno, dándole una gran importancia al entorno socio ambiental y promoviendo la sostenibilidad global en todo momento.

1.2. TÍTULO DEL PROYECTO

Diagnóstico de responsabilidad social empresarial y modelo de gestión para Calquipa S.A.C. Arequipa – Perú

1.3. JUSTIFICACIÓN

Calquipa S.A.C, es una empresa minera, extractora y comercializadora de piedra caliza. Actualmente se encuentra situado, entre uno de los principales explotadores en la región de Arequipa – Perú.

La organización busca la implementación de normas que vayan acorde al crecimiento sustentable, buscando una relación cordial con el medio que lo rodea, sin dejar de lado el cuidado y la preservación del ambiente.

El éxito alcanzado en el desarrollo de las operaciones de la organización se debe primordialmente al talento humano con el que cuenta, el uso de la tecnología aplicada y las alianzas que se formaron en el camino, que le permite a Calquipa afrontar nuevos retos.

El rubro de la minería, tiene una relevante importancia por su impacto socio ambiental en las comunidades donde operan, generando conflictos sociales y ambientales (Jenkins, 2004).

Es así que, la organización se ve en la necesidad de iniciar la ejecución de un diagnóstico de responsabilidad social empresarial, y posteriormente plantearnos la posibilidad de la creación de un modelo de gestión que retribuya a sus colaboradores y a sus grupos de interés, estos son aquellos que estén organizados entorno a un interés común, con el fin de actuar conjuntamente en defensa del mismo creando un vínculo con la comunidad y la empresa minera. Buscando ser un referente para la minería en Perú.

1.4. ORIGEN

Se puede relacionar las compañías mineras como las responsables de velar por la salud, educación y cuidado del medio ambiente de las comunidades aledañas, esto se debe a que el gobierno no tiene el alcance necesario. Sin embargo la empresa como tal no puede ser la responsable de la responsabilidad socio ambiental en su totalidad.

El Instituto Ethos son quienes definen la RSE como *“Una forma de conducir los negocios de tal manera que la empresa se convierta en socio co – responsable para el desarrollo social. La empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diversas partes (accionistas, empleados, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) e incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos y no solamente de los accionistas”*

Llegamos a la conclusión entonces que la organización se hace co – responsable, debiendo de esta manera buscar la incorporación de políticas cooperadoras con su entorno. En Perú es cada vez más común que compañías mineras se vean comprometidas con la responsabilidad socio ambiental. ²

1.5. DELIMITACIONES

1.5.1. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación y creación del plan de responsabilidad social empresarial para la organización, empezó en el mes de Mayo del 2018 y su culminación está prevista para el mes de diciembre tras nueve meses de trabajo.

² Perú 2021 (2008) IV Premio Perú 2021 a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible

1.5.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se realizará en la empresa Calquiipa S.A.C., quienes realizan sus actividades en la ciudad de Arequipa en Perú, cabe resaltar que el proceso se realizara desde Buenos Aires – Argentina, con la colaboración de los documentos investigativos de la organización, vía electrónica, entrevistas telefónicas y apoyo constante de los colaboradores de la organización.

1.5.3. DELIMITACIÓN ACADÉMICA

En el siguiente trabajo de investigación se aplicaran los conocimientos obtenidos en la materia, “Responsabilidad Social Empresarial” de la Maestría de Recursos Humanos de la Universidad de Buenos Aires.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar un diagnóstico situacional de responsabilidad social empresarial para la empresa Calquiipa y proponer un modelo de gestión a manera concluyente basada en el desarrollo sostenible de sus actividades, que comprometa el entorno que los rodea y a sus principales colaboradores.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Entre los principales objetivos específicos tenemos:

- Diagnosticar el nivel de responsabilidad social empresarial con que cuenta la empresa Calquiipa.
- Mapear y priorizar a los principales grupos de interés
- Concretar y definir estrategias aplicables en un plan de implementación de responsabilidad social empresarial que consideren las expectativas de sus principales grupos de interés
- Analizar el área de influencia directa e indirecta de la Empresa
- Evaluar el impacto ambiental, social, empresarial actual
- Proponer medidas de prevención, mitigación y control de impactos
- Identificación de mejores prácticas de empresas del sector en Perú

1.7. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

La metodología utilizada para la realización de este trabajo de investigación, consistió básicamente en el análisis y la evaluación de los componentes relacionados con la organización, tales como, el medio social, el medio económico, y el medio ambiente.

Para la evaluación económica, se analizará los datos concretos otorgados por la organización y los indicadores básicos.

Para en análisis social del entorno se buscará los datos más relevantes que complementen la investigación, basándonos en criterios complementarios y cualitativos como el nivel de empleo, el nivel de alfabetismo, la distribución de los ingresos, etc. Cabe aclarar que los datos recabados serán fuera de la organización.

Por último para la evaluación ambiental se propone el uso de indicadores que cuantifiquen en cuanto sea posible el nivel de impacto de las actividades de la organización, para en base a esto, poder desarrollar estrategias que complementen el plan de responsabilidad social empresarial, evitando de esta manera que los impactos sean mayores, o en todo caso poder contrarrestar los impactos ya ocasionados.

Como se mencionó previamente nos basaremos en los resultados arrojados tras evaluar la empresa por medio de indicadores Ethos.

Los indicadores Ethos fueron elegidos para el análisis y el desarrollo del proyecto ya que es uno de los parámetros de medición más completos los cuales abarcan puntos de gestión para la comunidad, el medio ambiente, organización, los proveedores, etc.

Como principal paso, se identificará los procesos físicos, biológicos, sociales, y ambientales que podrían estar siendo afectados.

Identificar el grado y magnitud de los impactos directos, indirectos y potenciales que se producen a consecuencia del proyecto.

Se identificará posteriormente, los impactos que merezcan una preocupación especial, para en torno a esto definir las principales estrategias.

Una vez definidas las estrategias de implementación, se buscará el desarrollo del plan de responsabilidad social empresarial para hacerlo efectivo en un mediano plazo, buscando de

esta manera la preocupación constante por el desarrollo sostenible y el cuidado del entorno global.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2.1.1. CONCEPTOS

Según la Asociación Española de contabilidad y administración de empresas, la RSE es “*el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con los que interactúa*” (AECA, 2004, pfo. 17).

La revolución tecnológica trajo consigo la globalización, y esto además la responsabilidad social empresarial que bajo algunas definiciones podemos conceptualizarla como la gestión voluntaria, que compromete el desarrollo y la autogestión en el desarrollo sostenible, de la empresa y su entorno, la cual se realiza de manera independiente o complementaria a las acciones del gobierno, integrando el compromiso con el desarrollo socio ambiental.³

2.1.2. EVOLUCIÓN DE LA RSE EN LATINOAMÉRICA

El camino de la responsabilidad social empresarial, empieza a ser trazado a inicios de los años cincuenta tras su nacimiento y con la conceptualización de esta.

La responsabilidad social empresarial, surge a raíz de varios conflictos mundiales, los cuales despiertan en los ciudadanos la conciencia de que su trabajo y su apoyo en el consumo de ciertos bienes, colabora con éticas y prácticas censurables. Logrando de esta manera que la sociedad empiece a tener en cuenta el impacto de las empresas en las que trabaja o las de sus entornos y su posible colaboración para mitigar estas practicas

Este proceso desde el inicio, tuvo una serie de avances, altos y bajos, retrocesos y nuevos avances, teniendo como factores claves los conflictos sociales y las necesidades que estas conllevaban, las crisis económicas del momento y las demandas empresariales.

Es así que por la década del setenta nacen los primeros modelos de Responsabilidad Social Empresarial.

³ Gomez Carrazco, La relación entre la RSE Con el desempeño financiero, Madrid.

En el año 1975 Sethi, propuso un modelo de tres etapas basándose en los deberes de las organizaciones. La primera es aquella que se considera como etapa obligatoria, donde la organización debe cumplir ciertos parámetros regidos por la normatividad vigente o por la demanda de competencia, sin embargo estos son parámetros obligatorios y no es decisión de la organización el cumplirlos o no. La segunda etapa es aquella en la que influye la política, se puede ver una fuerte presión social, siendo una fuente influyente en las decisiones de la organización; estas decisiones harán mejorar el rendimiento y afianzar con los empleados y con el entorno que los rodea. Por último la tercera etapa, es aquella donde la organización prevé los impactos que la naturaleza de sus actividades podría causar.

En la década de los noventa, es donde realmente la Responsabilidad Social Empresarial, toma fuerza y se empieza a consolidar como tal, en las organizaciones, tras no dejar de lado los grupos de interés, surgiendo tres principios básicos, la legitimidad, la responsabilidad pública y la gestión discrecional.

El inicio del nuevo milenio trajo con él, un término que no se había visto previamente en conjunto con la responsabilidad social, este era el concepto de sustentabilidad, que si bien abarcaba temas parecidos a la RSE, este estaba vinculado con el sector público y no el privado.

Tras la asociación de estos dos conceptos, y siendo ambos conceptos, y al notar que la RSE busca la sustentabilidad también, se dio el surgimiento de organizaciones internacionales cada vez más concientizadas con la necesidad de la vulnerabilidad socio ambiental.⁴

Las organizaciones aún se encuentran enfrentando desafíos, como la constante actualización de la tecnología, el sustento económico para afrontar los gastos que conlleve un plan de RSE aplicable, las tendencias cambiantes de sustentabilidad, entre otras.

Sin embargo es gratamente confortable como con el paso del tiempo cada vez más el número de organizaciones en distintos ámbitos de desarrollo, que están en la búsqueda de la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial. Estas están transformando la misión y de la mano las estrategias para lograr la sostenibilidad requerida. Evolución IARSE N° 32 edición Abril 2016 (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial)

⁴ <https://la-rse-y-su-evolución-en-américa-latina>

Hoy en día, existen organismos reguladores a nivel mundial que delimitan en lo posible el concepto básico de la RSE, y a la vez sirven de orientadores de las empresas que desean ir por ese camino, estos organismos son el Pacto mundial de las naciones unidas y el GRI, Los cuales mencionaremos más adelante.

2.1.3. PRINCIPIOS DE LA RSE

Las organizaciones que buscan ser responsables socio ambientalmente, deben cumplir una serie de principios. Estos principios son los siguientes⁵

- Respetar, proteger y cumplir la legislación nacional vigente de las normas de responsabilidad y los derechos humanos fundamentales, dentro y fuera del área de influencia.
- No ser cómplice de violaciones de los derechos humanos, reconociendo la importancia y la universalidad de estos aun cuando existan vacíos legales, la organización debe esforzarse por cumplir y hacerlos respetar, compartiendo compromisos éticos vinculados a la honestidad, equidad e integridad.
- Respetar las normativas más exigentes a nivel internacional, aun cuando las normas a las que se estén sujetas sean más flexibles en territorio nacional.
- La responsabilidad se orienta a la satisfacción de las necesidades de los grupos de interés y no solo se basa en el beneficio de la organización, por lo que se debe tomar en cuenta para operar de manera legítima y asegurar el éxito a largo plazo de todas las partes involucradas.
- Brindar de manera clara y en un lenguaje sencillo la información necesaria correspondiente de los impactos ambientales y sociales que causan las actividades de la organización, tanto favorables como desfavorables y asumir las consecuencias de estos.
- Cumplir con los requisitos técnicos, monitoreados por agentes externos, contar con las certificaciones necesarias y acreditaciones expedidas por entes encargadas de auditar la organización de manera, legal, social y ambiental.
- Las organizaciones deben buscar en todo momento promover cualquier tipo de abuso contra el trabajo, como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la explotación de los trabajadores o la discriminación de estos.

⁵<http://www.piensaprofuturo.com/articulo/la-super-iso-26000-parte-ii-los-7-principios-de-responsabilidad-social-66>

- Adoptar iniciativas para promover la responsabilidad ambiental, fomentando el desarrollo de tecnologías ecológicas, indicativas para el consumidor de un proceso correcto de elaboración, que canalicen el cuidado del entorno.

2.1.4. OBEJTIVOS DE LA RSE

Como toda empresa del mercado, el objetivo de esta es el desarrollo económico de la misma, viéndose inmerso factores como la producción, la generación de empleo, el compromiso con los empleados, etc. Sin embargo hablando de la responsabilidad social empresarial, la empresa debe cumplir unas funciones socio ambiental guiándose por una serie de objetivos a los cuales debería mantenerse alineados.

La Responsabilidad Social Empresarial, tiene como objetivo principal crear una visión del negocio de parte de toda la organización que permita la sostenibilidad económica, sin desentenderse de los compromisos y obligaciones sociales, ni de los impactos ambientales que causa la producción de sus bienes o servicios.

Además del objetivo principal la RSE, tiene una serie de objetivos que las empresas buscan alinear con sus funciones, a continuación una lista de los objetivos más importantes.

- El respeto del medio ambiente en su totalidad y bajo toda circunstancia
- No participar en ningún acto corruptivo
- El cumplimiento y los derechos humanos de la organización y de las comunidades que los rodean
- Tener un sistema preventivo de riesgo
- Difundir los valores éticos
- Promover ante todo, condiciones y un ambiente de trabajo adecuado
- Crear una ambiente de confianza de parte de la comunidad que los rodea
- Promover la participación de la comunidad
- Buscar una mejora directa e indirecta de economía
- La preservación del ambiente socio ambiental

2.1.5. CARACTERÍSTICAS

La responsabilidad social empresarial, va más allá de las intenciones de querer ser responsables con el medio ambiente que rodea la organización, es tener en cuenta el efecto de las acciones y decisiones que tienen sobre el entorno y ser conscientes de estos para poder prevenir o mitigar los impactos

Tras el análisis de las organizaciones que ya se encuentran en la senda de la RSE podemos esbozar una serie de características.⁶

- Absorción de los problemas sociales
- Trabajo articulado con organizaciones de la sociedad civil
- Medición y reporte
- Capacidad de innovación
- Compromiso público y transparencia
- Alto grado de motivación y adherencia de los colaboradores
- Valores imperantes en su contexto social
- Regulación aplicable en materia legal, social y ambiental.

2.1.6. CLASIFICACIÓN

Podemos clasificar la responsabilidad social empresarial bajo distintos enfoques, uno de los principales es la clasificación, según la teoría de la pirámide de la RSE.⁷

En este enfoque se clasifica en cuatro clases: económica, legales, éticas y filantrópicas.⁸

- Clasificación Económica: Está situada en la base de la pirámide, y abarca la producción de bienes y servicios, la empresa debe obtener una ganancia o recompensa en el proceso.
- Clasificación Legal: referido al cumplimiento de las obligaciones de la ley vigente y las regulaciones del caso.

⁶<http://rseonline.com.ar>

⁷CARROLL, A. "The Pyramid of Corporate Social Responsibility. Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders"-Agosto 1191.

⁸Fundemas. "Introducción a la RSE PARA LA MYPE" El salvador 2007

- Clasificación Ética: referido a realizar las acciones correctas dentro de las actividades de la organización, proteger el entorno y evitar posibles daños.
- Clasificación Filantrópica: esta se refiere a las acciones por parte de las organizaciones que promuevan el bienestar social, a diferencia de las éticas, estas no surgen para cumplir con la ética exigida de la sociedad.

Otro enfoque que podremos analizar es la clasificación según tipos de RSE

- Defensivo: generalmente surge tras una crisis en la cual, la empresa se ve obligada a usar estrategias de responsabilidad social empresarial para además de retribuir a la comunidad, poder responder a los stakeholders, tras alguna practica negativa que haya tenido la marca.
- Estratégico: estamos ante el tipo de RSE que va de la mano con el modelo de negocio de la organización, utilizar este tipo de prácticas, ayuda a reducir costos, impulsa la productividad y mantiene conforme a los grupos de interés.

Lo ideal como organización es pertenecer a esta clasificación ya que las empresas que se comprometen con este tipo de RSE, implementan un sistema de gestión sólido, y alinean los códigos de conducta a los valores corporativos.

- Caritativo: este tipo de RSE, se ubica entre los más comunes, se trata de aquel modelo que se utiliza para respaldar temas sociales o ambientales, a través de patrocinadores o donantes directos. Lamentablemente este tipo de prácticas no son comunes, no significan un gasto constante ni mucho menos un compromiso para la organización, por lo que bajo cualquier cambio de dirección o de donaciones para el tema socio ambiental, la RSE se termina.
- Transformacional: este es aquel modelo que trasciende del modelo de negocio, la marca ha adoptado un propósito con sus grupos de interés aún más grande del común, aquí se ubican las marcas humananas, aquellas que buscan y ofrecen formar parte de un cambio profundo

2.1.7. IMPORTANCIA DE LA RSE

Podemos decir entonces a manera concluyente que la responsabilidad social empresarial es el conjunto de prácticas transparentes basadas en valores éticos, que asume una organización

Una organización responsable no solo contribuye a su bienestar y desarrollo económico, sino además contribuye al de las comunidades y grupos de interés donde opera.

Hoy en día es cada vez más grande la necesidad de hacer frente a requerimientos del entorno, buscando entonces una relación donde ambas partes ganen, ya que hoy en día el desempeño económico no solo depende la tecnología y el buen uso sistémico, también juega un papel muy importante la ética empresarial.

La clave de la importancia de la responsabilidad social empresarial se encuentra en la nueva gestión, la manera de hacer frente a nuevas estrategias de negocio, cambian constantemente, debemos tener en claro que no hay empresas exitosas que operen correctamente en entornos deteriorados.

2.2. CONTEXTO NORMATIVO INTERNACIONAL

2.2.1. NORMAS AA - 1000 SES

La norma es creada y promovida por Accountability⁹, para lograr la implantación de políticas, acciones y sistemas de responsabilidad social empresarial.

Describe el proceso de compromiso con los grupos de interés como un viaje cuyo punto de partida inicial es muchas veces paliar una molestia por algo negativo que ha de solucionarse urgentemente.

La AA1000 SES (stake holder engagement standard) está dedicada exclusivamente a definir cómo se debe realizar la relación con los stakeholders.

