

*Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN – León*

*Facultad De Ciencias Económicas y Empresariales
Administración de Empresas*



*Trabajo Monográfico para Optar al Título de Licenciado en
Administración de Empresas.*

*Responsabilidad Social en las Empresas Procesadoras de Piedra Caliza en
el Municipio de San Rafael del Sur en el Periodo de Noviembre 2007 a
Junio 2008.*

Elaborado por:

**Br. Lady María Sandoval Zapata.
Br. Iván Hernaldo Sánchez Alonzo.
Br. Yader Miguel Cáceres Carmona.**

Tutor Lic. Roberto Berríos.

A la libertad por la universidad



Dedicatoria

A Dios el ser supremo, por darnos la vida y la sabiduría para guiar nuestra vida por el camino del bien.

A nuestros padres por su sacrificio e incondicionalidad, por apoyarnos siempre en los momentos de necesidad.

A nuestros seres queridos que no están con nosotros físicamente pero que los llevamos siempre en nuestro corazón.

A nuestros hermanos, familiares y amistades apreciadas.

Lady María Sandoval.

Iván Hernaldo Sánchez.

Yader Miguel Cáceres.



Agadecimiento

A Dios nuestro Señor, a nuestros padres, por apoyarnos siempre de manera incondicional, por los cuales estamos aquí y por los cuales seguiremos adelante.

A nuestros hermanos y familiares.

A todos los profesores de esta Facultad por brindarnos sus conocimientos, especialmente al Lic. Roberto Berríos que es nuestro tutor en este trabajo, por el tiempo que dedicó para corregirnos y orientarnos en la realización de este trabajo.

A todas aquellas personas que de una u otra manera nos ayudaron a la realización de este trabajo.

Lady María Sandoval.

Iván Hernaldo Sánchez.

Yader Miguel Cáceres.



Índice de contenido

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
I. Introducción.....	1
II. Antecedentes.....	2
III. Justificación.....	4
IV. Planteamiento del problema.....	5
V. Objetivos.....	6
VI. Marco Teórico.....	7
1. ¿Qué es Responsabilidad Social Empresarial?	7
2. ¿Qué es una empresa socialmente responsables?.....	7
3. Elementos o ejes de la Responsabilidad Social Empresarial.....	8
4. Normas Internacionales.....	9
5. Unión Nicaragüense de la Responsabilidad Social Empresarial.....	11
VII. Hipótesis.....	14
VIII. Diseño Metodológico.....	15
1. Tipo de estudio.....	15
2. Diseño de investigación.....	15
3. Variable de estudio.....	18
4. Definición operacional de las variables.....	18
5. Técnicas y recolección de información	22

6. Procedimiento.....	22
7. Plan de análisis.....	22
IX. Análisis.....	23
X. Conclusiones.....	31
XI. Recomendaciones.....	32
XII. Glosario.....	35
XIII. Bibliografía.....	39
Anexos.....	40



I. Introducción

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC), también llamada Responsabilidad Social Empresarial (RSE), puede definirse como un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestiones empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental, orientada a la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo en especial a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos con la premisa de no dañar al medioambiente y las comunidades aledañas.

La empresa desempeña un papel muy importante en la sociedad no sólo como generadora de [empleo](#) y de [riqueza](#), sino como agente de desarrollo en las comunidades en las que están insertas. Los clientes hoy en día exigen transparencia en sus operaciones, garantía de productos sin que esto este en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores, todos estos aspectos están enmarcados dentro de la Responsabilidad Social Empresarial.

En el municipio de San Rafael del Sur jurisdicción del departamento de Managua, se encuentran ubicadas cuatro empresas legalmente constituidas que se dedican al procesamiento de piedra caliza: Procesadora Henry Sánchez, Procesadora Caliza Molina, Procesadora Julio Amador, Procesadora Molinos de Carbonato y Cal. Las cuales fueron objeto de estudio para la elaboración del presente trabajo. Dentro del contexto que comprende la Responsabilidad Social Empresarial, este trabajo pretende identificar las estrategias que las empresas procesadoras de piedra caliza están implementado en su localidad, para garantizar a sus trabajadores por medio de sus valores y principios éticos, beneficios y condiciones laborales adecuadas y seguras en el proceso de exploración, explotación y comercialización del producto calizo, en aras de brindarles a sus proveedores y clientes una mejor atención, garantizando así la coexistencia armónica de una actividad económica empresarial de carácter limpio, sostenible y humano con su entorno, trabajadores y medioambiente.



II. Antecedentes

En Nicaragua la industria minera en general y en particular la de piedra caliza está poco desarrollada, ya que esta última no ha sido prioridad para los gobiernos de turno, lo que se ha expresado en falta de financiamiento y asistencia técnica, lo que ha incidido a que exista poco desarrollo tecnológico, afectando negativamente las actividades de exploración y explotación minera metálica y no metálica. A pesar de la importancia estratégica que estos rubros tienen para el desarrollo económico del país.

