

Medición de las prácticas de responsabilidad social empresarial y gobierno corporativo en las minas de la vereda de Morcá en Boyacá – Colombia¹

José Javier González Millán / Miryam Teresa Rodríguez Díaz
Óscar Ulises González Millán²

RESUMEN

Es claro hoy que la implementación de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Gobierno Corporativo (G.C.) se está extendiendo progresivamente en las empresas como consecuencia de las diferentes presiones que reciben del entorno social así como del desarrollo de su propia conciencia empresarial; por tal motivo, el presente artículo refiere a los resultados de la investigación de campo intitulada “Estudio comparativo de las prácticas de responsabilidad social empresarial y gobierno corporativo de las empresas del valle de Sugamuxi en el departamento de Boyacá”, presentando en este documento los aspectos que más inciden por grupo de interés y las prácticas más utilizadas por cada uno de ellos. Para este objetivo, se aplicaron 150 encuestas a los grupos de interés (*stakeholders*) asociados a las 15 minas artesanales de la vereda de Morcá, la cual versará en primer lugar sobre las generalidades de la RSE y G.C.; adicionalmente se caracterizaron los procesos de RSE y se identificaron las prácticas de G.C. En la parte metodológica, el tipo y método de estudio fue el descriptivo – explicativo; la técnica estadística utilizada fue el análisis descriptivo. Por último, la investigación da cuenta de una baja cultura de la RSE y G.C., con carencia de prácticas reales y desarrollo de una cultura de Responsabilidad Social Empresarial y Gobierno Corporativo.

1. El presente artículo está basado en los resultados de la investigación de campo “Estudio comparativo de las prácticas de responsabilidad social empresarial y gobierno corporativo de las empresas del valle de Sugamuxi en el departamento de Boyacá” llevada a cabo entre enero y febrero de 2014. El documento final fue recibido el 13 de marzo de 2014 y aprobado el 2 de mayo del mismo año.

2. **José Javier González Millán**, Magister en Administración Universidad Nacional de Colombia, Profesor Asistente Escuela de Administración de Empresas de la Facultad Sede Sogamoso de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Coordinador grupo de investigación Management, javier.gonzalezmillan@uptc.edu.co

Miryam Teresa Rodríguez Díaz, Magister en Administración Universidad Nacional de Colombia, Especialista en Gestión del Talento Humano de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Docente Auxiliar Escuela de Administración de Empresas Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Investigadora grupo de investigación Management, miryamteresa.rodriguez@uptc.edu.co

Óscar Ulises González Millán, Magister en Salud y Seguridad en el trabajo Universidad Nacional de Colombia, Ingeniero en Minas Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Profesor Auxiliar Escuela de Ingeniería de Minas Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Instructor Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), oscargonzam73@gmail.com

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, gobierno, minas

JEL: L71, M14

ABSTRACT

Nowadays, the implementation of practices of Corporate Social Responsibility (CSR) and Corporate Governance in companies is rising progressively as a result of the pressure coming from the social environment and the development of entrepreneurial conscience. Therefore, this article shows the results of the field research named "Comparative study of practices of corporate social responsibility and corporate governance in companies in the Sugamuxi valley, in the department of Boyacá" displaying the most relevant aspects by stakeholder and the most applied practices by them. For this purpose, 150 surveys were applied to the stakeholders related to the 15 artisanal mines located in Morcá (Boyacá), inquiring first for the generalities of CSR and CG. Furthermore, the processes of Corporate Social Responsibility were characterized and the practices of Corporate Governance were identified. Regarding the methodology, the study method was descriptive - explanatory and the statistical technique was the descriptive analysis. This research demonstrate a low cultural level around CSR and CG issues with lack of real practices and the development of a culture about these topics.

Keywords: Social Responsibility, government, minas

INTRODUCCIÓN

El concepto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el ámbito de los negocios, se ha convertido en una las ventajas competitivas del mundo moderno, así mismo, el Gobierno Corporativo (G.C.) se ha venido acentuando como una de las mejores prácticas en relación con el medio donde se desarrollan las empresas modernas. En tal sentido la RSE se refiere a los grupos de interés y el G.C. tiene asiento en los órganos de alta dirección, que para este caso se refiere a los socios de la compañía, por tal motivo, es importante medir en qué nivel de aplicación se hayan las prácticas de estos dos temas en relación con las minas de Morcá en el departamento de Boyacá.

A partir de esta apreciación, se pretende con el presente artículo, presentar los resultados de la investigación en las minas artesanales de la vereda de Morcá, haciendo una medición de las prácticas de RSE y G.C. de las 15 empresas objeto de estudio. Para obtener dicho fin, se aplicaron 150 encuestas estructuradas aleatorias (distribuidas entre los grupos de interés de cada empresa), tomando algunos elementos básicos de la norma ISO 26000. Para alcanzar este objetivo, se llevará en primer lugar, una revisión conceptual a cerca del tema; en segundo lugar, la identificación de las prácticas de RSE existentes en las minas objeto de estudio; en tercer lugar, se pretende hacer la identificación de las prácticas de G.C. de estas entidades. En lo concerniente a la parte metodológica, ésta investigación pertenece epistemológicamente al paradigma funcionalista (Durango, 2005); el tipo y método de estudio utilizado fue el descriptivo – explicativo; la técnica estadística utilizada fue el análisis descriptivo, con el propósito de encontrar las variables importantes que permitieran identificar las prácticas existentes en estas compañías en torno a la Responsabilidad Social Empresarial y el Gobierno Corporativo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1 La Responsabilidad Social Empresarial y el Gobierno Corporativo en el Departamento de Boyacá.

La RSE y el G.C. se han convertido en dos temas de mucha resonancia en el ambiente empresarial, pero en la actualidad por ser la norma ISO 26000, al igual que otras en la materia (Cuadro 1), estándares no obligatorios, es decir voluntarios y sujetos a la buena voluntad de los gerentes o de las juntas directivas en el mejor de los casos, no han tenido la debida repercusión y seriedad para asumirlas como parte de una estrategia corporativa para hacer más competitivas a las empresas (sean estas de cualquier renglón económico), por tanto las unidades empresariales adscritas al sector primario no son la excepción de esta tendencia gerencial.

Tal es el caso de la minería, la cual se ha visto salpicada por grandes escándalos por jornadas de trabajo extenuantes, trabajo infantil, carencia de sistemas de protección social y salarios incompatibles con una de las actividades laborales más riesgosas a nivel regional, nacional y mundial.

Cuadro 1. Guías de Responsabilidad Social Empresarial y sus grados de cumplimiento

Guías De Certificación Social

	SA 8000	SGE 21	OSHAS 18001 (Occupational Health And Safety Assessment Series)
ALCANCE	Derechos humanos	Gestión ética y responsable	Seguridad y salud en el trabajo
PERSPECTIVA DE LA RSC EN LA QUE PROFUNDIZA	Perspectiva social y laboral interna y externa	Todas las perspectivas de la RSE	Perspectiva laboral
CERTIFICABLE	Si	Si	Si
PROPIETARIO DEL ESQUEMA	Social Accountability International (SAI)	Forética	British Standards
DESCRIPCIÓN	Desarrollo de estándares para certificar el desempeño de las compañías en nueve áreas: trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad, libertad de asociación, prácticas de disciplina, discriminación, horas de trabajo, compensación y administración.	Esta norma, a modo de documento marco, desarrolla los criterios que permiten establecer, implantar y evaluar en las organizaciones el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable propuesto por Foro para la Evaluación de la Gestión Ética, FORÉTICA.	Son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional. Que buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Guías de información y de balances

	ISO 26000	GRI GLOBAL REPORTING INITIATIVE
ALCANCE	Guía de responsabilidad social	Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad
PERSPECTIVA DE LA RSC EN LA QUE PROFUNDIZA	Todas las perspectivas de la RSC	Social, económico y ambiental
CERTIFICABLE	No, es solo una guía de recomendaciones	No, es solo una guía de recomendaciones
PROPIETARIO DEL ESQUEMA	ISO	Coalition for environmentally responsible economies (CERES), y Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)
DESCRIPCIÓN	Proporciona orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, el reconocimiento de la responsabilidad social y el involucramiento con las partes interesadas, las materias fundamentales y los asuntos que constituyen la responsabilidad social y sobre las maneras de integrar un comportamiento socialmente responsable en la organización.	Su misión es mejorar la calidad, rigor y utilidad de los reportes de sustentabilidad para que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros. Se basa fundamentalmente en la implementación del triple balance (triple bottom line), económico, social y medioambiental.

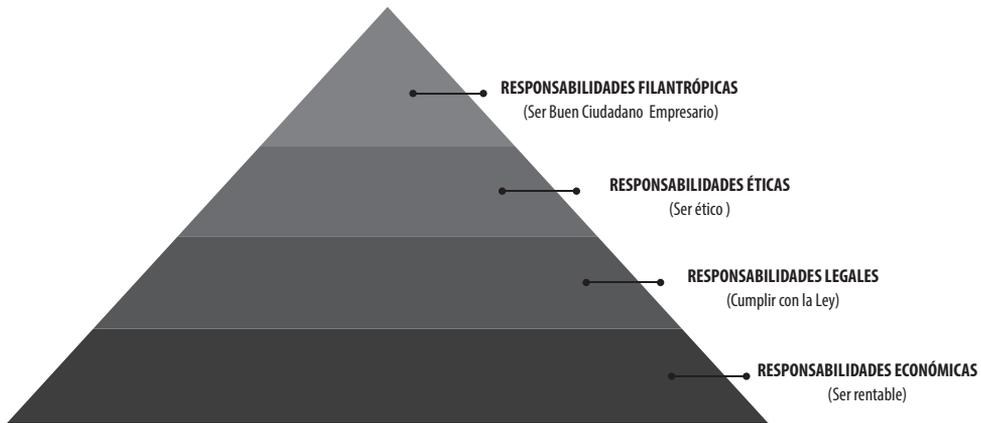
Fuente: Autores

En relación al caso boyacense y específicamente a las minas de Morcá, se ha logrado identificar una serie de condiciones precarias de seguridad y del ambiente laboral, puesto que los propietarios de los títulos mineros, consideran que su actividad consiste únicamente en la función económica, de tal suerte que los temas de RSE y G.C. son prácticamente vedados. (González, González y Rodríguez, 2014)

De igual manera, es importante aclarar que la RSE incluye a muchos actores como son los clientes externos, los cliente internos, la comunidad, el Estado, los asociados, la sociedad y el medio ambiente, entre otros; es por esto que la presente investigación pretende entre otras cosas identificar cuáles son las practicas de RSE y G.C. presentes en estas minas, de igual manera la presente investigación podría ser un modelo para estudios futuros en relación al tema. En este sentido, es claro que las entidades que sepan integrar adecuadamente la RSE en su estrategia y posteriormente en el nivel operativo, tienen grandes posibilidades de conseguir ventajas competitivas que les facilitará un mejor posicionamiento estratégico.