Esta describe:

- Establecer el compromiso con los grupos de interés

⁹Stakeholder Engagement System

- Integrar la relación dentro del gobierno, los grupos de interés, la estrategia y las operaciones
- Determinar el propósito el alcance y el compromiso

La AA1000SES tiene en cuenta los siguientes principios:

- Inclusividad
- Materialidad
- Capacidad de respuesta

Una vez las organizaciones descubren que el compromiso con los stakeholders ha ayudado a resolver un problema, buscan después maneras de aplicar ese compromiso como una medida preventiva en vez de como un mecanismo reactivo, ya que observan que una mejor comprensión de sus grupos de interés deriva en un entorno operativo más sencillo y receptivo.

2.2.2. PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Global es un instrumento de las Naciones Unidas con la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.

Su fin es transformar el mercado global, potenciando un sector privado sostenible y responsable sobre la base de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

Las empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que se unen a la iniciativa, aceptan 10 principios, comprometiéndose a implementarlos a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones. Se presenta como una propuesta y una guía para mejorar en el ámbito de los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

Actualmente en Perú hay 91 empresas de todos los rubros, afiliadas al pacto global de las naciones unidas¹⁰

2.2.2.1. Los Principios

Derechos Humanos

¹⁰ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=✓&search%5Btype%5D=participants&search%5Bkeywords%5D=>

- Principio N° 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- Principio N° 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

Ámbito Laboral

- Principio N° 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- Principio N° 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- Principio N° 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- Principio N° 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

- Principio N° 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio N° 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio N° 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anti – Corrupción

- Principio N° 10. Las empresas e instituciones deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.¹¹

2.2.3. GLOBAL REPORTING INICIATIVE

También conocida como GRI, es una organización de estándares internacionales fundadas en 1999 por el programa de las Naciones Unidas, que ayuda a las empresas, el gobierno y otras organizaciones a entender y comunicar sus impactos o los problemas en los que estén involucrados como el cambio climático, los derechos humanos y la corrupción.

Con la intención de ser más transparente acerca de su ambiente, economía, impactos sociales, las compañías publican un reporte de sustentabilidad, son normas de aplicación voluntaria

¹¹<http://www.un.org/spanish/globalcompact/principes.htm>

para identificar el impacto de sus actividades, el cual ayuda a las compañías a identificar la información clara y comparable.

Los estándares - GRI, cuentan con indicadores organizadas en áreas ambientales, sociales y financieras. Las empresas deben reportar la información del cumplimiento de estos indicadores, o las razones del no cumplimiento.

Hoy en día es usada por varias organizaciones multinacionales de mediano y grande tamaño en más de 90 países.¹²

En Perú 314 organizaciones son las que tienen reportes de sostenibilidad publicados¹³.

2.2.4. OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por 17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y sociedad civil. El Pacto Mundial es la iniciativa de Naciones Unidas que cataliza los esfuerzos de empresas y organizaciones en la consecución de los objetivos del desarrollo sostenible.¹⁴

2.2.4.1 Los Objetivos

- Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
- Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
- Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

¹²"Global Reporting Initiative - Facts and Figures")

¹³ <http://database.globalreporting.org/search/>

¹⁴ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos
- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países
- Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos*
- Objetivo 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica
- Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
- Objetivo 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

2.2.5. INDICADORES ETHOS

Los Indicadores Ethos fueron desarrollados en el año 2005 por el Instituto Ethos con la única misión de generar conciencia y movilizar a las organizaciones a administrar sus industrias y las actividades que estén inmersas en ellas de manera responsable y consciente con el medio ambiente, comunidades y grupos de interés.

Los indicadores Ethos están organizados en forma de cuestionarios con temas de relevancia que contribuyen al desarrollo socio ambiental.

Estos indicadores son los que posteriormente se utilizará para la sugerencia del plan de responsabilidad social de la empresa minera Calquipa.

2.3. GRUPOS DE INTERES

Para el camino de la responsabilidad social empresarial es de suma importancia la relación con sus grupos de interés, para esto se busca identificar los principales grupos de cada organización, se identifica los asuntos relevantes que competen a cada uno de ellos, para alinearlos con las prácticas de RSE la organización.

Existen diferentes enfoques en la relación con los grupos de interés, desde casi la mera ignorancia de su existencia, pasando por las relaciones basadas simplemente en el suministro de información, otras en la que además del traspaso de información también existe la consulta a las partes, las que han avanzado otro paso más y que tienen el diálogo como herramienta principal, para acabar en aquellas relaciones completas basadas en todo lo anterior más el establecimiento de alianzas y proyectos conjuntos.

2.3.1. STAKEHOLDERS

El término Stakeholder fue introducido por R. Edward Freeman¹⁵ *Strategic Management: A Stakeholder Approach* (Pitman, 1984)

Edward Freeman definió a quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa.

Sostenía que los grupos de interés son indispensables y esenciales, que siempre se deberían tener en cuenta para la planificación estratégica de cualquier negocio. De esta manera, entender que el triunfo o fracaso de cualquier empresa, siempre afectará no solo a sus dueños sino que también afectará a todos los que la rodean, es decir, a sus trabajadores, a sus socios, proveedores, competidores, familias de todos los involucrados y por supuesto a sus clientes.

¹⁵Strategic Management: A Stakeholder Approach (Pitman, 1984)

CAPÍTULO III
MINERÍA EN PERÚ Y RSE

CAPÍTULO III

MINERÍA EN PERÚ Y RSE

3.1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA MINERÍA

Es aplaudible para el ámbito laboral constatar que a partir de la década de los setenta, la industria se volvió más responsable con el entorno que los rodea, usando tecnologías, máquinas y publicidades en las que cada vez, se concientiza más a los trabajadores y consumidores, la importancia que tiene esto. Se da desde entonces, el inicio de una cultura de protección.

Con el inicio de la globalización, no solo se mejoró la calidad de los productos de las organizaciones, en este caso de los minerales, sino también el proceso de producción ya que se empezaron a aplicar prácticas corporativas cada vez más favorables y estándares más altos.

La minería y la responsabilidad social empresarial, no debe tratarse solamente de un tópico que las empresas deben cumplir como parte del proceso legal por el que experimentan el rubro de sus actividades, si no por el contrario el crecimiento diario de esta industria debe ir de la mano con el desarrollo sostenible y los grupos de interés que lo rodean.

El trabajo de una mina en cualquier comunidad generará, expectativas de superación en la población, sin embargo lamentablemente en la realidad el componente asistencialista que cumple la empresa con la población y los grupos de interés involucrados no siempre cumple el papel que le corresponde.

En este apartado analizaremos brevemente, el papel actual de la minería en Perú, el marco legal constitucional, bajo el cual se rige las normas de responsabilidad social empresarial y los principales actores sinérgicos del tema a tratar.

Con este estudio de RSE para la empresa Calquipa, empresa minera extractora de piedra caliza, se espera la posible reflexión de empresas del mercado, tanto empresas competidoras como explotadoras de otro mineral, para que un futuro sirva además de modelo a seguir cuando estas propuestas se hayan implementado.

3.2. COMPONENTES CLAVES DE LA MINERÍA Y RSE

La empresa minera, la comunidad que los rodea y el estado son los tres agentes claves, que están interrelacionados para lograr una sinergia entre el cumplimiento simultáneo de las responsabilidades económico, legal, ética y voluntaria.

Sin embargo otros agentes forman parte de la dinámica unificadora entre estos tres elementos que buscan el equilibrio entre una ganancia económica y el uso apropiado de recursos y concientización con la sociedad.

- **La empresa minera**

La empresa minera como bien indica su nombre es aquella que desarrollan sus acciones en el rubro minero, bajo la premisa de generar una ganancia. Las actividades de responsabilidad están orientadas generalmente al desarrollo de local para minimizar el malestar de la población por aquellas molestias que pueda causar como parte de sus acciones de explotación del material minero en cuestión.

Sin embargo las empresas mineras, no se ven obligadas a desarrollar a la población, por lo que, generalmente se busca convencer a la población de los beneficios que trae la actividad minera.

- **La comunidad local**

La comunidad es el grupo de personas que viven y comparten situaciones en común, en este caso los miembros de una comunidad minera están asociados al conflicto con las empresas mineras dado que su principal búsqueda es la participación de beneficios, puestos de trabajo, construcción de obras, etc. De esta dependerá la conveniencia o no de la actividad.

Las comunidades esperan oportunidades significativas de desarrollo, las cuales normalmente no estarían al alcance de ellos, sin un proyecto minero en marcha que se los ofrezca.

Es aquí justamente que las comunidades proclaman el fiel cumplimiento de las leyes responsables del cuidado socio ambiental. La comunicación entre las empresas y las comunidades sociales, así como el libre conocimiento de la información de la empresa minera ayudara a estar alineados entre lo que están buscando las comunidades para poder verse beneficiados y entre lo que las empresas mineras tienen para ofrecerles, mientras más beneficios le otorguen estas, se verá reflejada mayor comodidad para operar.

- **El Estado**

El rol del Estado es de los más importantes, entre estos tres factores, actúa como factor regulador de conflictos así como también vela por el cumplimiento de las normas vigentes por parte de las empresas mineras.

La falta de un rol activo del incrementa las posibilidades de conflicto.

- **Financiamiento**

El financiamiento de las empresas mineras para las buenas prácticas de RSE, es una de las principales causas por el cual las industrias han incrementado sus acciones. Cada vez hay un mayor número de organizaciones que promueven este tipo de acciones y ONGs las cuales tienen como único propósito fomentar las actividades responsables con la sociedad y el medio ambiente.

De este modo, aun cuando una organización no cuenta con mucho capital para grandes actividades, pueden buscar el financiamiento de parte de otras organizaciones, lo que hace que se vean forzadas a conocer más sobre estos aspectos vinculados a la RSE y busquen el cumplimiento de lo mínimo requerido.

- **Expectativas internacionales**

Los empresas, mineras buscan ser atractivas para el mercado internacional, como resultado de esta búsqueda, muchas empresas son muy sensibles a la opinión, siendo cada vez de más importancia la reputación que le genera el desarrollo de sus actividades.

- **Legislación nacional**

Aún hay un camino por recorrer en el ámbito minero, como lo habíamos mencionado antes el gobierno cumple un papel de regulador, y si bien el cumplimiento de las normas se han incrementado, aún toma tiempo implementar las normas vigentes.

Las actividades mineras generan la oportunidad de un crecimiento no solo para las comunidades que los rodean sino también para un crecimiento nacional, siendo los más beneficiados las regiones productoras.

Las empresas mineras tienen como tarea principal más allá de la generación económica, ayudar en el gestionamiento de regalías locales, regionales y multisectoriales.

- **Licencia local**

Este componente es uno de los más claves para el desarrollo minero y la RSE, es el que mayor impacto tiene sobre los proyectos ya que los grupos de interés, no solo buscan un buen manejo de los impactos causados por las actividades, si no que buscan el beneficio del proyecto.

Contar con la licencia local de funcionamiento para una minera, no significa siempre que la compañía sea socialmente responsable o que tenga un buen nivel de este.

La licencia local siempre será un punto clave de conflicto entre la comunidad y la empresa minera, y el no contar con esta puede causar el resultado del final de la finalización del cualquier proyecto.

- **Uso de tierras**

La actividad minera utiliza los terrenos, limitando a los pobladores por lo que ante cualquier inicio de un proyecto se debe evaluar la viabilidad de este, y el impacto que tenga tanto negativo como positivo en la utilización de las tierras.

En muchos caso el impacto negativo en las tierras es tal que se propone el proceso de reasentamiento de los pobladores, en caso de que se llegue a este punto, se tendrá que buscar una mejoría en las condiciones de vida de los pobladores de la que antes tenían.

- **Impactos ambientales**

Toda actividad minera trae consigo un sin número de impactos, lamentablemente muchos de estos son negativos para el medio ambiente y la sociedad. Entre estos impactos están el deterioro de las tierras mencionado líneas arriba, el deterioro de la calidad del agua, el ruido que genera la explotación y extracción de los minerales, la deforestación de la flora y fauna, etc.

Sin embargo estos impactos pueden ser eliminados o se puede dar una mitigación de estos con un correcto manejo de un plan socio ambiental y el monitoreo de un plan ambiental.

Como podemos ver, la actividad minera va de la mano con una serie de variables que son relevantes para la RSE. Estas variables van en un conjunto y no son independientes las unas de las otras. Por lo que es de vital importancia el funcionamiento adecuado de cada una de

ellas, de esta manera las empresas mineras obtendrán cada vez más beneficios para ellos y para la comunidad que los rodea, adoptando cada vez más políticas responsables con el medio ambiente y la sociedad.

3.3. MINERÍA EN PERÚ

La minería se desarrolla en Perú desde épocas de antaño, empezó con las culturas preincaicas, quienes desarrollaron la orfebrería y metalurgia.

A partir de los años cincuenta. La industria minera evoluciona gracias a una nueva política implementada con el código de minería de ese año. A partir de los años noventa el rubro minera ingresa en la fase expansiva.

Actualmente una de las principales fuentes de ingreso de Perú reside en el sector minero, siendo el pilar fundamental de la economía. El país se ha convertido en un destino clave de inversión minera. Hoy en día se dan operación mineras en veintiún de las regiones peruanas.

A partir de la última década, el país demostró un crecimiento acelerado en este rubro, aumentando también la exportación de metales y elementos entre ellos la piedra caliza, se ve reflejado en obvias ganancias orientadas también en la explotación de los recursos naturales del país.

Lamentablemente como lo mencione antes, no todas las empresas buscan generar un beneficio más allá de lo económico, y se preocupan de manera consciente por el entorno que los rodea. Es por este motivo en especial, que los conflictos con las comunidades no se han logrado eliminar, por el contrario se ha puesto en la mira de la prensa a las empresas mineras, quien están a la espera de aplaudir las acciones responsables, así como también de repudiar actos de irresponsabilidad para con la sociedad y el medio ambiente .

El gran potencial que tiene el rubro de la minería en el Perú, es también una gran oportunidad de la promoción del desarrollo sostenible de la que puedan ser partes el estado como elemento regulador de la actividad extractiva y la sociedad organizada y concientizada de la actividad minera como tal.

En los últimos años, Perú ha demostrado un crecimiento económico favorable con índices del PBI excelentes siendo el 6% contribución neta de la minería, esto le da a Perú buenas expectativas internacionales y proyecciones para las inversiones públicas y privadas. Perú es

foco de inversión gracias a sus riquezas geológicas y a las condiciones que otorga el gobierno para los posibles inversores.

Actualmente se tiene pendiente para con el vínculo minero y las empresas temas como las políticas públicas, la participación de la comunidad, la autoridad ambiental, etc.

3.3.1. PRODUCCIÓN MINERA DEL PERÚ

La actividad minera en el Perú sigue la dinámica de una serie de precios internacionales de tendencia mundial. El país está entre los principales productores de minerales tales como plomo, cobre, cal, oro y plata.

Tabla N° 1.

***Producción principales minerales del Perú
(Expresado en TM/año)***

AÑO	COBRE	ORO	PLATA	CAL	HIERRO
	TMF	G Finos	G Finos	TMF	TMF
2014	1,377,642	140,097,028	3,768,147	5,200.345	7,192,592
2015	1,700,814	146,822,907	4,101,568	5,365,677	7,320,897
2016	2,353,859	153,005,603	4,374,56	5,898,400	7,663,124
2017	2,420,703	149,897,566	4,578,200	5,298,453	7,745,544
2018	2,900,543	158,943.334	5,200,476	6,164,365	8,132,229

Fuente: Ministerio de Energía y Minas

Elaboración: Autor

Tabla N° 2.

Posicionamiento de Perú en Latinoamérica

METAL	RANKING LATINOAMERICANO
Cobre	2
Oro	1
Plata	2
Cal	2
Hierro	3

Fuente: Ministerio de Energía y Minas

Elaboración: Autor

3.3.2. PRINCIPALES EMPRESAS MINERAS DEL PERÚ

Hoy por hoy, existe alrededor de un mínimo de cincuenta empresas mineras que operan en el país,

Al hablar de Perú como país productor de minerales, nos estaríamos refiriendo también a una serie muy variada de empresas, encontrando entre ellas empresas de pequeña, mediana y grande explotación minera. Este tipo de empresas no solo están diferenciadas por su capacidad de producción, sino también por la naturaleza de su capital, la mayoría de empresas de gran tamaño cuentan con un capital extranjero, mientras que los de pequeño y mediano tamaño son de inversión peruana.

Al contar con una variedad tan grande de empresas mineras, estas también interactúan con distintos grupos de interés y ambientes que los rodean, también representa una diferencia entre las prácticas de RSE entre una empresa lo cual evidencia que los compromisos socialmente responsables aún no están alineados en el ámbito de la minería.

Tabla N° 3.*Principales empresas mineras del Perú*

EMPRESA	REGIÓN	MINERAL	PACTO GLOBAL	GRI
Southern Perú Copper Corporation	Tacna - Arequipa	Cu	-	-
Gold Fields	Cajamarca	Au, Ag		X
Compañía minera Miski Mayo Srl	Piura	Fosfatos	-	
Shougang Hierro Perú	Ica	Fe	-	
Minera Barrick	La Libertad	Au	-	X
Anglo American Quellaveco	Moquegua	Cu	-	
Minera Yanacocha Srl	Cajamarca	Cu, Au	X	X
Compañía minera Ares	Cusco	Au, Ag	-	X
Bear Creek Mining Company	Puno	Ag	-	
Antamina	Ancash	Cu		X
Compañía minera Kuri Kullu SA	Puno	Au	-	
Fostafatos del Pacifico SA	Piura	Fosfatos	-	
Compañía minera Buenaventura	Arequipa	Au, Ag	X	X
Compañía minera Quechua	Cusco	Cu	-	
Plateu Uranium	Puno	Uranio	-	
Mantaro Perú	Junín	Fosfatos	-	
Las Bambas	Apurimac	Cu, Au, Ag, Zinc		X
Antapaccay	Cusco	Cu, Au		X

Fuente: Ministerio de Energía y Minas

Elaboración: Autor

3.3.3. MARCO NORMATIVO NACIONAL

Dentro del marco legal en el que se rige la normativa minera. Son muchísimos los artículos de interés para este rubro

En esta oportunidad solamente detallare las normas mineras que se ven vinculados con el tema puntual de la RSE. ¹⁶

¹⁶ Minem.gob.pe

- **Constitución Política del Perú – Título III, Capítulo II: Del Ambiente y los Recursos Naturales**

Artículo 66: Recursos Naturales, señala que los recursos naturales, renovables y no renovables, son patrimonio de la Nación. El Estado es soberano en su aprovechamiento. Por Ley Orgánica se fijan las condiciones de su utilización y de su otorgamiento a particulares. La concesión otorga a su titular un derecho real, sujeto a dicha norma legal.