A partir de la aprobación e implementación de la Ley No. 387 del año 2001 (Ley Especial sobre Exploración y Explotación de Minas) y su reglamento (Decreto No. 119-2001) actualmente reformado por el Decreto N° 57-2006 aprobado en el 2006, se inicia una nueva apertura de las inversiones mineras en Nicaragua. El año 2003, tiene especial significado, debido a que en ese año el sector minero nacional aportó valiosos ingresos a la economía nacional. De tal manera que, aún perteneciendo la minería al sector económico secundario, se ha colocado en el cuarto puesto dentro de los sectores que más contribuyen a las exportaciones nacionales; solamente superadas por la carne, café oro y langostas.

Nicaragua posee diversas zonas para la exploración y explotación de minerales metálicos y no metálicos. Entre los no metálicos uno de los más importantes es la piedra caliza, las zonas en donde se puede extraer este mineral son San Rafael del Sur, Boaco, Jalapa y Sapoa. Siendo la zona más trascendental el municipio de San Rafael del Sur, porque posee abundantes yacimientos de piedra caliza y por su cercanía a la capital.

En Nicaragua existe la fundación civil sin fines de lucro denominada: Unión Nicaragüense de la Responsabilidad Social Empresarial (UNIRSE), con sede en la ciudad de Managua, República de Nicaragua cuyo objetivo o finalidad esencial es promover, divulgar y aplicar el tema de la Responsabilidad Social Empresarial en nuestro país, enfocados en cinco ejes fundamentales:



- Ética empresarial.
- Calidad de vida laboral.
- Comunidades aledañas.
- Mercadeo responsable.
- Medioambiente.

En Junio del 2005¹, con el objetivo de respaldar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en Nicaragua, la ONG estadounidense, MSH (Management Sciences of Health), el Grupo UNIRSE, el comité de ética de COSEP y AMNCHAM, condujeron un primer estudio cualitativo para identificar las características de las acciones de inversión social desarrolladas por las empresas tanto PYMES como grandes empresas en Nicaragua.

El estudio determinó que las estrategias de Responsabilidad Social realizadas por las empresas no habían sido analizadas como tal por la mayoría de empresarios del país, ni se practicaba bajo el concepto estricto de la Responsabilidad Social, además la información a cerca de la misma en Nicaragua era mínima y no todas las empresas estudiadas tenían el mismo nivel de desarrollo en los distintos ejes fundamentales que abarca la Responsabilidad Social Empresarial (Ética empresarial, Calidad de vida laboral, Comunidades aledañas, Mercado responsable y Medioambiente).

Actualmente el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) firmó un convenio de colaboración con la Unión Nicaragüense de la Responsabilidad Social Empresarial (UNIRSE), con el propósito de fomentar conjuntamente la sensibilización de las empresas grandes y pequeñas sobre el tema de Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de promover un desarrollo económico más balanceado y al mismo tiempo fomentar y reactivar la competitividad dentro de las empresas.

¹ Estudio de Responsabilidad Empresarial, www.unirse.com.ni



III. Justificación

En Nicaragua los recursos minerales ya sean metálicos o no metálicos son esenciales porque contribuyen al desarrollo, calidad de vida, crecimiento económico y sostenibilidad de gran parte de la clase social trabajadora. Con la premisa de respetar al medioambiente y la naturaleza, las empresas deben realizar prácticas más seguras y modernas en sus procesos productivos y en las demás actividades afines a la empresa, y de esa manera garantizar las condiciones de explotación y protección de los recursos naturales que son utilizados como materia prima.

Las grandes empresas reconocen la Responsabilidad Social Empresarial como un elemento de inversión, en cambio las pequeñas empresas lo toman como un gasto, ya que estas poseen poca información sobre Responsabilidad Social y sus resultados no son tangibles a corto plazo, éste es el caso de las empresas procesadoras de piedra caliza en el municipio de San Rafael del Sur las cuales pertenecen a las PYMES. Pero en realidad el establecimiento de una gestión eficiente de la empresa y el empleo de la Responsabilidad Social Empresarial, les dará la oportunidad de ser más competitivas, ofrecer sus productos con mayor calidad, en mercados más amplios y diversificados, logrando así, el surgimiento de una alternativa laboral y salarial que contribuirá con el mejoramiento del nivel de vida de los colaboradores y comunidades aledañas.

Todas estas razones motivaron la realización de este trabajo, el cual pretende identificar las estrategias que las empresas procesadoras de piedra caliza están implementando, de cara al cumplimiento de los cinco ejes que comprende la Responsabilidad Social Empresarial.



IV. Planteamiento del Problema:

¿Qué estrategias utilizan las empresas procesadoras de piedra caliza para poner en práctica La Responsabilidad Social Empresarial en el municipio de San Rafael del Sur?