Sumado a lo antes expuesto, el Gráfico 1, permite complementar lo hasta aquí expuesto demostrando que existe un sinnúmero de necesidades a suplir en términos de la RSE, las cuales son presentadas por Caroll (1991), en las que ponen de manifiesto que estas van desde las denominadas económicas hasta las filantrópicas.

Gráfico 1. Pirámide de Carroll



Fuente: Carroll, 1991

1.2 La problemática minero- Ambiental

La minería como es bien conocido, es una actividad altamente riesgosa para los trabajadores, debido a las condiciones adversas y dificultosas que presenta la explotación de los minerales, máxime si es bajo tierra, puesto que allí es donde más riesgos insospechados y casi ocultos pueden aparecer repentinamente; es así como las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que por causa de esta actividad ocurren anualmente 120 millones de accidentes de trabajo y 210.000 lesiones mortales en los lugares de trabajo (Ghosh, Bhattacharjee y Chau, 2004). En esta misma línea y corroborando lo antes expuesto, Kisner citado por Ghosh, Bhattacharjee y Chau (2004) afirman que la industria minera tiene alta incidencia de lesiones entre todas las divisiones de la industria, particularmente de lesiones mortales. Adicionalmente, aparecen los daños generados por una de las actividades que más afecta al medio ambiente, debido a los impactos en los factores bióticos y abióticos.

También, como complemento al tema, Poplin et al. (2008), expresan que “esta actividad incide en factores como agua suelo, aire, flora y fauna” (p.1196), afirmación que se enfatiza en la minería subterránea debido a las condiciones de seguridad precarias y al desconocimiento de ciertas clases de riesgos por parte de los trabajadores, lo cual incide directamente en los clientes internos, externos y las comunidades aledañas a las explotaciones mineras.

Analizando el caso boyacense, se presenta un número significativo de accidentes, debido a las condiciones de trabajo, que en la mayoría de los casos se realiza sin tener las mejores condiciones de seguridad para los trabajadores. De acuerdo a estos datos, se puede concluir que existe un promedio de 15 accidentes que ocurren anualmente en las minas del departamento, hecho que repercute directamente en el número de fallecidos y accidentados en las labores mineras del departamento. Así mismo, Ospina, Manrique y Guio (2010), manifiestan cómo en la actividad minera, que ha venido creciendo altamente en relación con el PIB, las condiciones de trabajo a las que se encuentran expuestos los trabajadores de la minería artesanal del carbón son de desamparo y deshumanización extrema, marcadas con el tinte de la marginalidad económica y social, con salarios de explotación a destajo, presencia de riesgos laborales, condiciones laborales infrahumanas y carencia de protección por medio de un sistema de seguridad social integral.³

3. Como lo preceptúa la Ley 100 de 1993 y sus reformas.

Dentro de dichos riesgos, es importante destacar la exposición al polvo de carbón y el polvo silíceo, los cuales son los más perjudiciales para la salud de los trabajadores mineros por ser partículas de carácter neumoconiótico; debido, entre otras, a su tamaño menor a 5 micras que origina en éstos la enfermedad profesional denominada neumoconiosis del minero del carbón y la silicosis. Así mismo, cuando se mezcla partículas finas de carbón con otros gases como el metano pueden desencadenarse explosiones que son muy peligrosas para la integridad de los trabajadores por cuanto afectan la estabilidad de la mina en general. Como complemento a lo antes expuesto, Mamuya, Bråtveit, Mashalla y Moen (2007) afirman que “las enfermedades respiratorias tienen un papel distinto en la salud de los mineros, con importantes consecuencias para la morbilidad y la mortalidad” (p.2). Esto implica que los trabajadores de esta actividad económica, se encuentren ampliamente expuestos a procesos de alta peligrosidad y riesgo, máxime cuando en la región de Sogamoso (vereda Morcá) predomina la minería artesanal e incipiente con bajos niveles de formación en los trabajadores y escasos recursos técnicos y tecnológicos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Principales concepciones de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Es importante resaltar que en torno al tema, existe infinidad de tratadistas que abordan la temática, llegando a concluir que no existe una concepción única, sino que depende de la corriente de turno, en tal sentido se encuentra un grupo de autores contemporáneos (Bigneé, Chumpitaz, Andreu, y Swaen, 2005; Rodríguez, 2005; McWilliams, Siegel y Wright, 2006; Correa, 2007; Solís, 2008; Barroso, 2008), al igual que otros tratadistas más modernos (Mellao, 2009; Álvarez y León, 2009; Crespo, 2010; Peña, 2012; Dobeles, Westetber, Steel y Flowers, 2014). Por tal motivo, existen numerosas referencias teóricas respecto al tema, sin embargo, se realiza una clasificación de las más relevantes y destacadas a lo largo del tiempo, las cuales se describen a continuación:

En primer lugar, Drucker (1992) expresa que ésta “consiste en la realización exitosa de su papel económico” (p.8). Por su parte, Carroll (1991) la define como “un concepto que comprende las expectativas económicas, legales, éticas y voluntarias o filantrópicas que la sociedad tiene de las organizaciones en un punto dado del tiempo” (p.39).

Un segundo grupo refiere al tema desde varias perspectivas disciplinarias, incluyendo las ciencias sociales y la filosofía; es por esto que Davidson y Griffin (2007) exponen que la RSE es “un grupo de obligaciones que una organización tiene para proteger y promover a la sociedad en la cual funciona” (p.56). Por su lado, Schermerhorn (2002) sigue un enfoque similar considerándola como “la obligación de la organización para actuar en formas que sirven al interés propio y al interés de muchos grupos de interés externos” (p.56); no obstante lo expuesto, Boatright (2000) analiza el tema teniendo en cuenta la actividad empresarial y afirma que ésta envuelve “la selección de metas corporativas y la evaluación de resultados no solamente por el criterio de las ganancias y bienestar organizacional, sino por los estándares éticos o juicios de deseo social” (p.56).

Un tercer grupo lo configuran las organizaciones académicas, empresariales, y sin ánimo de lucro tanto a nivel nacional como mundial. Así las cosas, se destaca el Centro Interamericano de Investigación y Documentación de Formación Profesional (Cinterfor), citado por Abreu & Badii, (2007), que declara la RSE como “un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente” (p.7). De igual manera Correa, Flynn y Amit (citados por Abreu y Badii, 2007) menciona que

...la RSE hoy en día se refiere más bien a una forma de hacer negocios que toma en cuenta los efectos sociales, ambientales y económicos de la acción empresarial, integrando en ella el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente. (p.7)

En esta misma línea, el Centro Internacional para el Desarrollo Humano de Costa Rica (2007) la percibe como:

Una estrategia de negocios, la cual ha adquirido mucha importancia en el mundo de hoy. Las empresas, los gobiernos, las ONGs y la diversidad de actores que componen nuestras sociedades, constatan los beneficios de cambiar prácticas, comportamientos y nociones que han perjudicado la calidad de vida actual y amenazado la de generaciones futuras. (p.11)

Igualmente, para el caso mexicano, la entidad Aliarse (2008) la concibe como:

El compromiso consciente y congruente que asume el empresario y la empresa de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa tanto en lo interno, como en lo externo, considerando las expectativas de todos sus participantes en lo económico, social o humano y ambiental, demostrando el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y la construcción del bien común con justicia social. (p.12)

Continuando con esta visualización, en el caso de Uruguay, el instituto Deres (2010) ha adoptado la siguiente definición: “La RSE es una visión de negocios que incorpora a la gestión de la empresa, el respeto por: los valores y principios éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente” (p.13); en esta misma línea, la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (2007) la promueve como “un compromiso continuo de la empresa de contribuir al desarrollo económico sostenible, mejorando la calidad de vida de sus empleados y sus familias, así como de la comunidad local y de la sociedad en general” (p. 12)

Finalmente en Colombia el (Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial, 2012) la define como:

La forma de gestionar una organización mediante la interacción y relación armónica con sus diferentes grupos de interés dando respuesta a sus expectativas financieras, sociales y ambientales de manera que se contribuya al desarrollo sostenible y a la creación de valor en todo el sistema. (p.10)

De acuerdo a las anteriores percepciones se puede concluir que la RSE, obedece a un valioso compromiso social ético y moral que tienen las compañías de hoy con los distintos grupos que tienen que ver con ella (clientes internos, clientes externos, proveedores, distribuidores, sociedad, estado, comunidades aledañas, sindicatos, propietarios y el medio ambiente), haciéndola sostenible y sustentable para las generaciones futuras.