Artículo 67: Política Nacional Ambiental, establece que el Estado determina la política nacional del ambiente. Promueve el uso sostenible de sus recursos naturales.

Artículo 68: Protección de la Diversidad Biológica y de las Áreas Naturales Protegidas, aclara que el Estado está obligado a promover la conservación de la diversidad biológica y de las áreas naturales protegidas.

Artículo 89: Comunidades Campesinas y Nativas, establece que la propiedad de sus tierras es imprescriptible y el Estado respeta la identidad cultural de las Comunidades Campesinas y Nativas.

- **Ley General del Ambiente, Ley N° 28611**

Esta Ley es la norma ordenadora del marco normativo legal para la gestión ambiental en el Perú. Establece los principios y normas básicas para asegurar el efectivo ejercicio del derecho a un ambiente saludable, equilibrado y adecuado para el pleno desarrollo de la vida, así como el cumplimiento del deber de contribuir a una efectiva gestión ambiental y de proteger el ambiente, así como sus componentes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población y lograr el desarrollo sostenible del país.

- **Ley del Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental SEIA – Ley N° 27446**

En el Artículo 1, se establece que la Ley tiene la finalidad de la creación del Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental (SEIA), como un sistema único y coordinado de identificación, prevención, supervisión, control y corrección anticipada de los impactos

ambientales negativos de carácter significativo, derivados de las acciones humanas expresadas por medio del proyecto de inversión.

- **Ley de Áreas Naturales Protegidas – Ley N° 26834**

La presente Ley norma los aspectos relacionados con la gestión de las Áreas Naturales Protegidas y su Conservación de conformidad con el Artículo 68 de la Constitución Política del Perú.

En virtud de esta Ley, las áreas naturales protegidas constituyen un patrimonio de la Nación. Su condición natural debe ser mantenida a perpetuidad

- **Reglamento de Ley General de Residuos Sólidos – Decreto Supremo N° 057-2004-PCM y sus modificatorias (D.L. N° 1065 del 28/06/2008).**

El presente dispositivo reglamenta la Ley 27314 Ley General de Residuos Sólidos, a fin de asegurar que la gestión y el manejo de los residuos sólidos sean apropiados para prevenir riesgos sanitarios, proteger y promover la calidad ambiental, la salud y el bienestar de la persona humana.

- **Ley General de Aguas – Decreto Supremo N° 17752**

Trata sobre el dominio público de las aguas por parte del Estado así de cómo las competencias y deberes que el Estado tiene sobre este recurso natural. Trata sobre la conservación y preservación de las aguas y sobre el uso de aguas

- **Reglamento de Participación Ciudadana en el Sub Sector Minero – Decreto Supremo N° 028-2008-EM**

El presente reglamento tiene por objeto, normar la participación responsable de toda persona, natural o jurídica, en forma individual o colectiva, en los procesos de definición, aplicación de medidas, acciones o toma de decisiones de la autoridad competente, relativas al aprovechamiento sostenible de los recursos minerales en el territorio nacional.

- **El Reglamento sobre Protección del Medio Ambiente en la Actividad Minera Metalúrgica, Decreto Supremo N° 016-93-EM del 28/04/1993**

El presente Reglamento comprende la aplicación de las normas contenidas en el Título XV del TUO de la Ley General de Minería (D.S. 014-92-EM), en el Código del Medio Ambiente

(D.L. 613, D.L. 757 y D.L. 25763) y alcanza a todas las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que ejerzan actividades mineras metalúrgicas.

Este Reglamento constituye la norma principal que regula los aspectos ambientales de las actividades mineras metalúrgicas. Mediante esta norma se establecen los procedimientos y pautas necesarias para que las actividades mineras se adecuen a las normas ambientales vigentes en el País y a las estipuladas por el ministerio y establece los requisitos de operación y las pautas necesarias para que las nuevas operaciones mineras adopten medidas para el control y monitoreo de sus actividades, asegurando así una adecuada protección ambiental.

- **Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional Minera – D. S. N° 055-2010-EM.**

Este Reglamento define las normas de seguridad y salud ocupacional minera que se deben aplicar en la actividad minera para proteger la integridad física de sus trabajadores

- **Ley General de Patrimonio Cultural de la Nación – Ley N° 28296**

La presente Ley establece políticas nacionales de defensa, protección, promoción, propiedad y régimen legal y el destino de los bienes que constituyen el Patrimonio Cultural de la Nación.

- **Reglamento de Investigaciones Arqueológicas del Instituto Nacional de Cultura (INC) – R.S. N° 004-2000-ED**

Establece que las investigaciones arqueológicas comprenden tres modalidades

- Proyectos de Investigación Arqueológica: originados por interés científico.
- Proyectos de Evaluación Arqueológica: originados por la afectación de obras públicas, privadas o causas naturales.
- Proyectos de Emergencia: originados por acción humana o natural imprevista.

3.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL CAPÍTULO

En Perú la RSE es un tema de discusión en muchas de las empresas que operan, muchas de ellas ya se encuentran inmersas en esas políticas mientras que para otras, aun es un tema a profundizar.

Hablando específicamente de las industrias mineras podemos encontrar varios grados de participación, siendo como antes se mencionó, aquellas empresas de capital extranjero quienes se encuentran más inmersas en la participación de RSE. Pero cada vez es mayor el número de pequeñas y medianas mineras quienes están adoptando estos estándares.

En el país las comunidades locales ven como solucionadores a los problemas de desarrollos ya existentes, tienen expectativas muy altas con respecto a la industria minera y los beneficios que estas les puedan otorgar. El estado peruano cumple aquí un rol fundamental en el cual se pueda regular las exigencias de los pobladores y los ofrecimientos de las empresas.

Si bien es cierto no hay una fórmula para todas las empresas para que puedan aplicar los normas de RSE, es así que las empresas reaccionan cada una de manera individual según sus necesidades, las necesidades de su entorno y el capital con el que cuenta al momento de la realización de algún proyecto minero.

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE CALQUIPA

S.A.C.

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE CALQUIPA S.A.C.

Este capítulo, contiene una introducción breve a la organización, su conformación y la descripción de la naturaleza de sus procesos, así como la evaluación de los aspectos físicos, naturales, biológicos, socioeconómicos y culturales en el área de influencia del proyecto, con la finalidad de determinar las condiciones existentes y capacidades del medio

4.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

4.1.1. INTRODUCCIÓN A LA COMPAÑÍA

“Somos una empresa que se dedica a la producción y comercialización de cal y sus derivados, nuestra planta, está ubicada a 5 km del distrito de Callalli en el departamento de Arequipa.

La cal es un producto que se aplica en la industria minera, alimenticia, agrícola, construcción, tratamiento de aguas, estabilización de lodos residuales, entre otros.

Producimos Oxido de Calcio de alta pureza con la marca OXID, un nuevo producto en el mercado Peruano, con la calidad y garantía que caracteriza a todos nuestros productos a nivel mundial.” CALQUIPA SAC. (s.f.) Recuperado el 13 de Febrero del 2019 de la página web: <http://www.calquipa.com/nosotros.html>

4.1.2. DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL PROYECTO

La planta de explotación tiene 400 hectáreas y se encuentra las estribaciones de la Cordillera Occidental de los Andes en el paraje Apacheta – Condoroma, Distrito de Callalli, Provincia de Caylloma, Departamento de Arequipa, País Perú.

Tabla N° 4.

Descripción técnica del Proyecto

Descripción Técnica	
Extensión	400 hectáreas
Clasificación	No Metálica
Material	Cal
Categoría	Pequeño Productor Minero
Ubicación geográfica	Condorama 31 – T
Distrito	Callalli
Provincia	Caylloma
Departamento	Arequipa
País	Perú

Fuente: Calquipa S.A.C

Elaboración: Autor

4.1.3. MISIÓN

"Ser una empresa sustentable y competitiva a nivel mundial, que nos permita satisfacer necesidades y expectativas razonables de nuestros clientes, del personal, de los accionistas y de la sociedad". CALQUIPA SAC. (s.f.) Recuperado el 13 de Febrero del 2019 de la página web: <http://www.calquipa.com/nosotros.html>

4.1.4. VISIÓN

"Ser una empresa ejemplar; la productora de cal y sus derivados más competitiva del mundo y la más grande de Latinoamérica". CALQUIPA SAC. (s.f.) Recuperado el 13 de Febrero del 2019 de la página web: <http://www.calquipa.com/nosotros.html>

4.1.5. DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO

- Nombre comercial: Cal viva
- Marca: OXID
- Formula Química: CaO
- Nombre Químico: Oxido de Calcio

4.1.6. TAMAÑO DE PRODUCCIÓN

La empresa cuenta con una capacidad de producción diaria promedio de cuatrocientas (400) Toneladas Métricas. TM

4.1.7. DESCRIPCIÓN DEL RECURSO HUMANO

La dotación de la planta de explotación de piedra caliza es variada ya que este es considerado desde la etapa de la preparación, construcción y seguimiento del proceso.

La planta tiene un trabajo continuo por lo que se dispone de mano de obra directa e indirecta.

Los empleados tanto de la planta de producción como de las oficinas no se encuentran sindicalizados, ya que en Perú no es obligatorio pertenecer a un sindicato.

Tabla N° 5.

Dotación de Empleados

Personal de Planta	
Puesto	N° de Empleados por puesto
Gerente de planta	1
Ingeniero Civil	3
ingeniero Mecánico	2
Ingeniero Electrónico	2
Ingeniero Químico	3
Laboratorista	4
Supervisor de transporte	5
Operador de equipo Pesado	5
Operadores de maquinarias	20
Hornero	5
Maestros de obra	8
Ayudante de Producción	8
Albañiles	7
Despachadores	4
Peones	12
Chofer	3
Total	95

Fuente: Calquipa S.A.C

Elaboración: Autor

Tabla N° 6.

Dotación de Empleados

Personal Administrativo	
Puesto	N° de Empleados por puesto
Gerente General	1
Gerente Financiero	1
Gerente de RRHH	1
Administrador contable	1
Personal de administración	5
Asistentes	5
Secretaria	2
Supervisor de ventas	1
Almacenero	3
Despachador	3
Personal de Servicio	5
Total	28

Fuente: Calquipa S.A.C

Elaboración: Autor

4.1.8. SITUACIÓN LEGAL

4.1.8.1. Permisos obtenidos

- Concesión Minera “Negro Africano” propiedad de CALQUIPA S.A.C.
- Código Único N° 050003397.
- 400 0000 hectáreas por explotación no metálica.
- Inscrita en Registros Públicos de Minería – Arequipa.
- Partida 20004030, Asiento 0004.
- Constancia de Pequeño Productor Minero para CALQUIPA S.A.C.
- PPM N° 1131-2011
- Inscripción en Registros Públicos de Arequipa de CALQUIPA S.A.C.
- Asiento A00001, Partida 11185718.
- Libro de Sociedades Mercantiles del Registro de Personas Jurídicas de la Zona Registral N° XII – Sede Arequipa.

- Certificado de ubicación “fuera de expansión urbana”, emitido por la Subgerencia de Asentamientos Humanos y Área Catastral de la Municipalidad Provincial de Caylloma.

4.2. DESCRIPCIÓN DEL AREA DE INFLUENCIA

4.2.1. AMBIENTE FÍSICO

4.2.1.1. Climatología

El tipo de clima del área de estudio de acuerdo a la clasificación climática corresponde a un clima lluvioso, con otoño e invierno secos, semi-fríos y húmedos.

La temperatura promedio en el área de estudio es de 9,4°C, con una variación de 5,3 a 12,1°C.

4.2.1.2. Geomorfología del área

Los suelos de la planta presentan unas limitaciones derivadas de unas condiciones edáficas generalmente desfavorables.

Presentan una baja fertilidad, ya que poseen un déficit de ciertos elementos nutrientes, tales como el carbonato cálcico, nitrógeno amoniacal, materia orgánica, los cuales se encuentran en bajas proporciones en estos suelos.

El uso actual del suelo es para: Centros de población y tierras no agrícolas, Hortaliza comercial, Cultivos permanentes, Tierras de cultivos anuales, Pastos mejorados permanentes. Por último, también cabe decir que estos suelos poseen una marcada pedregosidad, lo cual también contribuye a destacar el porqué de que no tengan un carácter agrícola, generalmente.

4.2.1.3. Hidrología

El área de estudio se encuentra ubicada a 4200 m.s.n.m. y está dentro de la cuenca hidrográfica del Río Colca, que es el principal colector de las aguas de la zona; se encuentra sobre la faja climática transicional siendo una de las regiones más húmedas en el interior de la cordillera de los Andes por lo tanto las precipitaciones más abundantes corresponden a los meses de Diciembre a Abril.

4.2.2. AMBIENTE BIOLÓGICO

La zona se encuentra ubicada en la parte sur de los andes del Perú,

El área del proyecto está constituida principalmente por las formaciones ecológicas de Puna y Altos Andes.

Como resultado de la evaluación se identificaron ecosistemas terrestres y acuáticos.

4.2.2.1. Flora y Vegetación

Los estudios de flora y vegetación de áreas determinadas, como parte de los estudios de Impacto ambiental, proporcionan un buen material de información base sobre el estado de los sistemas ecológicos de esas áreas, debido a que se genera y brinda información de las especies existentes.

Las principales especies encontradas en el área de estudio son conformados por Roquedal, Estepa espinosa, Pajonal y Tólar. Debido a que es una zona árida, la flora no es abundante.

4.2.2.2. Fauna

Acercas de la fauna, en el área de estudio se llegó a registrar cerca de 13 especies con 30 individuos de fauna silvestre.

La biodiversidad de la región andina se caracteriza principalmente por su adaptación a la variabilidad climática presente en este tipo de ecosistemas. Como parte de esta adaptación muchas especies de fauna terrestre se han especializado en diferentes hábitats, aprovechando la gradiente altitudinal y restringiendo su distribución a ciertos espacios

A continuación un cuadro con las principales especies de la zona.

Tabla N° 7.

Fauna

Grupo	Especie
Aves	Pato Cordillerano
	Tortolita Ojo Pelado
	China Linda
	Carpintero Andino
	Gorrión Americano
	Negreo Andino
	Fringílido Pechicenizo
	Fringílido Cola bandeada
	Chirigue Dorsibrillante
	Playero de Baird
Mamíferos	Ratón de Campo
	Vizcacha
	Vicuña
	Taruca
	Zorro
Peces	Trucha
	Pejerrey

Fuente: Calquipa S.A.C

Elaboración: Autor

4.2.3. AMBIENTE SOCIOECONÓMICO

Es de suma importancia investigar el entorno socioeconómico de la planta de Cal porque de esta manera podremos entender cuáles son los puntos débiles y cuales los fuertes para poder apoyar a la comunidad de Callalli.

El estudio realizado con apoyo de la empresa Calquipa para recabar datos: arroja varios datos que detallaremos a continuación:

Según fuente del último censo del 2017, XI de Población - VI de Vivienda, INEI:

- La densidad poblacional en el caso del distrito de Callalli, decreció de 1,7 hab. / Km².
- La Población es predominantemente rural con proporciones que han variado poco en el periodo intercensal

- La Estructura Poblacional por grupos de edad y sexo demuestra que la mayor concentración de población está en el grupo de edad de 0 a 14 años
- Callalli presentan bajos porcentajes de emigración 5,8% y 2,4%.
- Acerca de los Servicios educativos, existe un CETPRO donde se enseña a 30 alumnos la modalidad Técnico Productiva En los distritos se acentúa la población que culminó solo la educación primaria, el analfabetismo es todavía alto.
- La infraestructura y servicios básicos, crece notablemente la proporción de viviendas de uso ocasional
- el material predominante de las paredes de las viviendas es el adobe, piedra, quincha con barro.
- En el distrito de Callalli la principal fuente de abastecimiento de agua es de rio, acequia, manantial
- En Callalli un 36,4% ya cuenta con el servicio de energía eléctrica y corresponde principalmente al área urbana. El combustible más utilizado es la bosta o estiércol, seguida de la leña y minoritariamente el gas
- La economía, en Callalli el 75% de la población está en edad de trabajar, la PEA es de 61,4% según último censo.

4.2.3.1. Actividades económicas en Callalli

Tabla N° 8.

Actividades Economicas Locales

Actividades Económicas en Callalli	Distrito de Callalli
	(%)
Agro ganadería. Caza y silvicultura	65,3
Pesca	0,4
Explotación de minas y canteras	2,2
Industrias manufactureras	4,2
Suministro electricidad, agua y STAS	0
Construcción	7,9
Venta, mant. y repuestos de autos y motocicletas	0,5
Comercio por mayor	0,7
Comercio por menor	5,8
Hoteles y restaurantes	2,4

Transp. Almacenamiento y comunicaciones	1,3
Intermediación financiera	0
Inmobiliaria, empresa y alquileres	1,1
Adm. Publica y defensa. Seguro Soc. afiliado	1,6
Enseñanza	1,4
Servicios sociales y de salud	1,1
Otras actividades, Serv. Comunes, sociales y personales	1,4
Hogares privados y servicios domésticos	0,8
Actividad económica no especificada	1,9

Fuente: Calquipa S.A.C

Elaboración: Autor

4.2.3.2. Grupos de Interés

- **Trabajadores de Calquipa SAC**

Todos los trabajadores en planilla de la organización son considerados grupo de interés principal, como se mencionó anteriormente en la descripción de la organización, Calquipa cuenta con 95 trabajadores en la planta de explotación y 28 trabajadores como personal administrativo.

- **Municipalidad Distrital de Callalli.**

El Municipio ha adquirido maquinaria de construcción como camiones, tractores y volquetes para viabilizar y acelerar diversas obras de infraestructura, lo que ha generado puestos de trabajo para una parte de la población. También se han suscrito convenios para lograr el mejoramiento genético del ganado.

- **Programa Sierra Sur.**

En Callalli, Sierra Sur ejecuta los proyectos de Mujeres Ahorristas, Seguros de Vida, Plan de Negocios y brinda a los campesinos asistencia técnica en el manejo de recursos naturales. También asesora a las familias que poseen piscigranjas en la represa de Condorama y a los criadores de camélidos en la zona de Chichas.

- **Agro Rural - Programa Nacional de Manejo de Cuencas Hidrográficas y Conservación de Suelos**

Por ubicarse Callalli en la parte alta de la Provincia de Caylloma, Agro Rural no promueve aquí la producción agrícola estrictamente hablando sino la arborización de quebradas y la construcción de caminos de herraduras.

- **Autoridad Autónoma de Majes - AUTODEMA.**

Las manifestaciones culturales de Callalli se conforman por la cultura milenaria de los Collaguas interactuando con la gente sus usos y costumbres: preparación de los alimentos, pastoreo, elaboración de artesanías, los diferentes procesos de la crianza de alpaca (empadre, esquila, beneficio, etc.), con esta finalidad se tiene viviendas adecuadas para recibir a los visitantes con las comodidades básicas sin perder la esencia de nuestra cultura y utilizando materiales y recursos de la zona.

- **Centro de Salud de Callalli.**

Fue creado en 1986 y actualmente es cabecera de la Micro Red de Salud de Callalli.

En el establecimiento de salud trabajan 21 personas, entre profesionales, técnicos y auxiliares. Se brinda atención de consulta externa en Medicina, Odontología, Obstetricia, Enfermería, Psicología, Nutrición y Emergencias. También tiene los servicios intermedios de Laboratorio, Servicio Social y Farmacia.

- **Organización No Gubernamental de Desarrollo Grupo de Emprendimientos Ambientales (Grupo GEA).**

Esta entidad lidera proyectos socio-ambientales y, en un trabajo conjunto con la Municipalidad Distrital de Callalli, promueve programas de turismo en la zona. Existen tres programas que recientemente se están implementando: el Inventario de Recursos Turísticos, el Plan de Desarrollo Turístico y un Plan de Generación de Turismo Vivencial que involucrara a los propios pobladores.

- **Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO).**

La incursión de la FAO en el distrito es reciente y se centra en el apoyo para la implementación de módulos de sembríos de papas y forrajes.

Adicionalmente se están realizando estudios para la construcción de pequeñas represas para favorecer el buen uso del recurso hídrico en épocas de heladas.

- **Asociación de Criadores de Vicuñas de Callalli (ASCAD).**

Los miembros de esta asociación acopian fibra de alpaca en todo el distrito para posteriormente comercializarla a empresas interesadas.

- **Asociación de Criadores de Alpacas.**

Esta asociación agrupa a la mayor parte de criadores de alpaca del Distrito de Callalli. Actualmente realiza un trabajo de categorización de fibras.

- **Maquicentro**

Este es un espacio productivo dedicado exclusivamente a la actividad artesanal y a la producción de prendas de vestir confeccionadas utilizando los recursos de la zona como es la fibra de alpaca. El Maquicentro es una institución promovida por la Parroquia San Antonio Padua

- **Parroquia San Antonio de Padua.**

La percepción sobre la gestión social que realiza esta parroquia es positiva y su relación con la mayoría de los pobladores es armónica. Esto se debe en gran medida al trabajo del sacerdote Franz Windischhofer que es el promotor de diversos proyectos sociales.

- **Gobernación Distrital.**

En la actualidad el gobernador busca la concertación y comunicación con los teniente gobernadores y se involucra e interesa en proyectos de desarrollo y gestión.

- **Institución Educativa Inicial Callalli.**

Esta institución educativa posee una relación armónica con la población y un sentido de compromiso social que es catalogado como alto. La mayoría de personas sostuvieron que existe una buena enseñanza por parte de las promotoras encargadas de la enseñanza de los niños entre 3 a 5 años. Una característica que debe resaltarse es que las clases se realizan en castellano y no en quechua.

- **Institución Educativa Primaria 40380.**

La percepción sobre la actual gestión de esta institución educativa es positiva y su relación con los padres de familia es armónica. Los docentes de la escuela tienen una buena coordinación interna y hacen efectivas sus demandas por mejoras pedagógicas ante la UGEL de Caylloma.

- **Centro de Educación Técnico Profesional (CETPRO).**

Esta institución educativa está dedicada a la enseñanza de carreras técnicas como: computación, electrónica, artesanía, costura y manualidades. Atiende poco alumnado por la preferencia de emigrar hacia mejores oportunidades en Arequipa.

- **Comedor Popular.**

Este espacio es gestionado por la Municipalidad Distrital de Callalli. Actualmente tiene sesenta beneficiarios, en su mayoría personas de la tercera edad y población en edad escolar.

- **Agro Rural (antes Programa Nacional de Manejo de Cuencas Hidrográficas y Conservación de Suelos -PRONAMACHCS).**

El trabajo que cumple este programa del Ministerio de Agricultura está directamente vinculado a las actividades económico-productivas de Chalhuanca y, por tal motivo, muchos pobladores consideran que esta institución realiza un trabajo positivo en la zona. Los principales proyectos ejecutados por Agro Rural son la ampliación de los bofedales, la construcción de diques de contención y cobertizos para una mejor producción de pastos y forrajes.

- **Camal Municipal**

Antes de la existencia del camal, las tareas de la matanza de animales y el cortado de carnes se hacían individualmente en las casas o en las estancias de cada uno de los criadores. Con la construcción del camal por parte de la Municipalidad Distrital de Callalli, este tipo de prácticas cambiaron para centralizarse en las nuevas instalaciones. El camal es considerado como un espacio fundamental dentro del sistema económico productivo de Chichas

4.2.3.3. Transportes y medios de comunicación

Los poblados se comunican con la ciudad de Arequipa a través de la carretera que por sectores se encuentran en proceso de reconstrucción, es posible llegar a estos poblados a través de Arequipa-Chivay o Arequipa-La Pulpera. A su vez los poblados de Callalli y Sibayo se conectan con la ciudad del Cusco y la localidad de Caylloma.

En Callalli se cuenta con autos que hacen el servicio de Sibayo a Callalli y esporádicamente a Chivay, además las combis de servicio de Callalli a Chivay, también para Arequipa.

El transporte interno en las localidades es a pie, en moto o bicicleta.

Se cuenta con el servicio de telefonía fija y también celular, con radio, periódicos locales de la Región.

4.2.4. AMBIENTE CULTURAL

Las manifestaciones culturales de Callalli se conforman por la cultura milenaria de los Collaguas interactuando con la gente sus usos y costumbres: preparación de los alimentos, pastoreo, elaboración de artesanías, los diferentes procesos de la crianza de alpaca (empadre, esquila, beneficio, etc.), con esta finalidad se tiene viviendas adecuadas para recibir a los visitantes con las comodidades básicas sin perder la esencia de nuestra cultura y utilizando materiales y recursos de la zona.

4.2.4.1. Manifestaciones culturales

Callalli es un lugar ideal para convivir con la cultura milenaria de los Collaguas interactuando con la gente sus usos y costumbres: preparación de los alimentos, pastoreo, elaboración de artesanías, los diferentes procesos de la crianza de alpaca (empadre, esquila, beneficio, etc.),.

- **Artesanías 100% Alpaca**

La artesanía del distrito de Callalli es una actividad ancestral ligada directamente a la crianza de camélidos andino, que al mismo tiempo complementa y mejora el ingreso económico de las familias alpaqueras.

- **Tahuaya o Tawa-Haya**

Chullpas o necrópolis de la época Collagua-Inca se conservan cuatro estructuras cuadradas alineadas de mayor a menor tamaño, con puertas pequeñas con orientación oeste.

- **Castillos Encantados**

Denominación moderna de las formaciones rocosas de origen volcánico que circundan el pueblo de Callalli y cada sector tiene su denominación como Saya Saya o Torreq'aq'a, Pucara y Q'elq'ata

4.2.4.2. Festividades

Como todo pueblo andino se celebra fiestas patronales donde se pone de manifiesto el sincretismo cultural del poblador andino. Las principales festividades son:

- **Tincachi y Carnavales**

El tincachi es un ritual que realiza el poblador en honor a la Pachamama (Madre Tierra) y los camélidos que son el sustento económico de las familias. Se realiza a partir del 20 de enero hasta el miércoles de ceniza.

- **San Antonio de Padua**

Es la fiesta principal del pueblo en honor a San Antonio de Padua y se celebra el 13 de junio.

- **Inmaculada Concepción**

Se realiza el 8 de diciembre en donde el poblador danza en parejas la Wifala (Wititi)

CAPÍTULO V

**IMPACTO SOCIOAMBIENTAL Y EVALUACIÓN
POR INDICADORES ETHOS**

CAPÍTULO V

IMPACTO SOCIAMBIENTAL Y EVALUACIÓN POR INDICADORES ETHOS

Convencionalmente, el impacto ambiental se define como el cambio neto en la salud del hombre, en su bienestar o en su entorno, debido a la interacción de las actividades humanas con los sistemas naturales. Según esta definición, un impacto puede ser favorable o adverso. Se consideran significativos cuando superan los estándares de calidad ambiental, criterios técnicos, hipótesis científicas, comprobaciones empíricas, juicio profesional, valoración económica o social, entre otros

Este capítulo identifica, evalúa y describe los impactos ambientales y sociales que se presentarán durante el proceso de explotación de la Cantera para extraer piedra caliza que será utilizado en la producción de Cal.

Para realizar el análisis ambiental se han identificado las principales actividades a partir de las cuales se definieron los aspectos e impactos ambientales del proyecto determinando su influencia sobre los elementos del medio con el que interactúa mediante un criterio de causa-efecto que permite evaluar el carácter favorable o adverso según sea el caso. Luego, se agrupan los impactos identificados de acuerdo a la significancia de manera que se pueden establecer prioridades para ser atendidas.

Se ha identificado también potenciales impactos que serán prevenidos mediante el cumplimiento de normas ambientales, de salud, higiene y seguridad

5.1. MÉTODO DE ANÁLISIS

La evaluación e identificación de los impactos potenciales, se realizó mediante una lista de verificación, combinada con la sistematización de los resultados en matrices, a fin de obtener una relación integrada de impactos, valoración, probabilidad de ocurrencia y aplicación de las medidas de control.

En el siguiente cuadro, se presenta el resumen de los criterios y calificaciones usadas para la presente evaluación

Tabla N° 9.

Criterios y Calificaciones

Criterios - Rangos	Magnitud (m)	Duración (d)	Extensión (e)	Fragilidad (f)
1	Muy pequeña	Días	Áreas puntuales	Muy Poco Frágil
2	Pequeña	Semanas	Sectores de la Concesión	Poco Frágil
3	Mediana	Meses	Área de Concesión	Medianamente Frágil
4	Alta	Años	Influencia indirecta	Frágil
5	Muy Alta	Décadas	Distrital, Regional y Nacional	Extremadamente Frágil

Fuente: Calquipa S.A.C

Elaboración: Autor

Los criterios para estimar los índices o valores numéricos de significancia se definieron como sigue:

- ***Magnitud (m):*** Indica el grado de incidencia de la actividad sobre un determinado componente ambiental. Hace referencia a la dimensión del impacto; es decir, la medida del cambio cuantitativo o cualitativo de un parámetro ambiental, provocada por una acción.
- ***Duración (d):*** Es el tiempo que se presume afectará un impacto.
- ***Extensión o área de influencia (e):*** Es una evaluación espacial sobre la ubicación del efecto bajo análisis. Está relacionado con la superficie afectada.
- ***Fragilidad del componente (f):*** Es el grado de susceptibilidad del componente a ser deteriorado ante la incidencia de las actividades de explotación.

En el cuadro N°10 se puede observar los impactos ambientales y sociales ordenados por nivel de significancia y el porcentaje que determina su implicancia en el proyecto.

Tabla N° 10.

Nivel de Significancia

Impacto Ambiental	Nivel de significancia	Porcentaje
Riesgo de Alteración de la napa freática	(-) Muy Poca Significancia	10,0%
Riesgo de Afectación de Sitios Arqueológicos		
Aseguramiento de la estabilidad de taludes	(+) Poca Significancia	5,0%
Riesgo de afecciones a la salud y seguridad	(-) Poca Significancia	45,0%
Riesgo de contaminación del suelo		
Afectación del suelo		
Reducción de la cobertura vegetal		
Alejamiento o perturbación de la fauna		
Generación de gases de combustión		
Generación de ruido		
Modificación del drenaje superficial		
Alteración de la calidad visual del paisaje local		
Dinamización del Comercio y servicios	(+) Moderada Significancia	10,0%
Generación de empleo		
Generación de desmonte	(-) Moderada Significancia	30,0%
Generación de vibraciones		
Disminución del recurso hídrico		
Riesgo de desestabilización de taludes		
Generación de Partículas		
Modificación del relieve	(-) Alta Significancia	5,0%

Fuente: Calquipa S.A.C

Elaboración: Autor

5.2. IMPACTOS AMBIENTALES Y SOCIALES

El análisis ambiental realizado determinó que la explotación genera efectos e impactos adversos y favorables, directos e indirectos y de inevitable hasta muy baja probabilidad de ocurrencia.

El riesgo de afectaciones a la salud de la población local es muy limitado y de baja probabilidad de ocurrencia, debido a que no existen centros poblados establecidos en la zona aledaña al proyecto.

La modificación del drenaje superficial, el riesgo de contaminación y pérdida del suelo, la generación de gases de combustión y el incremento de ruido ambiental dentro del medio físico; la reducción de la cobertura vegetal, perturbación y alejamiento de la fauna dentro del medio biológico; y la alteración de la calidad visual del paisaje dentro del medio perceptual son otros impactos identificados de poca significancia.

El impacto de la generación temporal de empleo, es un impacto directo y benéfico que a su vez genera efectos positivos sobre la economía local. Adicionalmente a ello, se considera el beneficio a mediana y pequeña escala durante la logística del proyecto determinado por la movilización del personal, equipos, bienes y servicios que generará el incremento del comercio y servicios.

A continuación en la siguiente tabla se muestra un resumen de los impactos ambientales y sociales de la cantera de explotación de piedra caliza y la naturaleza de sus procesos, habiendo utilizado las matrices de evaluación antes mencionadas.

Tabla N° 11.

Impactos Ambientales y Sociales

Elementos del Medio	Impactos ambientales y sociales	Causas	Efecto	Probabilidad	Condición	Magnitud	Duración	Significancia
Económicos	Generación de empleo	Trabajos de preparación y explotación de la cantera	Positivo	Inevitable ocurrencia-temporal	Directo	Alta	Años	Moderada
	Dinamización del comercio y servicios	Compra de bienes e insumos para la construcción y funcionamiento del campamento, alquiler de maquinarias y equipos, abastecimiento de alimentos, uso de hospedajes, etc.	Positivo	Inevitable ocurrencia-temporal	Directo	Muy Alta	Años	Moderada
Social	Riesgo de afecciones a la salud y seguridad	Incremento de los niveles de ruido. Emisiones de polvo y gases	Negativo	Baja probabilidad de ocurrencia	Directo	Pequeña	Semanas	Poca
Cultural	Riesgo de afectación de zonas arqueológicas	Actividades de explotación. Voladuras	Negativo	Baja probabilidad de ocurrencia	Indirecto	Mediana	Años	Moderada
Perceptual	Alteración de la calidad visual del paisaje	Explotación de la cantera y disposición de material excedente	Negativo	Alta probabilidad de ocurrencia	Directo	Alta	Años	Moderada
Calidad del aire	Generación de partículas	Actividades de acondicionamiento, operación y cierre	Negativo	Inevitable ocurrencia-temporal	Directo	Mediana	Días	Moderada
	Generación de gases de combustión	Maquinaria y equipos. Construcción del acceso. Desplazamiento de volquetes	Negativo	Inevitable ocurrencia-temporal	Directo	Pequeña	Días	Poca
Ruido	Generación de ruido	Maquinaria y equipos. Actividades de voladura. Transporte y carga de material	Negativo	Inevitable ocurrencia-temporal	Directo	Pequeña	Días	Poca
Agua	Disminución del recurso hídrico	Consumo de agua para actividades de explotación y control ambiental	Negativo	Baja probabilidad de ocurrencia	Directo	Muy Pequeña	Días	Moderada

	Modificación del drenaje superficial	Construcción del acceso a la cantera, plataforma de perforación y voladuras	Negativo	Baja probabilidad de ocurrencia	Directo	Muy Pequeña	Días	Poca
	Riesgo de alteración de napa freática	Descargue/derrame de contaminantes: desechos, aceites y grasas	Negativo	Muy baja probabilidad de ocurrencia	Indirecto	Muy Pequeña	Días	Muy poca
Suelo	Afectación de suelos	Preparación del sitio y explotación del material	Negativo	Moderada probabilidad de ocurrencia	Directo	Mediana	Meses	Poca
	Riesgo de contaminación de suelos	Uso maquinarias. Transporte de combustible. Almacenamiento Funcionamiento de camino de acceso	Negativo	Baja probabilidad de ocurrencia	Directo	Pequeña	Meses	Poca
Vegetación y Fauna	Reducción de la cobertura vegetal	Remoción de la capa superficial del suelo. Perforaciones, construcción de accesos, botaderos.	Negativo	Moderada probabilidad de ocurrencia	Directo	Mediana	Años	Poca
	Alejamiento o perturbación de la fauna local	Ruido generado por las actividades de explotación. Acondicionamiento del terreno. Transporte y carga de material	Negativo	Inevitable ocurrencia	Indirecto	Mediana	Meses	Poca

Fuente: Calquipa S.A.C

Elaboración: Autor

5.3. EVALUACIÓN POR INDICADORES ETHOS

Con el objetivo de brindar un autodiagnóstico que sea preciso y el cual se pueda profundizar, se tomó en cuenta los indicadores Ethos, los cuales tocan temas puntuales de responsabilidad social empresarial y peculiaridades de cada área de la organización, siendo estos uno de los parámetros más completos de evaluación.