2.2 Enfoques de la RSE

Como la Responsabilidad Social Empresarial es un tema de constante evolución, es importante y necesario interpretarlo desde diversos enfoques, con el fin de conocer los aportes y alcances que vienen teniendo desde hace varias décadas los promotores y defensores de la RSE, en donde se han involucrado todas y cada una de las relaciones que tienen el concepto con el medio económico, social y ambiental. Frente a este tema existen diferentes enfoques: (Cuadro 2)

Cuadro 2. Grandes enfoques de la Responsabilidad Social Empresarial.

TIPOS	CARACTERÍSTICAS	AUTORES	RESPONSABILIDAD ASUMIDA
Responsabilidad social económica	La responsabilidad de la empresa es obtener beneficios	Friedman (1967)	Responsabilidades básicas.
Posiciones intermedias	Reconocen la existencia de ciertos derechos de algunos grupos sociales que hay que satisfacer	Watson (1972) Drucker (1970)	Responsabilidades básicas. Responsabilidades organizacionales (algunas).
Responsabilidad social plena	Dentro de los objetivos de la empresa se incluyen los sociales como una parte importante	Davis y Blomstrom (1966) García Echevarría (1982)	Responsabilidades básicas. Responsabilidades organizacionales Responsabilidades Societales

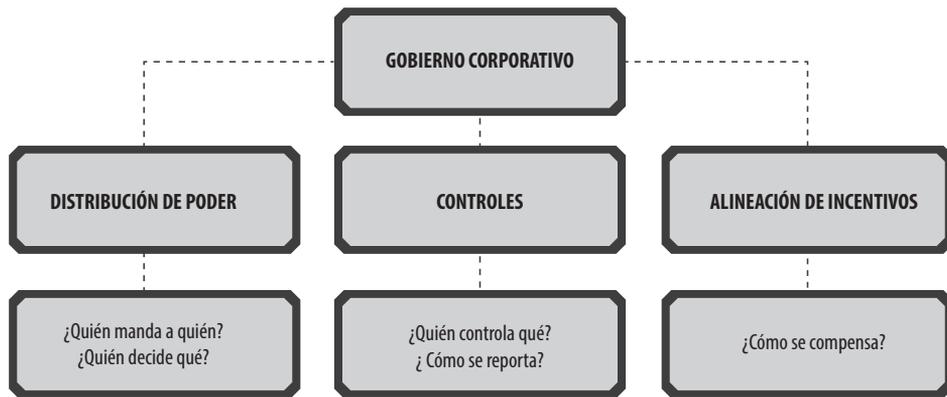
Fuente: Yepes, Gustavo (2010): Programa "Primeros Pasos" en RSE; Universidad Externado de Colombia.

2.3 Gobierno corporativo

En torno al tema, diversos estudiosos (Lefort, 2003; Pineda y Torres, 2005; Longinos, Arcas, Martínez y Olmedo, 2009; García, Cortez y Rodríguez, 2009) se han referido a este ítem como "un grupo de actividades que sirven para controlar a una empresa, llegando a regular las relaciones entre propietarios, dirección empresarial y los stakeholders, atendiendo a una postura ética"; de la misma manera Castro, Báez y Brown (2009), Ganga y Vera (2008), Fernández (2012), González (2012), coinciden globalmente en los beneficios que generan las buenas prácticas de G. C., dentro de las cuales se destacan: incrementar el valor de la sociedad, facilitar su acceso al capital, contribuir para su perennidad y facilitar el acceso a un mayor volumen de financiamiento externo.

Así también, la cartilla de Cartilla Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Colombia (2009) señala que el G.C. se basa en reducir o administrar de la mejor manera los conflictos de agenda que se presenten en la empresa con los diferentes grupos de interés. Principalmente reduce y mitiga la desalineación de intereses entre los accionistas y administradores, accionistas mayoritarios y minoritarios y la empresa y sus grupos de interés. Así mismo, el G.C. se basa en la comprensión de la estructura de dirección (Gráfico 2), el sistema de controles y los mecanismos de alineación de incentivos así:

Grafico 2. Estructura del Gobierno Corporativo.



Fuente: Bolsa de Valores de Colombia

Por otra parte, Díaz (2010) perceptúa que para un adecuado proceso de G.C. es necesario llevar a cabo buenas prácticas del consejo directivo, cumplir efectivamente con los procesos de control apropiados, de la misma forma poseer un sistema fuerte de transparencia y revelación de la información, adicionado a un sistema de protección de los derechos de los accionistas y un fuerte compromiso con las reformas del corporativo. De igual manera, el G.C. se rige bajo cuatro ejes que refieren a la rendición de cuentas, la equidad, la transparencia y la responsabilidad corporativa; por tal motivo, todos estos son la base para que el proceso trabaje correctamente, es claro entonces que estos ejes no funcionarían sin soportarse en los tres principios básicos de G.C. que son transparencia, revelación y responsabilidad (Gallego, García y Rodríguez, 2009; Lameira, Lee, Van Aduard, 2007).

Consecuentemente con lo anterior, se considera que un buen sistema de gobierno corporativo ejecuta bajo sus tres principios básicos las siguientes acciones (Díaz, 2010): el trato igualitario y la protección de los intereses de todos los accionistas, el reconocimiento de la existencia de los terceros interesados en el buen desempeño, la estabilidad, y la permanencia en el tiempo de las sociedades, la emisión y revelación responsable de la información, así como la transparencia en la administración, el ejercicio de la responsabilidad fiduciaria del consejo de administración, la declaración de principios éticos y de responsabilidad social empresarial, el cumplimiento de las distintas regulaciones a que esté sujeta la sociedad y dar certidumbre y confianza a los inversionistas y terceros interesados sobre la conducción honesta y responsable de los negocios de las sociedades.

2.3.1 Objetivos del Gobierno Corporativo.

Maroto, Melle, Moreno y Rodríguez (2006), Pardo (2003) y Do Nascimento, Dos Santos, Miranda, Camarano y Aparecida (2013), confluyen en establecer que existen objetivos del G.C., entre los cuales se destacan: institucionalizar la toma de decisiones, mejorar la gestión empresarial, lograr ventajas competitivas, mejorar el acceso a mercados financieros y contribuir a la generación de valor.

2.3.2 Beneficios del buen Gobierno Corporativo

El Cuadro 3 muestra algunos de los beneficios que implica el buen gobierno corporativo:

Cuadro 3. Comparativo e interacción entre Responsabilidad Social Empresarial y Gobierno Corporativo.

GRUPO DE INTERÉS	BENEFICIOS DEL GOBIERNO CORPORATIVO
DUEÑOS DE LA EMPRESA (ACCIONISTAS)	<p>Protege a los accionistas con un ejercicio ordenado de sus derechos.</p> <p>Garantiza la difusión de información oportuna y transparente de la situación de la empresa.</p> <p>Fortalece el proceso de toma de decisiones para que se adopten mejores decisiones de negocios.</p> <p>Genera mecanismos idóneos para resolver conflictos entre los accionistas y de los accionistas con los administradores o la propia empresa.</p> <p>En el caso de compañías cerradas y de familia, mitiga el riesgo de sucesión, regula las relaciones de la familia – accionista como empleado proveedor o cliente.</p>
INVERSIONISTAS	<p>Los inversionistas se benefician del G.C. al contar con un lenguaje basado en estándares internacionales que les permite entender las características y el alcance de sus inversiones.</p> <p>Incluso si las compañías no contemplan fuentes de capital extranjero, adoptar buenas prácticas de G.C. se traduce en un aumento de confianza por parte de los inversionistas locales, quienes se verán beneficiados al contar con más y mejor información de la compañía.</p>
ACREEDORES	<p>Los acreedores en su rol de monitoreo del deudor cuentan con reglas para proteger la garantía de su acreencia, así como información oportuna y fiable de la empresa/deudor. Esto facilita la comprensión del acreedor sobre la situación real de la empresa, lo que se traduce en una reducción del riesgo percibido y en mejores condiciones de endeudamiento para la compañía.</p>
OTROS GRUPOS DE INTERÉS	<p>Los empleados, clientes, proveedores y demás grupos de interés de la compañía son esenciales en el desempeño y continuidad de cada empresa.</p> <p>Por medio del G.C. se define una estrategia de administración transparente y eficiente que promueve la articulación de las responsabilidades de la compañía frente a cada grupo de interés.</p>

Elaboración propia, a partir de Cartilla de Gobierno Corporativo de la Bolsa de Valores de Colombia, 2009

2.3.3 Comparación entre Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo

En este punto es importante acotar que aunque parecieran ser muy similares o referirse a lo mismo, la RSE tiene marcadas diferencias con el G.C. en lo concerniente a su interacción. Por tal motivo, el Cuadro 4 presenta las características y ventajas de cada uno de los componentes señalados.

Cuadro 4. Comparativo e interacción entre Responsabilidad Social y Gobierno Corporativo.

	RESPONSABILIDAD SOCIAL	GOBIERNO CORPORATIVO
DEFINICIÓN	La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad.	El Gobierno Corporativo (G.C.) es un mecanismo de autorregulación de normas, prácticas y procedimientos, por medio del cual la sociedad da normas para regular las relaciones a largo plazo con sus grupos de interés.
CARACTERÍSTICAS	Tiene como finalidad el encontrar un equilibrio estable que satisfaga las aspiraciones de las distintas partes interesadas, tanto las que intervienen como las que son afectadas por la actuación de la empresa.	<p>Gestión responsable</p> <p>Buenas prácticas</p> <p>Gobierno y política social</p> <p>Plan de negocios armonizado con los intereses de la sociedad</p> <p>Relaciones con los públicos.</p>
VENTAJAS DEL CONCEPTO	<p>Aunque la RSE no es gratis, genera ventajas en cuanto al mejoramiento de la productividad por parte de los trabajadores, (...) reducción de los costos de transacción para con los accionistas, la calidad del producto percibida por los consumidores y una mayor demanda por parte de los consumidores”.</p> <p>De la misma manera, la RSE mejora la imagen de las empresas, las posiciona y las hace competitivas diferenciándolas y garantizando su supervivencia.</p>	<p>En conjunto con una cultura basada en la ética, un buen gobierno corporativo es ideal para generar un clima organizacional de confianza y transparencia entre los diferentes stakeholders, quienes día a día demandan mayor información y seguridad.</p> <p>Lo anterior conducirá a una mayor competitividad y protección a la inversión en la compañía</p>

Fuente: Vergara y Vicaría, 2009.