Se evaluó el estado situacional de la empresa Calquipa SAC con respecto a la responsabilidad social, apoyándonos en el uso de encuestas que se basan en la guía de indicadores Ethos.

Debido al alcance de los tópicos tratados, se necesita el apoyo de todas las áreas de la organización, cuanto más dinámico sea la participación de las áreas, más grande será a representatividad de los resultados y se podrá tener una reflexión más profunda con los resultados obtenidos.

Se ha seleccionado a personas representativas de cada área para el llenado del formulario, se señaló el apoyo de un coordinador de área para sistematizar el dialogo interno y la información obtenida

Los resultados que arrojaron las evaluaciones, son fundamentales para la empresa para poder actuar tras los puntos débiles y reforzar los fuertes, es por esto que es de suma importancia que sea de conocimiento general, y los altos mandos conozcan los resultados.

Los resultados de cada ítem pueden ser situados en 4 diferentes etapas, las cuales están detalladas en el cuestionario adjunto en los anexos.

Cada etapa representa un nivel de diagnóstico en el que se encuentra la organización. Siendo la etapa N° 1 el nivel más básico en cuanto a responsabilidad social empresarial y la etapa N° 4 la más avanzada.

El modelo de cuestionario esta adjuntada en anexos. Los datos que se obtuvieron fueron analizados, y se detallan a continuación.

EVALUACIÓN INDICADORES ETHOS

1. VALORES TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

1.1. AUTOREGULACIÓN DE LA CONDUCTA

1.1.1. Compromisos Éticos

Con respecto a los compromisos éticos, la Empresa Calquipa SAC cuenta con un código de ética el cual está instaurado en todos los niveles jerárquicos, se encuentra entonces situado en la etapa n°4 de este punto.

La empresa expone públicamente sus códigos de ética, prohíbe bajo cualquier situación las prácticas ilegales de manera transparente. La empresa promueve e impulsa el respeto en todo momento los valores éticos de la organización

1.1.2. Arraigo en la Cultura Organizativa

Tratándose de la cultura organizacional, Calquipa SAC, cuenta con un plan de difusión de valores, situándose en la etapa N°2, aún este proceso no es auditado y está centrado en el público interno, es decir los empleados.

La organización no cuenta con un comité destinado específicamente a la ética, por lo que no hay un canal de denuncias relacionadas al manual de ética y al incumplimiento de esta.

No se han aplicado evaluaciones de 360° para evaluar la ética en la compañía, sin embargo el área de recursos humanos está pendiente del cumplimiento ético de sus colaboradores. Hay procedimientos de sanción tras el incumplimiento en cualquier situación.

1.1.3. Gobierno Corporativo

En este tópico los resultados arrojaron que la gerencia tiene políticas explícitas y transparentes de las cuentas y la información de la organización, estas están expresadas transparentemente y son monitoreadas periódicamente sin embargo aún están centradas las decisiones en la gerencia y no hay espacio al diálogo o sugerencias de terceros involucrados. En este punto la empresa se encuentra situada la etapa N° 3.

La organización se apoya en especialistas por lo general en temas ambientales, ya que como es una empresa minera, se debe tener sumo cuidado en los impactos que sus procesos generan.

1.2. RELACIONES TRANSPARENTES CON LA SOCIEDAD

1.2.1. Diálogo e Involucramiento de los Grupos de Interés (Stakeholders)

Con respecto al dialogo e involucramiento con los stakeholders, la organización se encuentra en la etapa N° 3, ya que se promueve el dialogo con las diversas partes interesadas de la compañía, basándose en una práctica de transparencia de información.

Al ser una empresa minera, está en constante búsqueda de la satisfacción de las comunidades que los rodean para evitar problemas, pero aún están en etapas de implementación de mejoras y no han evaluado hasta ahora los indicadores de desempeño.

1.2.2. Relaciones con la Competencia

Pese al corto tiempo vigente en el mercado la empresa es líder en cuanto a precios de competencia, se encuentra en el rango normal de precios en el mercado, y está absolutamente en contra de cualquier práctica de competencia desleal, en donde está incluida la evasión de impuestos, la alteración de productos, el contrabando, etc. Se encuentra situado en la etapa N4°.

La empresa nunca ha sido víctima de alguna denuncia por competencia desleal, se cuenta además con una política trasparente donde se expone públicamente los precios, materiales, etc.

1.2.3. Balance Social / Memoria de RSE / Reporte de Sostenibilidad:

La organización elaboró un análisis de impacto ambiental al inicio de sus actividades, pero no cuenta con un reporte anual donde informa los resultados con aspectos cuantitativos. Se encuentra en la etapa N°2 ya que las decisiones aún están centradas en la gerencia y no se involucra al 100% a los stakeholders para plantear mejoras en el desempeño del siguiente año.

Los reportes tanto financieros como socio ambientales son auditados por terceros, no se publica la información a las partes interesadas pero si son tomados en cuenta para una mejor planificación estratégica.

2. PÚBLICO INTERNO

2.1. DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN

2.1.1. Relación sindical

No se considera la aplicación en la organización. Los trabajadores de planta y administrativos no están afiliados a ningún sindicato. Se pone a disponibilidad el ministerio de trabajo en caso sea requerido. Vale aclarar que en Perú los sindicatos son generalmente para las instituciones públicas, sin embargo es de elección propia para el trabajador afiliarse o no a alguno de estos. Lo más común es el sindicato de obreros pero la organización no tiene ningún trabajador afiliado.

2.1.2. Gestión Participativa

En este punto la empresa se encuentra en la etapa N°1 ya que pone a disposición en caso requiera alguna información y está presto a brindar entrenamiento a los colaboradores, sin embargo, el involucramiento de los trabajadores no es mayor y tampoco cuentan con un comité de gestión.

La organización discute con sus colaboradores y evalúa sugerencias cada primer viernes del mes sin embargo no se cuenta con un programa para implementar las sugerencias y muchas de ellas quedan en stand by por ese motivo.

2.2. RESPETO AL INDIVIDUO

2.2.1. Compromiso con el futuro de los niños

La organización además de respetar la ley que prohíbe el trabajo de menores de edad, bajo ninguna circunstancia utiliza mano de obra de menores de edad, discute internamente el trabajo infantil y promueve la educación en los hijos de los colaboradores, se encuentra situado en la Etapa N°2 ya que aún le falta implementar algún programa que apoye a la educación de la comunidad infantil, se puede tomar

esto como sugerencia para el modelo de gestión. Además también podría colaborar con otras organizaciones a favor de los niños.

2.2.2. Valoración de la Diversidad - discriminación e igualdad de genero

En este tópico, la organización se encuentra situado en la etapa N°2 donde se señala que la empresa promueve la diversidad y prohíbe cualquier práctica discriminatoria.

La organización busca la igualdad de género, raza y orientación sexual ofreciendo igualdad de salarios.

De 95 trabajadores de planta, 32 son mujeres, aquí el número de hombres es mayor debido a que los puestos son en su mayoría de operadores de producción, y no hay postulaciones del sexo femenino. Sin embargo los puestos de planta que pueden ser cubiertos por mujeres si hay aplicantes, han sido prioritarios para ser cubiertos por mujeres.

Con respecto a los trabajadores administrativos, de 25 empleados, 19 son mujeres.

2.2.3. Relaciones con trabajadores subcontractados

Calquipa SAC mantiene una buena relación con los trabajadores subcontractados, dentro de los parámetros legales y monitorea periódicamente el cumplimiento de estos, es por ello que está situado en la etapa N°2, la organización aún puede mejorar su relación con estos trabajadores preocupándose por su índice salarial y ofreciendo las mismas condiciones que tienen sus trabajadores en planilla.

El personal terciarizado no supera el 20% del total de la planilla de la organización, y no se ofrece los mismos beneficios que a sus colaboradores por lo que podría ser un buen punto de mejora.

2.3. TRABAJO DECENTE

2.3.1. Política de remuneración y línea de carrera

En este punto específico la organización se encuentra en la etapa N° 2 ya que está consciente de que uno de los recursos más importantes, es el recurso humano, se preocupa por capacitar a los trabajadores, sin embargo no avanza de etapa porque aún

tiene como falencia, otorgar a los empleados una línea de carrera y un plan de gestión para esto. Se podría mejorar también escuchando las apreciaciones de los colaboradores con un mayor detenimiento, ya que muchos de ellos consideran que sus opiniones no son tomadas en cuenta.

Calquipa busca que la diferencia salarial no sea muy grande, los colaboradores de ventas tienen bono por desempeño, ofrece planes de salud, sin embargo no ofrece apoyo económico para créditos de vivienda y de estudios. Por otro lado la organización reparte utilidades desde hace un año en donde se ya se vio reflejada las utilidades y se recuperó el punto de inversión.

2.3.2. Salud, seguridad y línea de carrera

La organización posee indicadores que monitorean el cumplimiento de la ley con respecto a seguridad y salud haciendo cumplir los estándares de calidad, sin embargo están situados en la etapa N°2 porque no se evalúa el nivel de satisfacción de sus colaboradores con respecto a estos indicadores.

Se evaluó indicadores que son deficientes en la organización, les hace falta programa de recuperación de adictos, programa de salud para mujeres, para portadores de VIH, y para orientación alimenticia.

La organización cuenta con políticas de denuncia en cualquier caso de acoso y privacidad de información de los empleados.

2.3.3. Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad

La empresa está en la etapa N°3 en este punto, ya que ofrece actividades de desarrollo profesional, generalmente a puestos operativos y/o que se desempeñan en planta, para alcanzar la excelencia la empresa podría ofrecer programas de estudios independientemente del área en el que se desempeñan y no solo estar orientados al perfeccionamiento de las tareas.

2.3.4. Comportamiento frente a despidos

En cuanto a los despidos, Calquipa, evita los despidos buscando alternativas de solución, promoviendo el dialogo constante para evaluar de la mejor manera la

situación que se presente. En caso de que el despido se inminente trata ante todo de ofrecer la oportunidad de una renuncia voluntaria para no marcar el expediente del trabajador. Sin embargo no se encuentra en la etapa N° 4 porque una vez desvinculado la empresa no se preocupa por la re locación del empleado.

En los últimos años no ha tenido ningún problema judicial con respecto a este tema.

Se ve como punto deficiente que no se evalúa la rotación de los empleados y se podría implementar.

2.3.5. Preparación frente a la jubilación

Nunca se ha tratado este tópico, ya que como la empresa relativamente hace poco no tiene empleados que se hayan jubilado en la organización.

3. MEDIO AMBIENTE

3.1. RESPONSABILIDAD FRENTE ALA GENERACIÓN FUTURA

3.1.1. Compromiso con la mejora de la calidad ambiental

En este punto la organización se encuentra en la etapa N°4 ya que cumple con lo exigido legalmente en cuanto la mejora ambiental, cuenta con comités que lo monitorean periódicamente, incluye la mejora ambiental en sus decisiones de planificación estratégica, y sus principios están basados en el cuidado ambiental.

3.1.2. Educación y concientización ambiental

Calquipa desarrolla acciones de educación ambiental a sus empleados preocupándose porque además de lo legal sean conscientes del impacto ambiental que genera la producción de su bien, sin embargo se considera que se puede mejorar ya que no hay campañas de reciclaje dentro de la organización, y podrían además de lo legal unirse a instituciones no gubernamentales que apoyen la causa.

3.2. MANEJO DEL IMPACTO AMBIENTAL

3.2.1. Manejo del impacto ambiental y del ciclo de vida de productos y servicios

Se encuentra situado en la etapa N° 3 debido a que cuenta, con sistemas de control ambiental, estandarizados y formales para su producción, los cuales incluyen planes de prevención y acción ante posibles problemas. Sin embargo no asciende de etapa ya que como punto deficiente se podría ver que la organización no realiza la misma evaluación para su cadena productiva ni para sus proveedores. Además de eso la organización no brinda información a los afectados por los impactos de sus procesos y se puede considerar como punto de mejora.

3.2.2. Sustentabilidad de la Economía Forestal

Nunca se ha tratado este tópico por la ubicación de la empresa.

3.2.3. Minimización de entradas y salidas de insumos

En este punto se encuentra situado en la etapa N°1, la organización es consciente de la búsqueda de reducción de residuos, energía y materias primas, sin embargo tiene como puntos deficientes mejorar tecnológicamente para la reducción de estos.

Calquipa monitorea el consumo eficiente de energía, agua, la emisión de residuos y la generación de desechos líquidos y sólidos pero porque esta exigido por la ley y pasan controles al ser empresa de rubro minero.

Se podría considerar como modelo de gestión la creación de programas para mejorar en este punto y también pensar en invertir dinero en programas de mejora ambiental.

4. PROVEEDORES

4.1. SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

4.1.1. Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores

La empresa se encuentra en el nivel N°2 ya que si bien, selecciona y evalúa a sus proveedores por precio, calidad, tiempo de entrega, contempla criterios legales de seguridad social y fiscal, estos no son evaluados para ver si cumplen con criterios de responsabilidad social, lo cual podría ser tomando en cuenta en el plan de gestión como punto a mejorar.

4.1.2. Trabajo Infantil en la Cadena Productiva

Nunca se ha tratado este tópico en la organización, esta cumple legalmente con la no contratación de no menores de edad, sin embargo no monitorea el trabajo infantil en su cadena productiva.

4.1.3. Trabajo Forzado en la Cadena Productiva

Nunca se ha tratado este tópico en la organización, esta cumple legalmente con la no contratación de personas forzadas, sin embargo no monitorea el trabajo infantil en su cadena productiva.

4.1.4. Apoyo al Desarrollo de Proveedores

Calquipa está situado en la etapa N°1 en este tópico ya que solamente negocia si bien transparentemente, criterios comerciales con sus proveedores, no brinda actividades de entrenamiento, ni promueve a estos en proyectos sociales ni ambientales.

Al ser una empresa de producción grande no toma en cuenta al pequeño productor. Sin embargo siempre trata de buscar el comercio justo y da prioridad a los proveedores con certificaciones para asegurar de este modo la calidad de su producto.

5. CONSUMIDORES Y CLIENTES

5.1. DIMENSIÓN SOCIAL DEL CONSUMO

5.1.1. Política de comunicación comercial

La organización se encuentra situada en la etapa N°3, ya que focaliza sus estrategias de venta en la generación de ganancias pero mantiene una buena comunicación con sus clientes, se preocupa siempre de promover la comunicación y alerta a estos de daños perjudiciales del producto además de tenerlos a la vista en el rotulado de sus productos.

5.1.2. Excelencia de la atención

Acerca de la atención de sus clientes proporciona información de acceso fácil y se focaliza en la solución de problemas, brindando atención especializada dependiendo del caso que se presente, sin embargo no está más allá de la etapa N°2 porque aún tiene como punto deficiente ampliar los canales de comunicación y tomar en cuenta las sugerencias de los clientes para la mejora de sus productos.

5.1.3. Conocimiento de los daños potenciales de los productos y servicios

Al trabajar con un producto mineral, la organización investiga los daños potenciales de sus productos y las medidas que se deben tomar para manipular este, además de eso advierte a sus trabajadores y consumidores de las medidas preventivas y los posibles riesgos lo cual sitúa en este punto en la etapa N°3, no va más allá de esta etapa al faltarle buscar la reducción de los daños potenciales del producto.

6. COMUNIDAD

6.1. RELACIONES CON LA COMUNIDAD LOCAL

6.1.1. Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad del entorno

Una vez más al ser una empresa minera, busca el apoyo de la comunidad para el desarrollo de sus actividades, busca la escucha activa y promueve planes de desarrollos para estos, sin embargo aún no son del todo implementados y no se encuentran monitoreados.

La organización participa activamente y busca el desarrollo de la comunidad pero no en su totalidad y falta ser consecuente con este punto a mejorar.

6.1.2. Relaciones con organizaciones locales

La empresa apoya financieramente planes de desarrollo para la comunidad, sin embargo no está situado más allá de la etapa N°2, porque podría mejorar la comunicación con la comunidad para desarrollar mejores programas para estos y buscar alianzas estratégicas que estén orientados hacia el mismo futuro.

6.2. ACCIÓN SOCIAL

6.2.1. Financiamiento de la acción social

La organización nunca ha tratado este punto ya que su apoyo no va más allá de la comunidad que los rodea por lo que no cuentan con un fondo destinado a ayuda social.

6.2.2. Involucramiento con la acción social

La organización nunca ha tratado este punto ya que su apoyo no va más allá de la comunidad que los rodea y sus planes de desarrollo están destinados únicamente para ellos, por lo que no consideran mayor involucramiento con la acción social.

7. GOBIERNO Y SOCIEDAD

7.1. TRANSPARENCIA POLITICA

7.1.1. Contribuciones para campañas políticas

No se considera la aplicación en la organización, debido a que no se considera el apoyo a ningún candidato, ni partido político.

7.1.2. Políticas anticorrupción

Calquiipa está situado en la etapa N°4 ya que procura evitar cualquier conducta corrupta bajo cualquier circunstancia, tiene políticas legales con respecto a este tópico y los empleados se encuentran en la obligación de reportar a las autoridades ante algún problema o caso de corrupción.

La organización no posee denuncias.