De acuerdo al cuadro antes expuesto, se puede inferir que el Gobierno Corporativo fundamentado en la Responsabilidad Social Empresarial, debería basarse en la alineación estratégica, para poder de esta manera atender a los diferentes actores (stakeholders), generando para la RSE un ambiente más competitivo en un medio global y para el G.C. un ambiente de protección a los inversionistas, generando de tal manera un equilibrio corporativo entre los diferentes grupos de interés que rodean a la empresa.

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo y método de investigación

Para alcanzar el objetivo propuesto en la investigación, fue necesario acudir a un estudio de carácter descriptivo-explicativo de acuerdo con Méndez (1998). El estudio permitirá realizar una interpretación de las variables objeto de investigación mediante una sistematización y análisis de la información, tarea que conducirá a una mejor descripción de las diferentes características propuestas en el estudio investigativo (Camacho, 2003).

3.2 Fuente y técnica de recolección de información

Como fuentes primarias y de acuerdo con Tamayo (2002), se aplicaron encuestas a los gerentes o administradores y a trabajadores y grupos de interés. Para la recolección de información, se utilizó como técnica la encuesta estructurada, la cual fue adaptada por los autores, teniendo en cuenta algunos lineamientos sugeridos por el Instituto Argentino de Responsabilidad Social (2005), y la encuesta de Fenalco -Autodiagnóstico Consultores Empresariales (2008). Para las fuentes secundarias, se acudió a estudios previos realizados en otras regiones de Colombia y del mundo. Además, se realizó la consulta de material documental sugerida para fuentes secundarias.

3.3. Población, muestra, tipo de muestreo y tratamiento de la información

Se realizó una muestra de 150 encuestas distribuidas en 10 por mina de carbón, para un total de 15 empresas mineras de la vereda de Morcá.

3.4. Ficha técnica propuesta

En el Cuadro 5, se presenta la ficha técnica que resume los elementos relevantes del diseño muestral:

Cuadro 5: Ficha técnica tentativa del muestreo

Fecha de realización encuesta:	Enero- Febrero de 2014.
Institución	UPTC – Sogamoso
Facultad	Sede Sogamoso
Escuela	Administración de Empresas
Departamento	Boyacá
Zona de aplicación	Vereda de Morcá
Población	Minas artesanales
Tamaño de la población	150 encuestas
Procedimiento de recolección	Muestra
Sistema de procesamiento	SPSS™ (v. 20)

Metodología:	Encuesta. Cuestionario Escrito (Fenalco, 2008; Instituto Argentino de Responsabilidad Social, 2005)
Unidad de análisis:	Gerentes, trabajadores y stakeholders
Realizador del estudio	Investigadores del proyecto.
Prueba piloto	Se aplicaron un total de 10 encuestas, distribuidas así: 5 en minas y 5 a representantes de grupos de interés.

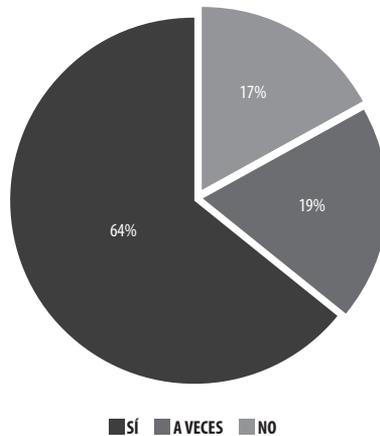
Fuente: Autores

4. RESULTADOS

4.1. Encuesta de responsabilidad social y gobierno corporativo de las minas de la vereda de Morcá

Se indagó en primera instancia sobre la utilización del código de ética a nivel de las empresas mineras, donde se encontró que el 64% de las minas, afirman que en estas organizaciones se prohíbe expresamente la utilización de prácticas ilegales (como corrupción, extorsión, coima, doble caja) para la obtención de ventajas comerciales, lo que orienta a estas organizaciones a una gestión responsable. De otra parte, el 19% manifiesta que tan sólo a veces prohíben estas prácticas, y el 17% restante declara que no existe prohibición de estas acciones. (Gráfico 3)

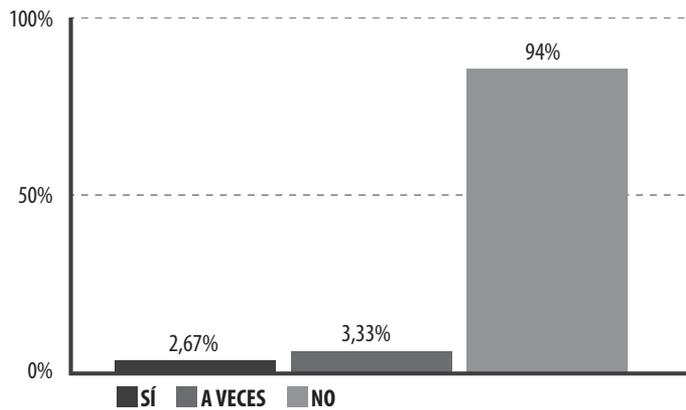
Gráfico 3. Conocimiento del Código de Ética



Fuente: autores, 2014

Con el resultado de esta encuesta se ve reflejado que las empresas del sector minero, en su mayoría, manejan código de ética, pero aún no lo conoce todo el personal de la misma; falta más compromiso y control por parte de la administración para el manejo adecuado del código de ética que debe llevar cada organización.

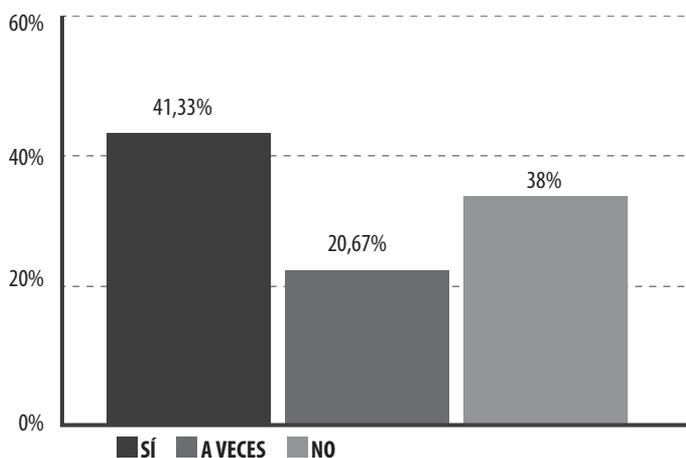
Un segundo elemento tratado hizo alusión a las relaciones con la comunidad, puntualmente si las minas habían sido objeto de denuncias por parte de la comunidad, donde, de acuerdo al Gráfico 4, el 94% de las empresas encuestadas con respecto a la segunda pregunta, señalan que durante los tres últimos años no han sido denunciadas por prácticas de competencia desleal, lo que indica que el sector minero se ha caracterizado por realizar hechos concordantes con las sanas costumbres mercantiles.

Gráfico 4. Relaciones con la Comunidad.

Fuente: autores, 2014

Aun así, el 3,33% de los encuestados respondieron que durante estos últimos años en alguna ocasión habían existido demandas de este tipo, y el 2,67% restante afirmó que sí habían tenido demandas por problemas de competencia desleal.

En la pregunta N°3, se inquirió sobre la relación de la empresa con los sindicatos, donde el 41,33% manifestó que la empresa sí garantiza el derecho de sindicalización y representación colectiva de los trabajadores, así como el derecho a la negociación colectiva. El 38% de los encuestados indicó que la organización no permitía la sindicalización, mientras que el 20,67% respondió que a veces lo hacían, es decir, que no está formalizado este derecho; no es garantizado porque se tiene la concepción que se organizan sólo para hacer solicitudes formales de mejoras laborales. De igual forma, al sector minero le ha faltado dar a conocer a todos sus empleados los derechos y deberes que las compañías brindan a sus trabajadores, como en este caso del derecho a la sindicalización. (Gráfico 5)

Gráfico 5. Relaciones con los sindicatos.

Fuente: autores, 2014

A su vez, un cuarto elemento averiguado refirió al tema de prácticas de contratación a menores de edad, el cual mostró que el 60% de las empresas mineras poseen políticas explícitas de no contratación de mano de obra infantil en sus contratos con terceros. El 24,67% revela que no existen este tipo de políticas, y un 15,33% indican que a veces las tienen presentes, esto debido a la necesidad económica de los campesinos que normalmente trabajan en las minas. (Tabla 1)

Tabla 1. Compromiso con el porvenir de los niños.

SI	A VECES	NO	TOTAL
90	23	37	150
60,00%	15,33%	24,67%	100%

Fuente: autores, 2014

En resumen, las empresas del sector minero no cuentan en su totalidad con políticas bien establecidas que les den a conocer la prohibición en contratación con terceros para evitar la involucreción de menores de edad en este proceso.

La pregunta N° 5, indagó si las empresas poseen políticas explícitas de no discriminación (de raza, género, edad, religión, orientación sexual, discapacidad, o para personas con edad superior a 45 años) en la política salarial, en la admisión, en la promoción, en el entrenamiento y en el despido de empleados. (Tabla 2)

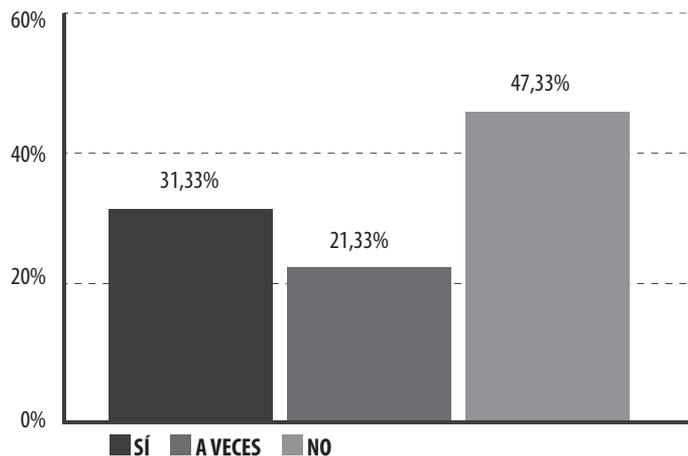
Tabla 2. Valoración de la Diversidad.

SI	A VECES	NO	TOTAL
84	33	33	150
56,00%	22,00%	22,00%	100%

Fuente: autores, 2014

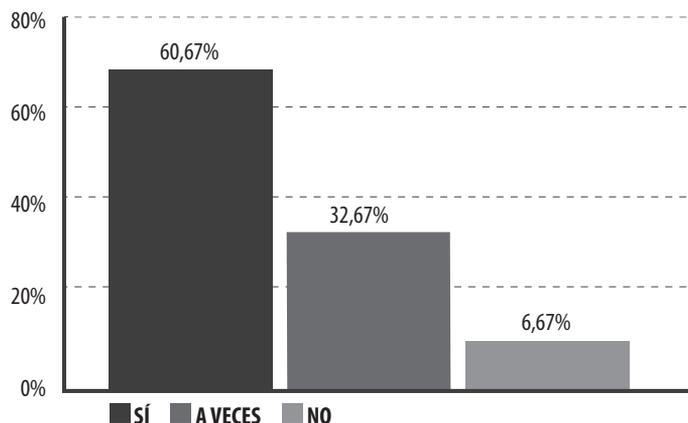
Ante este interrogante, el 56% indicó que siempre se respetaba la igualdad entre los colaboradores independientemente de cualquier aspecto. Sin embargo, tanto la opción “a veces” como la opción “no” se dividieron considerando que en la actividad minera muchas veces no se realiza contratación especialmente de mujeres, por el esfuerzo elevado propias de estas labores.

Un sexto interrogante hizo referencia a la existencia de mecanismos para medir la satisfacción de los empleados o clientes internos en términos de remuneración y bienestar social. Al respecto, el 47,33% afirman que no se realizan encuestas para medir el nivel de satisfacción de los empleados en lo que se refiere a su política de remuneración y beneficios; no obstante, el 31,33% de los encuestados manifiestan que si se realizan este tipo de encuestas, y el 21,33% restante declaran que tan sólo a veces se hacen, lo que conlleva a pensar que para estas empresas no es lo suficientemente importante conocer la opinión de sus colaboradores en cuanto al tema de la remuneración y beneficios. (Gráfico 6)

Gráfico 6. Política de remuneración, beneficios y carrera

Fuente: autores, 2014

Un séptimo aspecto valorado, tuvo que ver con la importancia de garantizar la seguridad y salud ocupacional apropiadas para los clientes internos, ante lo cual el resultado arrojó que para el 60,67% de las empresas mineras es importante garantizar medidas de seguridad y prevención del riesgo, no solamente porque la ley lo obliga, sino porque es una actividad de gran peligro. No obstante, el 32,67% respondió que a veces lo hacían, y alarmantemente, el 6,67% señaló que no contaban ni garantizaban con medidas de seguridad. (Gráfico 7)

Gráfico 7. Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Fuente: autores, 2014

Como conclusión a este punto, el comportamiento tendencial es lógico, pues en las minas artesanales estas políticas implican para los empleadores una carga económica muy alta que reduce sus ingresos, en tanto que para los empleados, la sola afiliación al SISBEN es una medida que aparentemente les garantiza salud y riesgos profesionales.

En lo atinente a la pregunta N° 8, se investigó sobre las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional. En lo concerniente a este interrogante, se evidenció que el 48,67% asume su papel social con relación a los pasantes y jóvenes profesionales, les ofrece buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal en sus respectivas áreas de estudio y con el debido acompañamiento; contrariamente, el 27,33% señaló que no lo hacían, y finalmente, el 24% contestó con la opción a veces. Las empresas del sector minero manejan compromiso social en cuanto al desarrollo profesional, garantizando así a los profesionales oportunidades que les permitan hacer carrera y especializarse en su medio. (Tabla 3)

Tabla 3. Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad

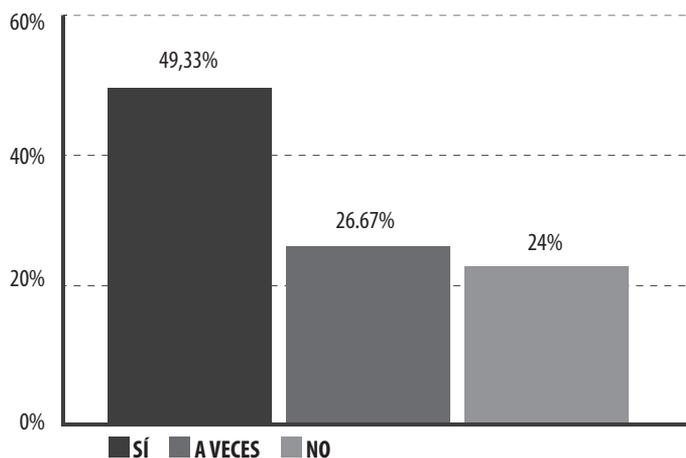
SI	A VECES	NO	TOTAL
73	36	41	150
48,67%	24,00%	27,33%	100%

Fuente: autores, 2014

Adicionalmente, se averiguó si existe un compromiso de la empresa con relación al empleo y la familia; el 35% señaló que a veces la empresa promueve el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, el 34% a veces lo hace, y el 31% restante indica que nunca existen esas acciones en la empresa. Estas empresas cumplen con lo que ordena la ley, mas no son conscientes de que la responsabilidad va más allá del cumplimiento de esta.

Un décimo elemento trató la existencia de políticas ambientales y el compromiso de la organización con estas. En tal punto, los encuestados respondieron en un 49,33% que poseen políticas, programas y procesos específicos de conservación ambiental para actuar en áreas protegidas o ambientalmente sensibles. Esto, aunque es bueno, debería mejorar teniendo en cuenta que la minería es una de las actividades que más deteriora el medio ambiente y que demanda prestarle la debida importancia. Por su parte, el 26,67% menciona que a veces lo hace, e insatisfactoriamente, el 24% restante afirma no contar con estas políticas. (Gráfico 8)

Gráfico 8. Compromiso de la empresa con la mejora de la calidad ambiental.

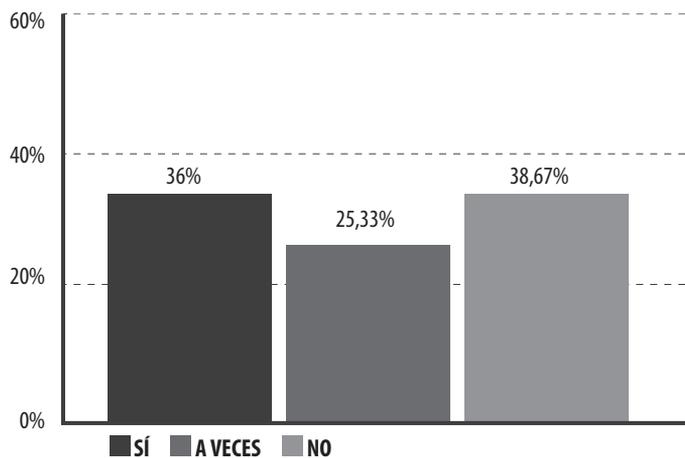


Fuente: autores, 2014

En conclusión a este punto, queda claro que falta mayor compromiso por parte de las empresas del sector minero para la conservación del medio ambiente, pues a pesar de ser una de las actividades que más lo afectan, es un sector de los que menos compensa, mitiga o recupera los daños propios de la explotación del recurso natural, máxime a nivel artesanal.

El décimo primer elemento valorado trata de si la empresa posee un programa de gerenciamiento de impacto ambiental. El 36% de estas empresas tiene un programa de gerenciamiento de residuos con la participación del cliente y para la recolección de materiales tóxicos o el reciclaje post-consumo; sin embargo, el 38,67% afirma que no cuenta con un programa establecido para el gerenciamiento y manejo de residuos desde el inicio hasta el final del ciclo, causando de esta manera un gran impacto negativo en el medio ambiente. Finalmente, el 25,33% restante señala que a veces los tienen. (Gráfico 9)

Gráfico 9. Gerenciamiento del impacto ambiental.



Fuente: autores, 2014

En lo que compete al grupo de interés de los proveedores, se preguntó si las empresas mineras poseen algún tipo de políticas de control y garantía para la adquisición de productos. En este acápite se evidenció que el 52% de los encuestados sí adoptan criterios de compra que consideren la garantía de origen para evitar la adquisición de productos "piratas", falsificados o frutos de robo de carga, lo cual es muy bueno porque da mayor credibilidad a la empresa; el 30% no tienen en cuenta estos criterios de compra, y el 18% restante afirma que tan solo a veces se evalúan estos parámetros de compra. (Tabla 4)

Tabla 4. Criterios de selección y evaluación con proveedores.