7.2. LIDERAZGO SOCIAL

7.2.1. Liderazgo e influencia social

Nunca se ha tratado este tópico en la organización

7.2.2. Participación en proyectos sociales gubernamentales

La organización está ubicada en la etapa N°1 ya que solamente cumple con el pago legal de impuestos, podría mejorar y ascender de etapa contribuyendo con recursos humanos, financieros y tecnológicos ejecutados por el gobierno.

Se termina con este punto N° 7 los indicadores con los que fue evaluada la organización, se presentan los resultados detallados los cuales serán considerados para la creación del modelo de gestión y la mejora de la calidad ambiental y social que será presentado en el siguiente capítulo

CAPÍTULO VI
MODELO DE GESTIÓN

CAPÍTULO VI

MODELO DE GESTIÓN

El modelo de gestión que se aplicara a manera de conclusión, como última fase del proyecto está enfocado en la responsabilidad social empresarial, orientado hacia su grupo de interés tras el previo análisis situacional de la organización.

Estará apoyado por el factor humano como principal herramienta, la cual busca además de la perduración en el tiempo de la empresa, la acción social tanto interna como externamente.

Además de esto como se mencionó al inicio del trabajo investigativo, se busca un mayor posicionamiento a mediano plazo de la empresa Calquipa SAC en el tema de RSE, para generar además un modelo a seguir de las empresas del mismo rubro.

Las conclusiones obtenidas tras aplicar la evaluación de impacto ambiental y social, además de apoyarnos en los indicadores Ethos, se pudo evidenciar puntos de mayor relevancia y diferentes acciones aplicables para cada situación.

Se dividieron en las áreas más importantes a tratar, para poder plantear las sugerencias a implementar, los cuales se estructuraran de acuerdo a los intereses y necesidades de estos, estas son las siguientes:

6.1. GESTIÓN PARA LOS EMPLEADOS

Este es uno de los puntos más importantes, ya que Calquipa está consciente de cuán importante es el recurso humano para la organización, para alcanzar los objetivos de producción. Se pudo plantear los siguientes puntos de mejora:

- La organización debe buscar la vinculación con sus empleados buscando generar un sentido de pertenencia, esto se puede dar generando incentivos de bienestar que a su vez mejoren su calidad de trabajo y la calidad de vida de estos.

Para esto se sugiere planes atractivos y oportunidades de recreación para los empleados organizados en diferentes meses del año, con la finalidad de que a lo largo del año los planes ofrecidos mantengan atraídos a los colaboradores.

Se detallan a continuación

Tabla N° 12.

Campaña de Beneficios

CAMPAÑA DE BENEFICIOS													
BENEFICIOS	ORIENTADO A:	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Agasajo Adulto Mayor	Empleados mayores de 60 años, padres de los empleados											x	
Agasajo día del Niño	Hijos de los empleados de entre 0-12 años												x
Agasajo y Obsequio día de la mujer	Todas las empleadas mujeres			x									
Apoyos de útiles Escolares	Hijos de los empleados de entre 0-12 años		x										
Asesoría Nutricional	Empleados en su totalidad			x				x					x
Campaña de despistaje oncológico	Empleados en su totalidad				x				x			x	
Campaña Navideña	Empleados en su totalidad												x
Mañana Deportiva	Empleados en su totalidad							x					
Programa planificación familiar	Empleados en su totalidad	x				x					x		
Salud Odontológica	Empleados en su totalidad			x			x			x			x
Taller "sembremos un árbol"	Empleados en su totalidad							x					
Taller de dibujo y pintura	Hijos de los empleados de entre 0-12 años	x	x					x					
Taller de Loncheras Nutritivas	Empleados en su totalidad			x							x		
Taller de Reciclaje	Empleados en su totalidad					x				x			
Taller informativo "Conciencia Ecológica"	Empleados en su totalidad											x	
Taller informativo "El micro empresario"	Empleados en su totalidad				x								
Taller informativo "Uso consciente de Recursos"	Empleados en su totalidad								x				
Talleres de Ingles	Empleados en su totalidad		x		x		x		x		x		x
Verano deportivo	Hijos de los empleados de entre 0-12 años	x	x	x									
Voluntariado a sociedades vulnerables	Empleados en su totalidad			x			x			x			x

Elaboración: Autor

- Se buscara el reducir la brecha salarial, y para el año 2019 se tiene como objetivo velar por una remuneración justa y acorde al mercado
- Igualdad de oportunidades para mujeres, posibilidad de ascender a cargos directivos.
- Se sugiere implementar un canal de denuncias y la creación de un protocolo estandarizado para la prevención de acoso moral y/o sexual.

- Se sugiere mantenerse acorde a la ley de Perú la cual indica contar con un mínimo del 3% de personas con discapacidad. - Ley General de Personas con discapacidad - Marco normativo ley N° 29973
- Se sugiere poner en marcha un plan de salud ocupacional, además de mantener actualizado el plan de seguridad industrial y prevención de accidentes. Este establecerá políticas necesarias y la obligación del personal a conocerlas, mantenerlas y respetarlas. Para ello se sugiere destinar un comité o un responsable exclusivo para tal fin.
Se recomienda supervisar este plan dos veces al año en los meses de Junio y Diciembre.

A continuación se presenta un listado de medidas relevantes para el plan de salud ocupacional.

Tabla N° 13.

Medidas Preventivas de Salud Ocupacional Propuestas

SALUD OCUPACIONAL
Se deberá estrictamente cumplir con los límites máximos de exposición de 85 dB(A) para un periodo de 8 horas establecido en el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera del Ministerio de Energía y Minas
El uso de protección auditiva en las áreas de mayor exposición (cerca de perforadoras, generadores eléctricos, motores), será permanente y obligatorio.
En el caso de exposición a gases y partículas, los trabajadores harán uso de equipos de protección respiratoria con filtros especiales para gases y polvo.
El personal contara con casco, zapatos de seguridad y lentes protectores.
El personal que realice trabajos especiales en el que materiales extraños puedan afectar sus ojos deberá usar los lentes adecuados para su actividad.
En las áreas de voladura sólo se mantendrá trabajando al personal que se encuentre capacitado para realizar tales labores. Asimismo, portarán su respectivo permiso para manipular material explosivo emitido por la DICSCAMEC.

El personal en general será permanentemente capacitado para realizar las actividades de construcción y operación en la cantera y accesos tomando en cuenta todos los riesgos y efectos a la salud y concientizándose para el uso permanente de sus equipos de protección personal.
El área de Seguridad e Higiene Industrial evaluará que los niveles de exposición de los trabajadores no sobrepasen los límites permisibles.
El personal se someterá un examen médico pre-ocupacional, anual y al cierre de la cantera.
Se deberá informar por escrito a la Subgerencia sobre cualquier accidente que ocurra en los frentes de obra, además, llevar un registro de todos los casos de enfermedad ocupacional.
El personal del contratista contará con equipos de protección personal y colectiva, de acuerdo con los riesgos a que estén sometidos (uniforme, casco, guantes, botas, gafas, protección auditiva, etc.). Los elementos deben ser de buena calidad y serán revisados periódicamente para garantizar su buen estado.
El personal de la obra deberá estar informado sobre los riesgos de cada oficio, la manera de utilizar el material disponible y como auxiliar en forma oportuna y acertada a cualquier accidentado.
Se deberá dotar a los frentes de trabajo, casetas, talleres, almacenes y demás instalaciones temporales, de camillas, botiquines y demás implementos para atender primeros auxilios.
Se deberá suministrar equipos, máquinas, herramientas e implementos adecuados para cada tipo de trabajo, los cuales serán operados por personal calificado y autorizado, sólo para el fin con el que fueron diseñados.
Se deberá utilizar solamente vehículos automotores en perfecto estado, para transportar de forma apropiada y segura personas, materiales y equipos, de acuerdo con las reglamentaciones de las autoridades de transporte y tránsito.
Los vehículos serán conducidos por personal adiestrado, estarán debidamente identificados y contarán con los avisos de peligro necesarios.

Elaboración: Autor

- La falta de capacitación y la rotación de personal es una medida que se subsanara con un plan de capacitación en el cual se adjunta un modelo de planilla para cursos de capacitación que se detallara a continuación

Este plan estará organizado acorde al grado de educación del personal y acorde lo que se necesite el recurso humano

Tabla N° 14.

Plantilla de capacitaciones

PLANTILLA DE CAPACITACIONES	
Nombre	Nombre del colaborador a capacitarse
Contratista	La organización que brinda la capacitación
Objetivo de Capacitación	para mejorar el servicio, beneficio exclusivo del colaborador, desarrollo de carrera, etc.
Formación Especifica	Se especifica el área específica y el sub área para la que se está brindando la capacitación
Capacitador	Nombre del Capacitador
Horas de Capacitación	Número de horas semanas mensuales y/o anuales de capacitación
Cronograma de Ejecución	Programación de la capacitación

Elaboración: Autor

Para poder poner en marcha el plan de capacitación de sugiere separar en 5 fases el proceso

Tabla N° 15.

Fases de la Capacitación

FASES DE CAPACITACIÓN	
Primera Fase	Identificación de talentos y objetivos a capacitarse
Segunda Fase	Configuración del gestor humano y determinación de puntos de trabajo
Tercera Fase	Diseño e implementación de plan de capacitación, acorde a un diagnostico
Cuarta Fase	Creación de programa de seguimiento a la capacitación
Quinta Fase	Verificación y evaluación de la capacitación y la eficacia de esta

Elaboración: Autor

6.2. GESTIÓN PARA EL GOBIERNO

Acerca de la dinámica que tiene Calquipa con el gobierno se plantean las siguientes propuestas de mejora:

- Gestión Ética en las actividades de la organización
- Creación de un comité destinado a la Revisión periódica y
- la consolidación contra mecanismos anticorrupción y posibles prácticas ilegales.
- Fomentar a los trabajadores a la participación voluntaria en procesos electorales.
- Flexibilidad horaria y de cambio de turno para acudir a votaciones de los órganos de gobierno
- Con el paso del tiempo, es una meta importante la divulgación pública del cumplimiento del código ético y la política de RSE
- Extrema transparencia en temas de donaciones económicas, comunicación con socios y auspiciadores.
- Evitar el apoyo a candidatos políticos como se viene haciendo para evitar involucrar a la empresa en temas políticos y gubernamentales

6.3. GESTIÓN PARA LOS PROVEEDORES

Con respecto al punto de Proveedores tras el diagnóstico obtenido se puede plantear las siguientes propuestas de mejora:

- Elegir a los Proveedores mediante una licitación pública.
- Evaluar a los proveedores elegidos que tengan todos los permisos requeridos, así como acreditar el cumplimiento legal mínimo necesario de las obligaciones fiscales, laborales, de seguridad social y ambiental, etc.
- Dar Prioridad al empleo local y de comunidades menos favorecidas al momento de evaluar a los proveedores
- Asegurará el pago de manera completa y puntual a los proveedores, con las respectivas normativas legales que les corresponda. Se sugiere la cancelación total quincenalmente durante el periodo de vigencia del contrato.
- Crear una política de abastecimiento

- Considerar a los Proveedores tras un periodo de fidelidad mínimo de 2 años para poder participar de algunos beneficios de los que cuentan los empleados de planilla de la organización.

6.4. GESTIÓN AMBIENTAL

Para el punto socio ambiental se organizó un cuadro, en donde se puede apreciar las propuestas según los elementos causantes y las medidas preventivas que se proponen son las siguientes:

Tabla N° 16.

Plan de Gestión Ambiental

COMPONENTES	IMPACTO	CAUSAS	OBJETIVO	TIPO DE MEDIDA	MEDIDA RECOMENDADA	AMBITO DE APLICACIÓN
Calidad del Aire	Alteración por material particulado	Voladuras, movilización de equipos, Tránsito de vehículos pesados	Mantener la concentración debajo el índice permisible	Preventiva	Mantenimiento de accesos, riego de caminos, control de velocidad, control de voladuras	Area de Producción
	Alteración por emisión de gases	Emisión de los gases de las maquinarias	Mantener la concentración debajo el índice permisible	Preventiva	Monitoreo periódico de gases contaminantes, mantenimiento de maquinarias	Area de Producción
	Incremento de los niveles de ruido	Ruidos de la operación de la maquinaria	Mantener el rango de ruido por debajo de lo normal permisible	Preventiva	Monitoreo periódico de ruidos, mantenimiento de maquinarias	Area de Producción
Suelos	Pérdida de Suelos	Áreas de cantera, áreas de desmonte	Favorecer la vegetación	Mitigante	Dejar los taludes en áreas donde se pueda contar con terrenos nivelados	Area de desmonte
	Contaminación de Suelos	Derrame de combustibles	Reducir los índices de contaminación	Preventiva	Mantenimiento de la maquinaria, inspección de fugas, monitoreo constante de maquinarias	Taller de mantenimiento
				Correctiva	Retiro de suelos contaminados, medidas de contingencias	Área de Producción y alrededores

Relieve	Generación de desmote	Mala disposición de desmote	Mayor acondicionamiento del area	Correctiva	Favorecimiento de revegetación, taludes en reposo	Area de desmote
	Incremento de vibraciones	Voladuras	Reducir riesgos de infraestructura	Mitigante	Cuidados especiales en el diseño de la voladura en zonas cercanas a fallas	Cantera
Vegetación	Reducción de la cobertura Vegetal	Explotación de la cantera, canchas de desmote	restitución de la vegetación natural	Preventiva	Delimitar áreas a remover, restringir accesos a zonas con vegetación	Cantera, caminos, canchas de desmote
Fauna	Migración de la Fauna	Explotación de la cantera, canchas de desmote	Revertir la migración de la fauna original	Mitigante	Restricción a zonas con vegetación establecida y zonas rocosas que brinden refugio	áreas aledañas a la concesión
				Preventiva	inspección continua de la fauna, paralizar las operaciones cuando se encuentren comunidades de animales	Todo el área de la concesión
Cultural	Afectación a vestigios arqueológicos	Voladuras, construcción de accesos, áreas de desmote	Disminuir riesgos de alteración de áreas arqueológicas	Preventiva	Entrenar al personal en el reconocimiento de sitios de interés arqueológico	Todo el área de la concesión
				Correctiva	Rescate de evidencias arqueológicas	Todo el área de la concesión

Elaboración: Autor

6.5. GESTIÓN A LA COMUNIDAD

Se tiene como objetivo tras analizar los puntos claves de la comunidad que los rodea implementar los lineamientos de la responsabilidad social que garanticen buenas relaciones con los grupos de interés

Este Plan está enfocado principalmente en establecer estrategias y mecanismos de información y comunicación acerca del Proyecto y su Plan de Manejo Ambiental, fortaleciendo de capacidades, proyectos productivos y fortalecimiento institucional.

Las poblaciones de la comunidad campesina de Callalli y Yanque, hacia las cuales está dirigido el presente Plan, no son homogéneas, muy por el contrario se encuentra una gran diversidad de historias, percepciones, expectativas, que en función a estas afinidades y diferencias, constituyen grupos de interés bastante diferenciados, es así que basándonos en su actividad principal, pudiendo diferenciar a trabajadores independientes, comerciantes, transportistas, obreros, empleados, amas de casa, ganaderos, artesanos, entre otros.

El Plan está orientado a lograr el establecimiento de canales y niveles de diálogo y relacionamiento con todos ellos, participando de manera co-participativa en todos los proyectos o acciones programadas como parte del plan.

Para una operatividad efectiva y eficaz del presente plan de relaciones comunitarias se hace necesario identificar los principales ejes que agrupen todas las acciones consideradas en él, en función a sus características, procedimientos, contenidos y orientaciones comunes.

Es siguiendo esta lógica de ordenamiento operativo que se ha considerado los siguientes Ejes Estratégicos para el Plan de Relaciones Comunitarias:

- Eje Estratégico I: Desarrollo Local Sostenible
 - ✓ Programa de Desarrollo de Proyectos Sostenibles
 - ✓ Programa de Desarrollo del Capital Económico Productivo
 - ✓ Programa de Gestión Ambiental Participativa
 - ✓ Programa de empleo local
 - ✓ Programa de compras al productor local
 - ✓ Programa de inversión con truchas
 - ✓ Programa de mejoramiento en la crianza de alpacas

- Eje Estratégico II: Proyectos Sociales y Recursos Humanos
 - ✓ Programa de Fortalecimiento de Capacidades Locales
 - ✓ Programa de Fortalecimiento Institucional
 - ✓ Programa de Asistencia a Poblaciones Vulnerables y en Alto Riesgo
 - ✓ Programa Social de Cierre de Mina
 - ✓ Programa de Recursos Humanos

- Eje Estratégico III: Comunicaciones e imagen Institucional
 - ✓ Identificación y evaluación de líderes de los grupos de interés
 - ✓ Programa de Comunicación Interna
 - ✓ Programa de Comunicación Externa
 - ✓ Protocolo de Relacionamiento Comunitario
 - ✓ Programa código de conducta

CONCLUSIONES FINALES

Habiendo culminado el presente trabajo de investigación, tras haber realizado un arduo análisis de la organización Calquipa SAC, de la industria minera y de los aliados estratégicos, podemos concluir acerca de la importancia un modelo de gestión, basado en la responsabilidad social empresarial, un modelo, busca alinear las estrategias para el bienestar de la organización y el medio que la rodea. Precisamente aquí es donde radica el éxito, al mantener un balance entre ambos aspectos.

Al tener una empresa socialmente responsable no solo mejora la imagen de la compañía, sino que también se vuelve una empresa perdurable en el tiempo. Debemos considerar que estas prácticas responsables no son acciones independientes las unas de las otras, por el contrario, están relacionadas con la misión, visión y valores de la organización.

Como pudimos ver en los capítulos anteriores, la RSE, no debe quedar solo como acciones temporales y pensamientos idealistas, estas deben ser profundizadas e instauradas, tanto interna como externamente en sus mecanismos de gestión en completamente todas sus acciones las cuales serán repercutidas en ventaja competitiva.