SI	A VECES	NO	TOTAL
78	27	45	150
52,00%	18,00%	30,00%	100%

Fuente: autores, 2014

El décimo tercer interrogante indagó sobre los proveedores, es decir el apoyo a grupos especiales o marginados; en tal sentido, un 37% no incluye entre sus proveedores a individuos o grupos de la comunidad, tales como cooperativas, asociaciones de barrio y organizaciones con proyectos de generación de renta para grupos comúnmente excluidos (poblaciones indígenas, personas con discapacidad, entre otros); aun así, el 33% a veces lo realiza y tan sólo el 30% las tiene en cuenta para el suministro de materias primas e insumos en general. (Tabla 5)

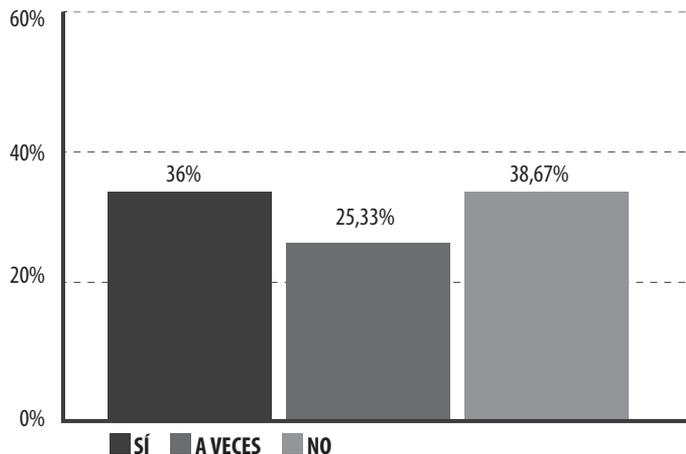
Tabla 5. Apoyo al desarrollo de proveedores.

SI	A VECES	NO	TOTAL
45	50	55	150
30,00%	33,33%	36,67%	100%

Fuente: autores, 2014

En lo que compete a la dimensión social del consumo (servicio de atención a clientes), el 48,67% de las empresas mineras encuestadas señaló que dentro de su organización se ofrece Servicio de Atención al Cliente (SAC) u otra forma de servicio especializado para recibir sugerencias, opiniones y reclamos relativos a sus productos y servicios. Adicionalmente, realiza mediciones constantes de satisfacción de estos, lo cual es de resaltar, ya que este es un punto muy relevante para conocer y hacer mejora continua de los productos puestos en el mercado. No obstante, el 34% manifiesta que su empresa no cuenta con estos canales para escuchar de alguna forma la opinión de sus clientes, y finalmente, el 17,33% indica que a veces. Muchas de las empresas del sector (menos del 50% de la muestra) se preocupan poco o nada por el proceso post venta. (Gráfico 10)

Gráfica 10. Dimensión social del consumo

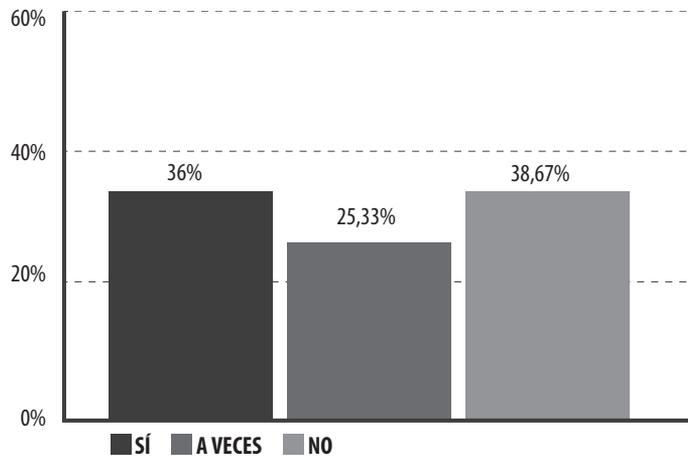


Fuente: autores, 2014

De la misma manera, se indagó sobre si en los últimos tres años la empresa recibió reclamos o manifestaciones de la comunidad por motivos como: exceso de basura, generación de mal olor, efluentes y otras formas de polución (sonora, visual, exceso de tráfico de vehículos) causando

ruido y trastornos en general. Favorablemente el 66,67% no han tenido problemas de este tipo⁴, otro 19,33% opina que a veces ha tenido situaciones de conflicto por este hecho y el 14% restante manifiesta que sí ha tenido durante los últimos tres años reclamos por parte de la comunidad por estas razones. (Gráfico 11)

Gráfico 11. Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad del entorno.

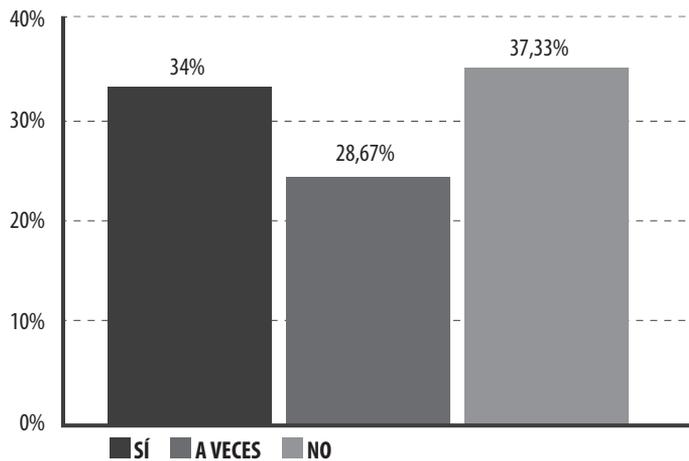


Fuente: autores, 2014

De la misma manera, el decimosexto elemento analizado tocó el tema de las relaciones de la empresa minera con otras organizaciones locales. El 37,33% mencionó que la empresa no realiza en la comunidad, en conjunto con organizaciones locales, campañas educativas y/o de interés público y prevención de la contaminación, lo cual es de preocupar ya que el relacionarse con la comunidad circundante es un factor relevante que comporta devolverle algo a la misma, ocurriendo que un número elevado de empresas del sector únicamente se dedican a la explotación de recursos, sin impactos ulteriores. Aun así, el 34% afirma que sí lo hace, lo cual no solamente es positivo porque contribuye al mejoramiento y desarrollo de la comunidad local, sino también muy beneficioso ya que para estas empresas ello puede traer ventajas tributarias; el 28,67% declara que solo a veces realiza tales relacionamientos. (Gráfico 12)

4. Es importante resaltar que a pesar que la minería es uno de los sectores que más genera contaminación, se evidencia que cuida su entorno así como su imagen respecto al manejo de desechos.

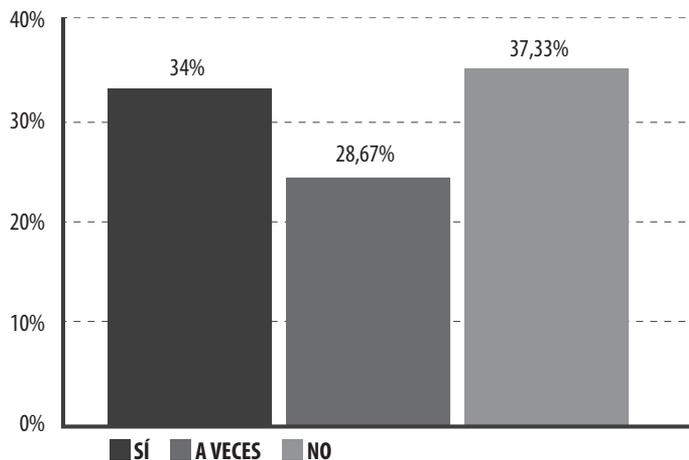
Gráfico 12. Relaciones con organizaciones locales.



Fuente: autores, 2014

Un último elemento valorado correspondió a si las empresas mineras tienen relaciones políticas o han hecho aportes a campañas de esta índole. A dicha pregunta, el 78,67% respondió negativamente respecto a los últimos cinco años, aunque una empresa fue mencionada negativamente en la prensa por aportar financieramente para campañas políticas. En este sector es muy poco el apoyo a ese estilo de financiación; no obstante, el 12% afirmó que sí y el 9,33% contestó que a veces. (Gráfico 13)

Gráfico 13. Contribuciones para campañas políticas.



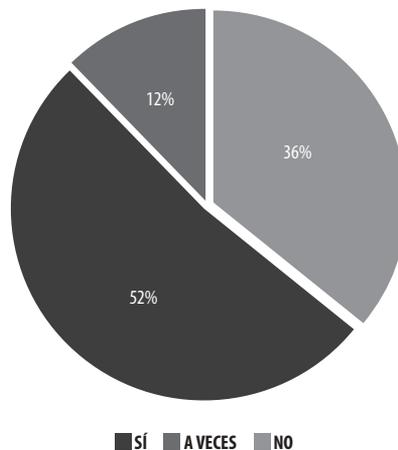
Fuente: autores, 2014

4.2. Encuesta Gobierno Corporativo de las minas de la vereda de Morcá

En torno a esta temática, se indagaron aspectos generales del tema, pues está claro que el G.C. es más claramente aplicado a grandes empresas, sin embargo, se han tomado algunos aspectos que atañen al tema, los cuales se discriminan como sigue:

Un primer interrogante referenció a si las empresas poseen documentos de difusión de valores corporativos, ante lo cual, se evidenció que más de la mitad de las empresas encuestadas (52%) cuenta con valores institucionales escritos en un documento o medio de difusión; así, si la empresa tiene un direccionamiento estratégico, los valores son esenciales a la hora de desarrollar una labor y deben ser propios de la organización. El 36% menciona que dentro de la organización no tienen valores estipulados y el 12% restante manifiesta que a veces, tal vez por la falta de formación o de interés en los mismos. (Gráfico 14)

Gráfico 14. Documento de valores corporativos.



Fuente: autores, 2014

La segunda pregunta referenció la existencia de prohibición de prácticas corruptas al interior de las organizaciones, dando como resultado que en el 74% de los casos, se prohíben explícitamente prácticas corruptas, lo que orienta a la empresa hacia una gestión responsable; aun así, existe un porcentaje (13,33%) que no prohíbe estas prácticas, y el 12,67% menciona que a veces se prohíben, de tal forma que la orientación ética de la propia organización muchas veces choca con las conductas de algunos trabajadores. (Tabla 6)

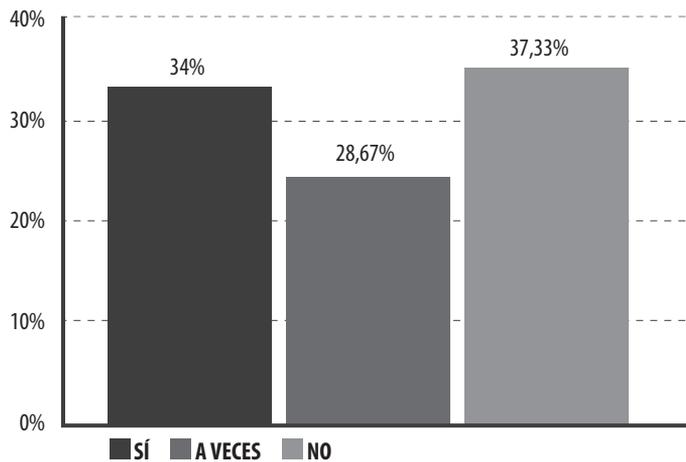
Tabla 6. Prohibición de prácticas corruptas

SI	A VECES	NO	TOTAL
111	19	20	150
74,00%	12,67%	13,33%	100%

Fuente: autores, 2014

Un tercer aspecto indagado, hizo referencia al tema de la existencia de un código de ética, encontrándose que el 56,67% reveló que la mina tiene un código de ética aprobado por sus órganos directivos, quedando un 28,67% que manifiesta que no lo tiene dentro de la organización, y otro (14,67%), responde que a veces. (Gráfico 15)

Gráfico 15. Existencia de código de ética.



Fuente: autores, 2014

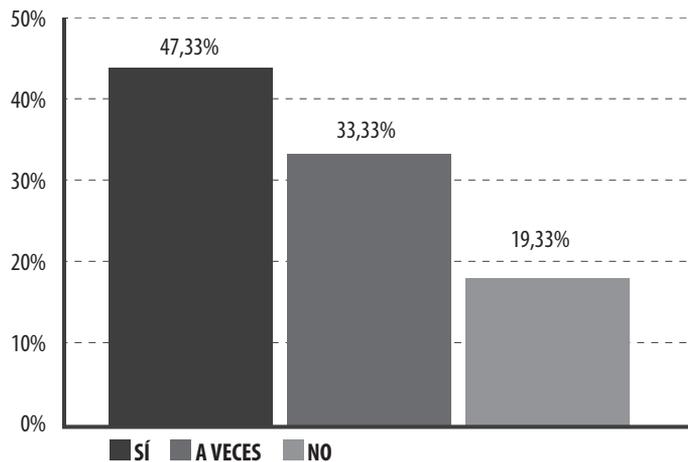
Teniendo en cuenta la cuarta pregunta, de si los dueños de las minas o presidentes de los consejos elaboran un plan de trabajo completo para el año, se observó allí que en el 42,67% de las empresas mineras encuestadas tanto el presidente de la junta como el presidente de la compañía, elaboran un plan completo de trabajo anual. Por su parte, el 31,33% indica que a veces se hace, y el 26% restante opina que no se realiza, es decir se va trabajando según el quehacer diario, pero no se hacen planes de trabajo anuales, no se realizan planes de contingencia respecto a problemas venideros, así como tampoco un presupuesto de la organización o el establecimiento de los comités y sus funciones. (Tabla 7)

Tabla 7. Gestión directiva de gobierno corporativo.

SI	A VECES	NO	TOTAL
64	47	39	150
42,67%	31,33%	26,00%	100%

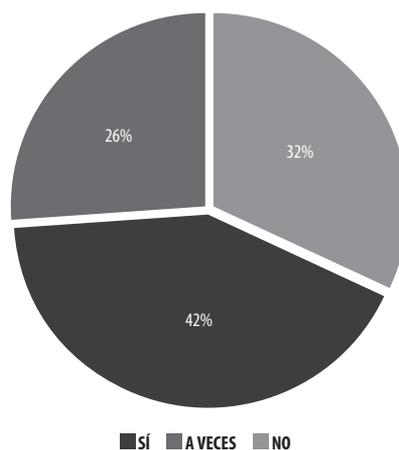
Fuente: autores, 2014

Una quinta variable analizada se enfocó a las relaciones de la junta directiva con los clientes. Se tiene que el 47,33% de los encuestados concuerda que dentro de la organización, los miembros de la junta tienen esporádicamente contacto directo con clientes, proveedores y empleados para conocer la imagen de la compañía; el 33,33% reconoce que tan sólo a veces se hace y el 19,33% no lo realiza nunca; ello es muy preocupante ya que no se maneja de forma correcta el capital relacional. Ello sugiere que el gerente no atiende a sus clientes, proveedores y otros grupos de interés y se dedica a otras funciones; ello puede ser contraproducente, porque incide en el desempeño de la empresa en el mercado y en el crecimiento de la organización. (Gráfico 16)

Gráfico 16. Relaciones de la junta directiva con los clientes.

Fuente: autores, 2014

En la sexta pregunta, a las empresas mineras se les inquirió si se presentan a la junta directiva indicadores de gestión que le permita establecer si se están alcanzando las metas fijadas en la estrategia: el 42% respondió favorablemente, el 32% negativamente y el 26% que a veces; lo anterior denota un problema, porque estas empresas están trabajando sin tener un norte hacia dónde dirigirse; no se está entonces al tanto de la organización, del cumplimiento de los objetivos, del uso de los recursos y demás factores de obligatorio control. Si no se plantea un sistema acorde, muy seguramente la empresa no obtenga resultados positivos y posiblemente no sobreviva en el mercado. (Gráfico 17)

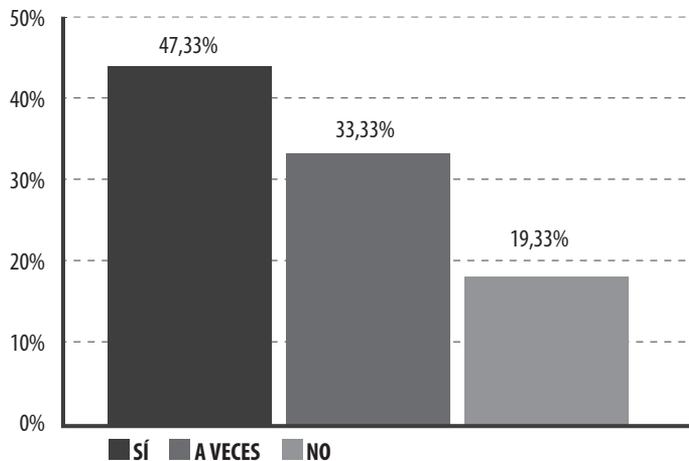
Gráfico 17. Presentación de indicadores de gestión

Fuente: autores, 2014

Un séptimo punto atañe a si en las minas se hacían al menos una vez al año evaluaciones cualitativas y cuantitativas, encontrándose que el 46% de las empresas encuestadas lo hace al menos

una vez al año (se hace por la junta directiva una evaluación cualitativa y cuantitativa de los directores y del equipo directivo); el 28% manifiesta que a veces se hace y el 26% restante señaló que no se realiza. Es importante mencionar que tanto el liderazgo como la motivación, además del control a la organización, son puntos clave en la gestión, y no se está realizando una revisión en la materia sobre el equipo directivo, aunque en muchas de estas empresas hay identidad entre directivos y propietarios. (Gráfico 18)

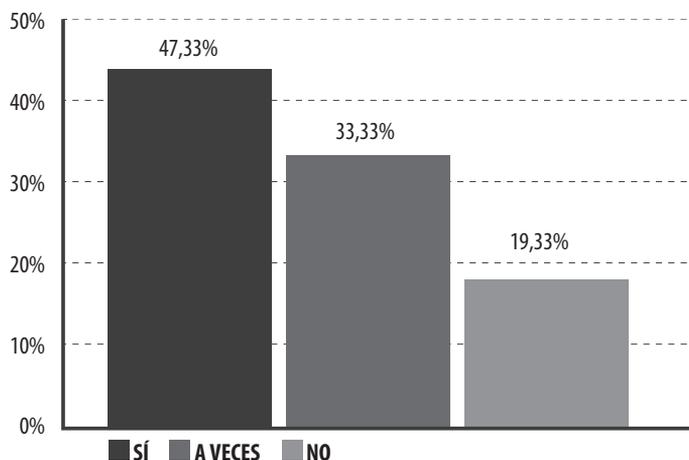
Gráfico 18. Evaluaciones cualitativas y cuantitativas de la junta directiva.



Fuente: autores, 2014

Finalmente, se preguntó si en el evento de existir plan estratégico en las empresas, este ha sido compartido con los clientes internos. En torno a esta pregunta, el 44% afirmó que el plan estratégico de su compañía es compartido a todos los niveles de la organización; sin embargo, el 31,33% manifiesta que no se comparte, y el 24,67% que a veces se hace. Se infiere que esto ocurre porque los dueños o directivos de las empresas no poseen un plan estratégico, o si lo tienen, éste queda en el papel sin difusión alguna o simplemente no considera relevante compartirlo ni divulgarlo en todos los niveles. (Gráfico 19)

Gráfico 19. Plan estratégico compartido a todos los niveles de la organización.



Fuente: autores, 2014

5. CONCLUSIONES

En torno al trabajo investigativo se puede concluir que el sector minero de la vereda de Morcá se encuentra comprometido en bajo grado con las políticas de RSE, en tanto que en G.C. el compromiso es aún menor. Sin embargo, en términos generales las empresas cumplen con los mínimos de RSE y de G.C.