Corresponde también a cada empresa mejorar la transparencia, dialogo y comunicación con sus stakeholders, la promoción de alianzas estratégicas que garanticen el cumplimiento de los acuerdos, esto garantizará una estabilidad y sensación de bienestar, sin dejar de lado el cumplimiento de todas las leyes ambientales, laborales y el cumplimiento estricto de los derechos humanos.

Tenemos en nuestras manos la sensibilización de la sociedad sobre la importancia del tema y el emprendimiento a reforzar acciones de denuncia ante el incumplimiento de las normas socios ambientales.

Este proyecto es creado con la finalidad de que en un mediano plazo la empresa Calquipa SAC, quien está encaminándose por la senda de la responsabilidad social empresarial, pueda ser ejemplo a seguir entre otros proyectos ya existentes, y proyectos potenciales que tienen la capacidad de implementar un nuevo modelo de enfoque desde un principio. La organización

además, apunta a ser una empresa más en Perú, que esté adherida al Pacto de las Naciones Unidas y poder presentar también el reporte de sustentabilidad en futuros años.

La implementación de este modelo de gestión planteado tras la evaluación de los principales indicadores, permitirá el desarrollo de políticas que permitirán la mejora continua para todos los involucrados, así como el cumplimiento de sus objetivos como organización la cuales van más allá de la maximización de ganancias económicas.

Tras llevar a cabo esta investigación, está más que demostrado que la responsabilidad social empresarial, es una contribución eficiente no solo para la organización que la practique, a la construcción de una sociedad, la cual este consciente del medio en que nos desarrollamos y cuanto repercute las acciones que realicemos para la conservación del mismo.

Para concluir, debemos buscar el compromiso tanto de parte del estado, de la comunidad y medio que los rodea, como de la organización.

Tenemos en nuestras manos como profesionales de recursos humanos poder liderar a los trabajadores acorde a los principios y estrategias de la organización para que la responsabilidad social empresarial ser incorporada favorablemente basada en respeto mutuo y los roles específicos de cada quien, buscando siempre la mejora continua para que las practicas responsables se puedan convertir en acciones con credibilidad y perdurables en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Perú 2021 (2008) IV Premio Perú 2021 a la Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible
- Gomez Carrasco, La relación entre la RSE Con el desempeño financiero, Madrid.
- <https://la-rse-y-su-evolución-en-américa-latina>
- <http://www.piensaprofuturo.com/articulo/la-super-iso-26000-parte-ii-los-7-principios-de-responsabilidad-social-66>
- <http://rseonline.com.ar>
- CARROLL, A. "The Pyramid of Corporate Social Responsibility. Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders"-Agosto 1191.
- Fundemas. "Introducción a la RSE PARA LA MYPE" El salvador 2007
- Stakeholder Engagement System
- <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=✓&search%5Btype%5D=participants&search%5Bkeywords%5D=>
- <http://www.un.org/spanish/globalcompact/principes.htm>
- Global Reporting Initiative - Facts and Figures"
- <http://database.globalreporting.org/search/>
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Strategic Management: A Stakeholder Approach (Pitman, 1984)
- Minem.gob.pe
- <http://www.wbcsd.org/DocRoot/g4ZtDSneENKRPkOq1eGu/ABC-de-la-rse.pdf>
- <http://nakuy.rcp.net.pe/downloads/2021/promoverRSE.pdf>
- Empresa, liderazgo y sociedad. Hacia una estrategia de responsabilidad social. SASE.Lima, 1996.

ANEXOS

ANEXOS

Cuestionario Ethos

El cuestionario fue modificado para presentarse a la empresa Calquipa S.A, para fines investigativos.

Instrucciones de Llenado del cuestionario

A continuación encontrara preguntas desarrollados con indicadores estos son los siguientes:

- **Indicadores de Profundidad:** se encontrará cuatro alternativas en cuatro etapas de desarrollo en la organización. Se debe elegir el que este más cercano a la realidad, teniendo en cuenta que al marcar uno supone el cumplimiento del anterior.

En caso que ninguno de los cuadros represente la realidad actual de la empresa, se deberá marcar:

- Nunca hemos tratado este asunto antes
- No consideramos su aplicación, en este caso si es posible se ingresara una justificación.

Al marcar cualquiera de estas dos alternativas, no se considera ningún otro adicional al indicador que está siendo evaluado.

- **Indicadores Binarios:** se debe elegir solamente entre la opción SI – NO
- **Indicadores Cuantitativos:** en caso de presentarse preguntas que requieran datos, estos deben ser llenados con información exacta

1. VALORES TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

1.1. AUTORREGULACION DE LA CONDUCTA

1.1.1. Compromisos Eticos

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1
	Los valores existen pero están poco incorporados a los procesos y actitudes de los colaboradores
	Etapa N° 2
	Están documentados e incorporados a los procesos y actitudes de los colaboradores
	Etapa N° 3
	se cuenta con un código de Ética, tiene programa de orientación para los colaboradores
x	Etapa N° 4
	El código de ética esta instaurado en todos los niveles jerárquicos y es sometido a auditorias
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

1.1.1.1	SI	NO	INTERROGANTES
A	x		¿Expone públicamente los compromisos éticos mediante cualquier medio institucional?
B	x		¿Prohíbe explícitamente las prácticas ilegales dentro de la organización?
C	x		¿Son explícitos cuanto al compromiso de transparencia de la información dentro de la organización?
D	x		¿Conduce el dialogo para combatir la corrupción y la extorsión?
E	x		¿Promueve los valores éticos de la organización?

1.1.2 Arraigo en la Cultura Organizativa:

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 Los valores se transmiten de vez en cuando centrado en el publico interno
x	Etapa N° 2 Existe un plan de difusión de valores centrado en el publico interno
	Etapa N° 3 Además de todo lo anterior, esa difusión pasa por procesos de auditoria
	Etapa N° 4 Además de todo lo anterior, el público externo es motivado a seguir el mismo proceso
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

1.1.2.1	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización cuenta con comité de ética?
B		x	¿La organización evalúa la ética por una evaluación de 360°?
C	x		¿Verifica la compañía, la ética de sus proveedores?
D	x		¿Los empleados aplican en su día a día el código de ética de la organización?
E	x		¿La compañía cuenta con procedimientos ante el cumplimiento del código de ética?

1.1.3. Gobierno Corporativo

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 La gerencia tiene una estructura que sigue estrictamente la legislación vigente
	Etapa N° 2 La gerencia tiene políticas explícitas y transparentes de las cuentas y la información de la organización
x	Etapa N° 3 La gerencia tiene políticas explícitas y transparentes de las cuentas y la información de la organización monitoreado periódicamente
	Etapa N° 4 Además de lo anterior, la gerencia se preocupa por solucionar críticas de las partes interesadas en estos asuntos.
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

1.1.3.1	SI	NO	INTERROGANTES
A	x		¿Cuenta con mecanismos o sistemas formales para evaluación periódica de sus integrantes?
B		x	¿La organización posee comisiones de auditoria que asegure la el control de la propiedad, y prevé el abuso de poder, el conflicto de intereses y otras prácticas de corrupción?
C	x		¿Se apoya en especialistas para solucionar dilemas éticos, socio ambientales y con relación a los derechos humanos?
D	x		¿Toma en cuenta los derechos humanos como criterio en la toma de sus decisiones?
E	x		¿La misión y visión de la compañía contempla temas de responsabilidad social y ambiental?

1.2. RELACIONES TRANSPARENTES CON LA SOCIEDAD

1.2.1. Diálogo e Involucramiento de los Grupos de Interés (Stakeholders):

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 Las estrategias y problemas solo le compete al área de liderazgo de la organización
	Etapa N° 2 Los asuntos de la organización también le competen a los empleados dependiendo del área y el asunto en cuestión
x	Etapa N° 3 se promueve el dialogo con las diversas interesadas de la compañía, basándose en una práctica de transparencia de información
	Etapa N° 4 Posee indicadores de desempeño a partir del diálogo con las partes interesadas
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

1.2.1.1	SI	NO	INTERROGANTES
A	x		¿La organización mantiene un dialogo constante con todos sus grupos de interés?
B	x		¿La organización toma en cuenta las demandas de sus partes interesadas?
C		x	¿Se busca evaluadores de desempeño resultantes del dialogo con sus grupos de interés?
D	x		¿La organización cuenta con procesos para identificar a sus grupos de interés y la relación con esta?

1.2.2. Relaciones con la Competencia

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Se encuentra en cuanto a precio posicionado en el rango normal del mercado, buscando una competencia leal
	Etapa N° 2	Cuenta con normas explicitas en cuando a la competencia desleal
	Etapa N° 3	Mantiene a sus colaboradores y empleados alertándolos de la competencia leal
x	Etapa N° 4	La organización es líder en cuanto a la competencia leal, y elimina cualquier intento de practica corrupta
		Nunca se ha tratado este tópico en la organización
		No se considera la aplicación en la organización

1.2.2.1	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿En los últimos años ha sido víctima de denuncia por práctica desleal?
B	x		¿Se expone públicamente los principios en relación a la competencia (precios, materiales, etc.)?
C		x	¿No publican la deficiencia de sus productos para promover la compra de los productos en perfecto estado?
D	x		¿La Política de competencia desleal incluye reglas de piratería, evasión de impuestos, alteración de productos, contrabando, etc.?

1.2.3. Balance Social / Memoria de RSE / Reporte de Sostenibilidad:

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Elabora sin regularidad el balance social e informa sus acciones
x	Etapa N° 2	Elabora anualmente el balance social, informa sus acciones con aspectos cuantitativos
	Etapa N° 3	Elabora con involucración interna el reporte social, con resultados favorables
	Etapa N° 4	Elabora con involucración interna el reporte social, con resultados favorables, involucra a sus stakeholders, y se plantea mejoras para el siguiente reporte
		Nunca se ha tratado este tópico en la organización
		No se considera la aplicación en la organización

1.2.3.1	SI	NO	INTERROGANTES
A	x		¿Los Balances financieros de la organización son auditados por terceros?
B	x		¿Los informes sociales ambientales son auditados por externos?
C		x	¿En los balances sociales, se involucra a la comunidad, cliente, proveedores, gobierno, colaboradores?
D		x	¿Se divulga públicamente los balances sociales a las partes interesadas (stakeholders)?
E	x		¿Los resultados de estos balances económicos y sociales, son empleados en la planificación estratégica de la empresa?

2. PÚBLICO INTERNO

2.1. DIALOGO Y PARTICIPACIÓN

2.1.1. Relación Sindical

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	No hay presión alguna sobre los colaboradores afiliados a un sindicato
	Etapa N° 2	No hay presión alguna sobre los colaboradores afiliados a un sindicato y ofrece libertad de afiliación
	Etapa N° 3	Además de apoyar a los afiliados a los sindicatos, provee información a los dirigentes sindicales y se reúnen esporádicamente
	Etapa N° 4	Además de apoyar a los afiliados a los sindicatos, provee información a los dirigentes sindicales y se reúnen brindándoles datos financieros
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
x	No se considera la aplicación en la organización	

2.1.1.1	SI	NO	INTERROGANTES
A			¿Brinda a los empleados información en tiempo hábil para que un sindicato pueda tomar medidas?
B			¿Posee la organización algún convenio colectivo?
C			¿La organización esta presta a negociar con el sindicato los requerimientos de estos?
D			¿La organización pone a disponibilidad completa información de esta a los sindicatos?
E			¿Promueve los valores éticos de la organización?

2.1.2. Gestión Participativa:

Marcar con X		ALTERNATIVAS
x	Etapa N° 1	Pone a disposición completa información y brinda entrenamiento a los colaboradores
	Etapa N° 2	Además de eso, pone información económica-financiera a disposición
	Etapa N° 3	Además de lo anterior, se permiten tener un análisis de la información con sus empleados
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, algunos colaboradores participan en comités de gestión
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

2.1.2.1	SI	NO	INTERROGANTES
A	X		¿La organización cuenta con políticas formales para discutir, evaluar y oír, sugerencias y problemas de sus colaboradores?
B		x	¿La organización cuenta con un programa para tomar en cuenta las sugerencias de los empleados y mejorar los procesos?

2.2. RESPETO AL INDIVIDUO

2.2.1. Compromiso con el Futuro de los Niños:

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Además de respetar la ley que prohíbe el trabajo de menores de edad, discute internamente el trabajo infantil
x	Etapa N° 2	Además de respetar la ley que prohíbe el trabajo de menores de edad, discute internamente el trabajo infantil y promueve la educación en los hijos de los colaboradores
	Etapa N° 3	Además de lo anterior, apoya a la comunidad infantil de la localidad
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, participa activamente con otras organizaciones a favor de los niños
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

2.2.1.1	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización combate de alguna manera el trabajo infantil?
B		x	¿La organización cuenta con un programa para practicantes?
C		x	¿La organización destina parte de sus ganancias, para algún beneficio infantil?

2.2.2. Valoración de la Diversidad - discriminación e igualdad de genero

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Está en contra de cualquier tipo de discriminación, pero no posee procesos de promoción de la diversidad
X	Etapa N° 2	Promueve la diversidad, y prohíbe cualquier práctica discriminatoria
	Etapa N° 3	Además de contar con normas explícitas, gestiona estrategias de diversidad
	Etapa N° 4	además de contar con normas explícitas, gestiona estrategias de diversidad y las subraya en procesos de admisión
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

2.2.2.1	SI	NO	INTERROGANTES
A	X		¿La organización posee políticas en contra de la discriminación bajo cualquier circunstancia?
B		x	¿La organización cuenta con capacitación para personas usualmente discriminadas?
C	X		¿La organización busca equidad en la participación entre hombres y mujeres?
D			¿La organización ofrece igualdad de salarios a hombre y mujeres?

E		¿La organización ofrece igualdad de salarios a negros, blancos, homosexuales y heterosexuales?
----------	--	--

2.2.3. Relaciones con Trabajadores Subcontratados

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Mantiene una relación contractual, dentro de los parámetros legales
x	Etapa N° 2	Mantiene una relación contractual, dentro de los parámetros legales y monitorea periódicamente el cumplimiento de estos.
	Etapa N° 3	Además del monitoreo periódica, negocia y fomenta con los proveedores que su índice salarial este acorde al mercado
	Etapa N° 4	Ofrece a sus trabajadores terciarizados las mismas condiciones salariales, de seguridad, sociales, de salud, etc.
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

2.2.3.1	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización incluye a los trabajadores terciarizados a sus programas de beneficios?
B		x	¿La organización cuenta con un 20% o más de personal terciarizado del total de la planilla?

2.3. TRABAJO DECENTE

2.3.1. Política de Remuneración y Línea de Carrera

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Busca superar el índice salarial del mercado
x	Etapa N° 2	Considera a los empleados como recurso y los motiva no solo con el salario, si no también invirtiendo en su crecimiento profesional
	Etapa N° 3	Estimula a los empleados salarialmente, los desarrolla profesionalmente y les prepara una línea de carrera en la organización
	Etapa N° 4	Estimula a los empleados salarialmente, los desarrolla profesionalmente y les prepara una línea de carrera en la organización y toma en cuenta sus apreciaciones en las decisiones diarias
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

2.3.1.1	SI	NO	INTERROGANTES
A	X		¿La organización busca reducir la brecha salarial entre sus empleados?
B	X		¿Ha efectuado aumentos salariales en los últimos dos años?
C		x	¿La organización realiza encuestas de satisfacción a sus empleados?

D	X		¿La organización ofrece planes de salud abarcando todos los niveles jerárquicos?
E		x	¿La organización ofrece ayuda financiera para la educación de los hijos de los colaboradores?
F		x	¿La organización ofrece ayuda financiera adquisición de vivienda?
G	X		¿La organización reparte utilidades actualmente?
H	X		¿La organización ofrece bonos de desempeño relacionado a metas?

2.3.2. Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Cumple rigurosamente la ley y busca alcanzar la excelencia
x	Etapa N° 2	Posee indicadores que monitorean el cumplimiento de la ley y superen los estándares de excelencia.
	Etapa N° 3	Además de lo anterior, busca investigar sobre el nivel de satisfacción de sus colaboradores con respecto a estos estándares
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, busca investigar sobre el nivel de satisfacción de sus colaboradores con respecto a estos estándares, divulga públicamente los resultados
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

2.3.2.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización ofrece programa de prevención y recuperación a adictos?
B		x	¿La organización ofrece programa de salud a la mujer?
C		x	¿La organización ofrece programa para portadores de VIH?
D	X		¿La organización cuenta con política de privacidad hacia la información de los colaboradores?
E	X		¿La organización cuenta con procesos y denuncias en caso de acoso?
F		x	¿La organización ofrece programas anti stress para los empleados?
G		x	¿La organización cuenta con apoyo de orientación alimenticia?
H		x	¿La organización ofrece política de horas extras?

2.3.3. Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Promueve actividades de desarrollo profesional y de desempeño
	Etapa N° 2	Mantiene actividades de desempeño y capacitación, apuntando al perfeccionamiento de tareas
X	Etapa N° 3	Además de lo anterior, ofrece becas y programas de estudios para desarrollo profesional
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, ofrece becas y programas de estudios para desarrollo profesional independientemente del área en el que se desarrolla el empleado

	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

2.3.3.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización ofrece un programa para erradicar el analfabetismo?
B	X		¿La organización identifica las competencias de sus colaboradores?
C	X		¿La organización ofrece programas para planificación profesional?
D		x	¿La organización ofrece programas de educación y acompañamiento en el proceso?

2.3.4. Comportamiento Frente a Despidos

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Evita despidos y busca otro tipo de alternativas de solución
	Etapa N° 2	Evita despidos y busca otro tipo de alternativas de solución dialogando con los trabajadores y evaluando la situación de estos
x	Etapa N° 3	Además de lo anterior, en caso se diera, busca alternativas para la renuncia voluntaria
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, en caso se diera, busca alternativas para la renuncia voluntaria y se preocupa para la recolocación del empleado
		Nunca se ha tratado este tópico en la organización
		No se considera la aplicación en la organización

2.3.4.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización ha sufrido algún juicio a consecuencia de un despido?
B		x	¿La organización ofrece incentivos por la renuncia voluntaria?
C		x	¿La organización evalúa periódicamente la rotación de empleados?
D	x		¿La organización busca empoderar a sus colaboradores?
E		x	¿La organización apoya a la recolocación o traspaso de sus empleados?

2.3.5. Preparación para la Jubilación

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Ofrece beneficios básicos de jubilación
	Etapa N° 2	Orienta al empleado sobre el procedimiento para jubilarse
	Etapa N° 3	Monitorea al empleado próximo a jubilarse y lo acompaña en el proceso
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, ofrece beneficios para la jubilación y brinda apoyo posterior a esta
x		Nunca se ha tratado este tópico en la organización
		No se considera la aplicación en la organización

2.3.5.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A			¿La organización involucra a las familias del empleado próximo a jubilarse?
B			¿La organización participa en la elaboración de políticas de jubilación?
C			¿La organización apoya campañas públicas de trabajadores mayores?
D			¿La organización cuenta con programa de beneficios para jubilados?

3. MEDIO AMBIENTE

3.1. RESPONSABILIDAD FRENTE A LA GENERACION FUTURA

3.1.1. Compromiso con la Mejora de la Calidad Ambiental

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 Cumple con lo exigido legalmente y desarrolla programas internos de mejora ambiental
	Etapa N° 2 Además de lo anterior, cuenta con comités responsables del medio ambiente
	Etapa N° 3 Además de lo anterior, incluye las decisiones en su planificación estratégica
X	Etapa N° 4 Absolutamente todas sus decisiones se basan en principios de sustentabilidad ambiental
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

3.1.1.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A	X		¿La organización cuenta con alguien destinado a las decisiones con respecto al medio ambiente?
B	X		¿Participa de comités locales o regionales para discutir temas socios ambientales?
C	X		¿Tiene políticas estrictas del uso de materiales de la explotación ilegal de recursos naturales?
D	X		¿La organización registra y analiza los impactos ambientales para mejorarlos y preverlos?

3.1.2. Educación y Concientización Ambiental

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 Desarrolla acciones de educación ambiental a los empleados, como obligación legal
x	Etapa N° 2 Desarrolla acciones de educación ambiental a los empleados, poniendo información a su alcance y motivándolos a generar opiniones
	Etapa N° 3 Además de campañas internas, se dirige también a la comunidad inmediata de la organización

	Etapa N° 4	Además de lo anterior, la compañía apoya instituciones no gubernamentales y ambientalistas a favor de la causa.
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

3.1.2.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A	x		¿La organización realiza campañas internas del cuidado del medio ambiente?
B		x	¿La organización realiza campañas internas de consumo consciente y reciclaje?

3.2. MANEJO DEL IMPACTO AMBIENTAL

3.2.1. Manejo del Impacto Ambiental y del Ciclo de Vida de Productos y Servicios

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 Realiza estudios de impacto ambiental obligatorios, y centra la prevención en el riesgo potencial de la salud de sus empleados
	Etapa N° 2 Cumple con lo legal, desarrolla acciones preventivas y monitorea regularmente las actividades.
x	Etapa N° 3 Cuenta con sistemas de control ambiental, estandarizados y formales, incluyen plan de acción, prevención y entrenamiento a los empleados
	Etapa N° 4 Además de lo anterior, realiza estudios de toda la cadena productiva y dialoga con sus proveedores para mejora de sus proceso
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

3.2.1.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A	x		¿La organización maneja plan de emergencia ambiental, relacionado a todos sus procesos que involucren posibles riesgos?
B	x		¿La organización monitorea los impactos ambientales causados por sus procesos?
C	x		¿La organización cuenta con manejo de residuos y reciclaje post uso?
D		x	¿Se brinda información necesaria a todos los involucrados de los impactos ambientales causados por la naturaleza de sus procesos?
E		x	¿La organización prioriza la contratación de proveedores que no atenten con la conducta ambiental?

3.2.2. Sustentabilidad de la Economía Forestal

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 Reconoce la importancia de la economía forestal pero no tiene programas específicos

	Etapa N° 2	Tiene programa específico de verificación y cuidado forestal
	Etapa N° 3	Los insumos forestales utilizados cuentan certificación de origen
	Etapa N° 4	Toda la organización cuenta con certificación de origen y cadena de custodia
X	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

3.2.2.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A			¿La organización realiza programas para monitorear el origen de producción de los insumos madereros?
B			¿La organización incentiva a sus proveedores a buscar la certificación forestal?
C			¿La organización prioriza la contratación de externos comprometido con el cuidado forestal?

3.2.3. Minimización de Entradas y Salidas de Insumos:

Marcar con X		ALTERNATIVAS
x	Etapa N° 1	Busca reducir el consumo de energía, agua, tóxicos, materias primas que causen residuos, etc.
	Etapa N° 2	Además de lo anterior, actualiza su estándar tecnológico para la reducción de residuos
	Etapa N° 3	Además de lo anterior, actualiza su estándar tecnológico para la reducción de residuos monitorea periódicamente el consumo de recursos naturales y la producción de desechos
	Etapa N° 4	Está muy alineado con un alto nivel de sustentabilidad ambiental, aplicando estrategias de reutilización y compensación ambiental
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

3.2.3.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización usa fuentes de energía renovables?
B	x		¿La organización mantiene acciones de control de la contaminación?
C	x		¿La organización monitorea el uso eficiente de energía?
D	x		¿La organización monitorea el consumo de agua?
E	x		¿La organización monitorea la generación de residuos sólidos y líquidos?
F	x		¿La organización monitorea la emisión de gases contaminantes?
G		x	¿La organización invierte dinero que programas de mejora ambiental?

4. PROVEEDORES

4.1. SELECCIÓN Y EVALUACION DE PROVEEDORES

4.1.1. Criterios de Selección y Evaluación de Proveedores

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Cuenta con política de selección y evaluación de proveedores, basados solo en precio, calidad y tiempo de entrega
x	Etapa N° 2	Selecciona y evalúa a los proveedores contemplando criterios legales de seguridad social y fiscal
	Etapa N° 3	Selecciona y evalúa a los proveedores contemplando criterios legales de seguridad social y fiscal, tomando en cuenta también criterios de responsabilidad social
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, monitorea que sus proveedores reproduzcan las mismas políticas de selección de proveedores
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

4.1.1.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización selecciona a sus proveedores que incluyan criterios éticos en sus prácticas de gestión?
B		x	¿La organización posee políticas de RSE para sus proveedores?
C		x	¿La organización informa periódicamente el cumplimiento de RSE con respecto a su cadena productiva?
D		x	¿La organización discute cuestiones relacionadas con la RSE con sus proveedores?
E		x	¿La organización conoce en su totalidad el origen de sus materias primas y la garantía de que no incumplan con los derechos humanos y del medio ambiente?

4.1.2. Trabajo Infantil en la Cadena Productiva:

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Cuenta con políticas formales para erradicar el trabajo infantil
	Etapa N° 2	Cuenta con políticas formales para erradicar el trabajo infantil y posee cláusulas de prohibición específicas en sus contrataciones
	Etapa N° 3	Además de lo anterior, verifica su cumplimiento
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, promueve campañas en contra del trabajo infantil
x	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

4.1.2.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización realiza investigaciones periódicas sobre su cadena productiva, par comprobar la no existencia de trabajo infantil?

4.1.3. Trabajo Forzado en la Cadena Productiva:

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Cuenta con políticas formales para erradicar el trabajo forzado
	Etapa N° 2	Cuenta con políticas formales para erradicar el trabajo forzado y posee cláusulas de prohibición específicas en sus contrataciones
	Etapa N° 3	Además de lo anterior, verifica su cumplimiento
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, promueve campañas en contra del trabajo forzado
X	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

4.1.3.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización realiza investigaciones periódicas sobre su cadena productiva, para comprobar la no existencia de trabajo forzado?

4.1.4. Apoyo al Desarrollo de Proveedores

Marcar con X		ALTERNATIVAS
x	Etapa N° 1	Negocia transparentemente con los proveedores con base solamente en criterios comerciales
	Etapa N° 2	Promueve la mejora en procesos con sus proveedores, promoviendo actividades de entrenamiento
	Etapa N° 3	Además de lo anterior, verifica su cumplimiento
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, promueve a sus proveedores en proyectos sociales y ambientales
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

4.1.4.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización incluye en sus proveedores aquellos usualmente excluidos, como poblaciones indígenas, discapacitados, etc.?
B	x		¿La organización promueve y apoya el comercio justo?
C		x	¿La organización le da prioridad de contratación al pequeño productor?
D	x		¿La organización le da prioridad a proveedores certificados socio ambientales?
E		x	¿La organización conoce en su totalidad el origen de sus materias primas y la garantía de que no incumplan con los derechos humanos y del medio ambiente?

5. CONSUMIDORES Y CLIENTES

5.1. DIMENSION SOCIAL DEL CONSUMO

5.1.1. Política de Comunicación Comercial

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Focaliza sus estrategias en el volumen de ventas y resultados a corto plazo
	Etapa N° 2	Cuenta con una política de comunicación con sus clientes alineada a sus valores promoviendo la comunicación interna y externa
X	Etapa N° 3	Además de lo anterior, alerta a sus clientes y consumidores de posibles efectos perjudiciales y cuidados del uso de los productos
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, busca crear una cultura de transparencia
		Nunca se ha tratado este tópico en la organización
		No se considera la aplicación en la organización

5.1.1.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A	x		¿La organización mantiene actualizada la información para sus consumidores (manuales, embalajes, garantía, vencimientos, etc.)?
B		x	¿La organización realiza previo análisis de la publicidad para protección al consumidor?
C		x	¿La organización ha tenido algún juicio por alguna publicidad que haya sido objeto de reclamos por parte de los consumidores?
D		x	¿ha tenido alguna multa por el incumplimiento del rotulado y/o vencimiento de sus productos?

5.1.2. Excelencia de la Atención

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Cuenta con una atención centrada en la resolución de problemas y demandas individuales
x	Etapa N° 2	Proporciona información de acceso fácil al consumidor y resuelve rápida e individualmente las demandas orientándolo a procesos ya existentes
	Etapa N° 3	Además de lo anterior, busca el perfeccionamiento de los procesos
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, establece amplios canales de comunicación con los consumidores tomando en cuenta sus opiniones y críticas
		Nunca se ha tratado este tópico en la organización
		No se considera la aplicación en la organización

5.1.2.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización tiene un área de defensa al consumidor?
B	x		¿La organización ofrece servicio de atención al cliente?
C		x	¿La organización ofrece entrenamiento a sus colaboradores de atención al público?

D		x	¿La compañía toma en cuenta a sus consumidores en sus estrategias de servicio?
E	x		¿La organización utiliza estrategias de convencimiento verdaderas de los productos que ofrece?

5.1.3. Conocimiento de los daños potenciales de los productos y servicios

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Realiza de vez en cuando investigaciones de los daños potenciales de sus productos
	Etapa N° 2	Realiza de vez en cuando investigaciones de los daños potenciales de sus productos y divulga información de protección, tomando medidas preventivas
X	Etapa N° 3	Además de lo anterior, entrena al personal y al consumidor
X	Etapa N° 4	Además de lo anterior, busca reducir el impacto de los daños potenciales de sus productos
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

5.1.3.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A	x		¿La organización cuida la salud y seguridad del consumidor?
B		x	¿La organización ha tenido demandas por incumplimiento en el registro sanitario?
C		x	¿La organización se ha visto obligada a retirar algún producto del mercado por alto daño a la salud?
D		x	¿La compañía tiene algún producto el cual tenga prohibido exportar?

6. COMUNIDAD

6.1. RELACIONES CON LA COMUNIDAD LOCAL

6.1.1. Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad de entorno

Marcar con X		ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1	Procura tomar medidas reparadoras en respuesta a conflictos con la comunidad
X	Etapa N° 2	Conoce los impactos en la comunidad, registra reclamos y promueve la escucha activa con ellos
	Etapa N° 3	Se anticipa a las demandas de la comunidad, involucra a estos en futuros planes y escucha estrategias de resolución de problemas
	Etapa N° 4	Además de lo anterior, busca el cumplimiento y monitoreando periódicamente
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

6.1.1.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A	x		¿La organización reconoce a la comunidad como parte importante en la toma de decisiones?
B	x		¿La organización participa activamente en los problemas con la comunidad?
C	x		¿La organización tiene prácticas de desarrollo para la comunidad?
D		x	¿La organización posee indicadores de impacto a la comunidad por la naturaleza de sus procesos?
E	x		¿La organización participa y respeta las tradiciones de la comunidad?

6.1.2. Relaciones con organizaciones locales

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 No conoce a profundidad a la comunidad y responde en casos extremos a eventuales pedidos
x	Etapa N° 2 Apoya, promueve y financia proyectos a favor de la comunidad
	Etapa N° 3 Elabora proyectos a favor de la comunidad, manteniendo contacto a corto plazo
	Etapa N° 4 Además de lo anterior, busca alianzas estratégicas con otras asociaciones e influencias políticas
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

6.1.2.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A			¿La organización evalúa las necesidades de la comunidad antes de proceder a realizar sus procesos?
B			¿La organización participa de campañas a favor de la comunidad local?

6.2. ACCION SOCIAL

6.2.1. Financiamiento de la acción social

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 No tiene un fondo fijo, esta administrado dependiendo a solicitudes externas
	Etapa N° 2 Fondos definidos en un presupuesto anual, administrado con transparencia
	Etapa N° 3 Fondo estable, programa social estructurado y monitoreado con metas y estrategias definidas
	Etapa N° 4 Fondo estable, programa social estructurado y monitoreado con metas y estrategias definidas, además cuenta con mecanismo para la generación de ingresos
X	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

6.2.1.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización incluye la acción social en su planificación estratégica?
B		x	¿La organización estimula a sus proveedores a donaciones para la comunidad?
C		x	¿La organización planea a largo plazo el beneficio de las comunidades a las que les brinda ayuda?

6.2.2. Involucramiento con la acción social

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 Hace donaciones de recursos financieros, promueve el trabajo voluntario y desarrolla proyectos sociales
	Etapa N° 2 Además de lo anterior, cede horas a sus trabajadores destinadas a estas actividades
	Etapa N° 3 Además de lo anterior, cede los recursos tecnológicos y gerenciales para fortalecer proyectos sociales
	Etapa N° 4 Además de lo anterior, intercede ante terceros como el gobierno para la concreción de estos planes sociales
X	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

6.2.2.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización realiza donaciones y patrocinios?
B		x	¿Se divulga públicamente los proyectos que apoya?
C		x	¿La organización ofrece oportunidades de trabajo voluntario y estimula la participación de los empleados?

7. GOBIERNO Y SOCIEDAD

7.1. TRANSPARENCIA POLÍTICA

7.1.1. Contribuciones para Campañas Políticas

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 En el caso de financiar a un candidato, limita la decisión al área gerencial
	Etapa N° 2 En el caso de financiar a un candidato, se fundamenta en reglas y permite la opinión interna sobre la decisión tomada
	Etapa N° 3 La decisión del financiamiento de un candidato, se toma de manera transparente, brinda la información requerida por las partes interesadas
	Etapa N° 4 Además de lo anterior, promueve campañas de conciencia política, responsabilidad en el voto, etc.
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
X	No se considera la aplicación en la organización

7.1.1.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿En los últimos años, la empresa se vio involucrada de forma negativa por contribuir a alguna campaña política?
B		x	¿Tienen políticas estrictas del uso del poder económico para las campañas políticas?

7.1.2. Prácticas Anticorrupción y Anti coima

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 Procura evitar cualquier tipo de práctica corrupta, y divulga los procedimientos de control y castigo ante esto
	Etapa N° 2 Mantiene al tanto a los trabajadores de la prohibición, de enriquecimiento ilícito.
	Etapa N° 3 Además de lo anterior, posee normas legales.
x	Etapa N° 4 Además de lo anterior, están en la obligación de denunciar a autoridades superiores
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

7.1.2.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿En los últimos años, la empresa se vio involucrada bajo la sospecha de algún ofrecimiento de coima?
B		x	¿Tienen políticas para los colaboradores con respecto al favorecimiento de agentes públicos?

7.2. LIDERAZGO SOCIAL

7.2.1 Liderazgo e Influencia Social

Marcar con X	ALTERNATIVAS
	Etapa N° 1 Cuenta con comisiones relacionadas a la promoción del sector del negocio
	Etapa N° 2 Cuenta con comisiones relacionadas a cuestiones de interés público y RSE
	Etapa N° 3 Participa y apoya, con recursos humanos y financieros en propuestas de interés público y social
	Etapa N° 4 Esta altamente involucrado en el fortalecimiento de propuestas de carácter social
x	Nunca se ha tratado este tópico en la organización
	No se considera la aplicación en la organización

7.2.1.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿Patrocina campañas relacionadas a cuestiones de interés público?

B		x	¿Se preocupa y participa en la mejora de la mano de obra, de la mano con instituciones públicas?
C		x	¿La organización patrocina proyectos de investigación y tecnología?

7.2.2 Participación en proyectos sociales gubernamentales

Marcar con X		ALTERNATIVAS
x	Etapa N° 1	Cumple con el pago de impuestos
	Etapa N° 2	Cumple con el pago de impuestos y apoya esporádicamente programas de interés público a solicitud de las autoridades
	Etapa N° 3	Contribuye con recursos humanos, financieros y tecnológicos para la proyectos ejecutados por el gobierno
	Etapa N° 4	Participa, y perfecciona la ejecución control y evaluación de políticas interés general
	Nunca se ha tratado este tópico en la organización	
	No se considera la aplicación en la organización	

7.2.2.1.	SI	NO	INTERROGANTES
A		x	¿La organización desarrolla alianzas con organismos públicos para mejorar la calidad de enseñanza, salud, infraestructura, etc.?
B		x	¿La organización patrocina alguna beca escolar?