En lo referente a las prácticas de medio ambiente, la gran mayoría de los interrogantes tiende a cumplir con los requisitos mínimos como son campañas y generación de cultura, más no en la inversión económica en obras de medio ambiente. De la misma manera, queda claro que estas organizaciones no tienen establecidas, al interior de éstas, prácticas de ahorro de energía, de agua y de recursos naturales.

Con relación a los clientes internos, el estudio arrojó que se presentan programas de entrenamiento y de capacitación en bajo grado los cuales no son aplicados con los nuevos empleados; en tal sentido, las organizaciones del sector no ofrecen a sus empleados prestaciones y beneficios extralegales a los oficialmente establecidos por la ley Colombiana. Por último, se encuentra que las empresas tienen establecidas las medidas de seguridad y salud ocupacional para los funcionarios, debido al alto riesgo del trabajo que se desarrolla.

En la parte de derechos humanos no se presenta trabajo infantil, tan solo con contadas excepciones. Inquieta en este aspecto que una tercera parte de los encuestados considera que existen prácticas de discriminación ya sea por sexo, por edad o por otro tipo de condición.

En torno al G. C. está claro que no se presentan políticas corruptas, ni tampoco inexistencia de valores que propendan por la posición ética y moral. Así mismo, también se concluyó que este sector no es permisivo con prácticas de publicidad engañosa con la competencia. De igual manera, se respeta los usos honestos en materia de competencia. En este mismo punto, quedó claro que al interior de la organización existe un sistema de solución de conflictos e incluso comité u organismos de conciliación. Para concluir este punto del G.C., la entidad cumple en alto con la normativización de los valores de manera formal para todos los miembros de la organización.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. & León, F. (2009). Debilidades de la globalización y el papel de la responsabilidad social empresarial. *Economía*, (27), 87-119. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=195614958005>
- Abreu, J.L., y Badii, M. (2007). Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial. *International Journal of Good Conscience*, 2(1), 54-70. Recuperado de <http://www.spentamexico.org/v2-n1/2%281%29%2054-70.pdf>
- Barroso, F. (2008). La responsabilidad social empresarial: Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. *Contaduría y administración*, (226), 73-91. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422008000300005&lng=es&tlng=es.
- Bigné, E., Chumpitaz, R., Andreu, L. & Swaen, V. (2005). Percepción de la responsabilidad social corporativa: un análisis cross-cultural. *Universia Business Review*, (5) 14-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43300503>

- Bolsa de Valores de Colombia. (2009). *Cartilla de Gobierno Corporativo*. Recuperado de <http://www.governanceconsultants.com/wp-content/uploads/2013/05/Cartilla-BVC-GOBIERNO-CORPORATIVO.pdf>
- Boatright, J. (2000). *Ethics and the Conduct of Business*. New Jersey: Prentice Hall.
- Camacho, B., (2003). *Metodología de la Investigación científica, un camino fácil de recorrer para todos*. Tunja, Colombia: UPTC.
- Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48. doi: 10.1016/0007-6813(91)90005-G
- Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial. (2012). Indicadores de Responsabilidad Social. *Construyendo Confianza*, 1.
- Correa, J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. *Semestre Económico*, 10(20) 87-102. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165013675005>
- Danel, R. (Agosto, 2010). Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo. 7ª. *Convención Nacional de la Red de la Gente*, Acapulco, México.
- Do nascimento, R., Dos santos, A., Miranda, A., Camarano, L. & Aparecida, R. (2013). Governança corporativa, Eficiência, Produtividade e Desempenho. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14(4) 134-164. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195428131006>
- Dobele, A., Westberg, K., Steel, M. & Flowers, K. (2014). An Examination of Corporate Social Responsibility Implementation and Stakeholder Engagement: A Case Study in the Australian Mining Industry, *Business Strategy and the Environment*, 23 (3), 145-159. doi: 10.1002/bse.1775
- Drucker, P. (1992). *Managing For The Future. The 1990's and Beyond*. New York: Truman Talley Books.
- Durango, C. (2005). *Fundamentación Epistemológica de los estudios organizacionales*. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Fenalco. (2008). *Encuesta de autodiagnóstico en Responsabilidad Social Empresarial*.
- Fernández, J. (2012). Desempeño de las empresas propiedad de sus trabajadores: ¿Un modelo de gobierno corporativo laboral?. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 22(43) 33-43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81824123004>
- Fundación Hondureña para la Responsabilidad Social empresarial. (2007). *Cartilla de Responsabilidad Social Empresarial*.
- García, H., Cortez, A., & Rodríguez, M. (2009). Activismo legal como factor de cambio en el gobierno corporativo. *Cuadernos de administración*, 22(38), 31-47. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20511730003>

- González, O., González, J., Rodríguez, M. (2013). Caracterización de las condiciones de seguridad en las minas de carbón de Morcá en el municipio de Sogamoso. *Cultura del cuidado*, 10 (2), 35-48. Recuperado de <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/148/Articulo%20No%20%20Seguridad%20en%20las%20minas.pdf?sequence=1>
- González, P. (2002). El gobierno corporativo en el Brasil y el papel social de las empresas. *Estudios Gerenciales*, (83), 71-89. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21208304>
- Ghosh, A., Bhattacharjee, A. & Chau, N. (2004). Relationships of working conditions and individual characteristics to occupational injuries: a case-control study in coal miners. *Journal of Occupational Health*, (46), 470. Recuperado de http://joh.sanei.or.jp/pdf/E46/E46_6_07.pdf
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social. (2005). *Instrumento de medición de Responsabilidad social empresarial*.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas. (2010). *Norma ISO 26000*.
- Lameira, D., Lee Ness, W. y Van Aduard, T. (2007). Governança corporativa: impactos no valor das companhias abertas brasileiras. *Revista de Administração - RAUSP*, 42(1), 64-73. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223417433006>
- Lefort, F. (2003). Gobierno corporativo: ¿qué es? y ¿cómo andamos por casa?. *Cuadernos de economía*, 40(120), 207-237. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-68212003012000002&lng=es&tIng=es.10.4067/S0717-68212003012000002.
- Longinos, J., Arcas, N., Martínez, I. & Olmedo, I. (2012). Transparencia, gobierno corporativo y participación: claves para la implantación de un código de conducta en empresas de economía social. *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos*, (108), 86-112. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36723199004>
- Méndez, C. (1998). *Metodología, Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Administrativas y contables, Fundamentos Teóricos*. Bogotá D.C., Colombia: Mc Graw Hill.
- Mamuya, S., Bråtveit, M., Mashalla, Y. & Moen, B. (2007). High prevalence of respiratory symptoms among workers in the development section of a manually operated coal mine in a developing country: A cross sectional study. *BMC Public Health*, 7(17), 2. Recuperado de <http://www.bases.unal.edu.co:2108/ehost/pdf?vid=7&hid=7&sid=423a57f6-7d75-43b4-bd9a-f9e8035cfe70%40sessionmgr11>
- Maroto, J., Melle, M., Moreno, I. & Rodríguez, J. (2006). Grado de competencia, presión de la deuda y productividad empresarial: un análisis empírico desde la perspectiva del gobierno corporativo. *Panorama Socioeconómico*, 24(33), 8-17. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39903302>
- McWilliams A., Siegel, D. & Wright, P. (2006). Corporate Social Responsibility: Strategic Implications. *Journal of Management Studies*, 43(1), 1-18. doi: 10.1111/j.1467-6486.2006.00580.x
- Mellado, C. (2009). Responsabilidad Social Empresarial en las Pequeñas y Medianas Empresas latinoamericanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(1), 24-33. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011674003>

- Ospina, J., Manrique, F. & Guio, J. (2010). Minería Artesanal del carbón en Paipa, Colombia. *Salud y Trabajo. Avances en Enfermería*, 1 (18): pp.107-115.
- Pardo, O. (2003). Democracia y gobierno en la universidad. *Reflexión Política*, 5(10) 128-135. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11051011>
- Peña, D. y Serra, A. (2012). Responsabilidad social empresarial en el sector turístico. Estudio de caso en empresa de alojamiento de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 21(6), 1456-1480. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180725030006>
- Pineda, A. y Torres de Marín, G. (2005). Gobierno Corporativo. Juntas Directivas. Una perspectiva global, nacional y regional. *Revista Ciencias Estratégicas*, 13(14), 177-194. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=151321068005>
- Poplin, G., Miller, H., Moore, J., Bofinger, C., Spencer, M., Harris, R. & Burgess, J. (2008). International evaluation of injury rates in coal mining: A comparison of risk and compliance-based regulatory approaches. *Safety Science*, 46(8), 1196-1204. doi: 10.1016/j.ssci.2007.06.025
- Rodríguez, M. (2005). La Responsabilidad Social Empresarial y los consumidores. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (53), 97-109. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=17405308>
- Santiago, M., Brown, C. y Báez, A. 2009. Prácticas de gobierno corporativo en América Latina. *Academia. Revista latinoamericana de administración*, (43), 26-40. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71612112003>
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management*. NewYork: Wiley.
- Solís, J. (2008). Responsabilidad social empresarial: un enfoque alternativo. *Análisis Económico*, 23(53), 227-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41311449011>
- Tamayo, M. (2002). *El Proceso de la Investigación Científica*. Balderas, México: Limusa Noriega Editores.
- Vergara, M., & Vicaría, L. (2009). *Ser o aparentar la responsabilidad social empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C., Colombia.
- Yepes, G. (2010). *Programa primeros pasos en Responsabilidad Social Empresarial*. Universidad Externado de Colombia. Bogotá D.C. Recuperado de www.uexternado.edu.co/pdf/primeros_cartacom.pdf