V. Objetivos

General

- Identificar las estrategias que utilizan las empresas procesadoras de piedra caliza del municipio de San Rafael del Sur orientadas a la práctica de los cinco ejes de la Responsabilidad Social Empresarial, en el periodo comprendido de Noviembre 2007 a Junio 2008.

Específicos

- Describir las acciones que realizan las empresas procesadoras de piedra caliza orientadas a la práctica de los cinco ejes de Responsabilidad Social Empresarial.
- Señalar las estrategias que realizan las empresas procesadoras de piedra caliza para poner en práctica los cinco ejes de Responsabilidad Social Empresarial.
- Establecer los beneficios y barreras al aplicar un sistema de Responsabilidad Social Empresarial en las empresas procesadoras de piedra caliza.



VI. Marco teórico

1. ¿Qué es Responsabilidad Social Empresarial?

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) también denominada Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es el desarrollo de una metodología que permite la aceptación voluntaria por parte de las empresas de responsabilidades que incorporan políticas y prácticas que contribuyan a mejores relaciones con los accionistas, los empleados, la comunidad y el medioambiente, a través de un nuevo paradigma de principios y valores éticos, que posicione al sector empresarial como un agente competitivo en el desarrollo económico y social.

2. ¿Qué es una empresa socialmente responsable?

Podríamos afirmar que es una organización competitiva en términos económicos, que intenta cumplir de manera excelente y sostenible sus cometidos, para asegurar su supervivencia. Pero ello obviamente no es suficiente, debe dar también respuesta satisfactoria a los siguientes seis requisitos:

- Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de sus usuarios, contribuyendo al bienestar.
- Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible.
- La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.
- Las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, asegurando condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Ha de respetar con esmero el medioambiente.
- Ha de integrarse a la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades



planteadas, atendíéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad.

3. Elementos o ejes de la Responsabilidad Social Empresarial:

3.1 Ética empresarial: Es un sistema de principios y valores morales, que se relacionan con el juicio moral, el deber y la obligación, es muy importante que una empresa cuente con fundamentos éticos en cada uno de los aspectos concernientes a su operación, la transparencia en sus finanzas y procedimientos internos en general, esto asegurará la confianza por parte de sus colaboradores, inversionistas y de terceros que tengan relación con la empresa.

3.2 Calidad de vida laboral: El desarrollo de los recursos humanos debe ser una de las prácticas más importantes para el crecimiento del sector productivo. La Responsabilidad Social Empresarial en este caso, se refiere a ofrecer a los colaboradores internos las condiciones óptimas y adecuadas para que a su vez, estos tengan un mejor rendimiento, asegurándoles salario, capacitación, beneficios, seguridad, oportunidades etc. Siempre que estos actúen dentro de un marco de responsabilidad.

3.3 Comunidades aledañas: Las empresas socialmente responsables contribuyen al desarrollo y superación de las comunidades inmediatas donde operan, en áreas como educación, salud, vivienda o cualquier otro aporte que contribuya al desarrollo de las mismas. De tal forma que las comunidades pueden convertirse en futuros clientes o colaboradores de las empresas. Es una relación de ganar-ganar para ambas partes, logrando así un desarrollo sostenible.

3.4 Mercadeo responsable

3.4.1 Con los proveedores: Todas las empresas que tengan relación comercial con la empresa también se verán beneficiadas. Lo anterior se basa en que a medida que una empresa sea responsable en su operación, exigirá el mismo nivel



de compromiso por parte de sus proveedores, creando un efecto que contribuirá positivamente a toda la cadena productiva en general.

3.4.2 Con los consumidores/clientes: Cuando una empresa implementa responsabilidad social, los consumidores o clientes tendrán una relación de lealtad más fuerte. La empresa estará en la capacidad de ofrecerle mayor valor agregado a sus productos o servicios como: mejor servicio al cliente, claridad en sus transacciones comerciales, mejores productos, cumplimiento con estándares de calidad, mercadeo responsable y mejor respuesta a sus exigencias y necesidades.

3.5 Medioambiente: Se refiere al respeto y cuidado del entorno natural. Las empresas que adaptan estas prácticas crean un efecto positivo con el que se verán beneficiadas a corto plazo.

4. Normas Internacionales

Las normas internacionales tienen por objetivo el desarrollo de estándares de calidad, ambiente, seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social y simultáneamente impulsar una mejora continua en el tejido empresarial, pudiendo así, considerarse como los tentáculos de la Responsabilidad Social Empresarial.

A continuación abordamos brevemente algunos organismos internacionales que emitieron normas con el objetivo de introducir políticas y prácticas, que de una forma directa o indirecta, conduzcan a mejorar los aspectos económicos, sociales y ambientales de las empresas, sobre todo de las normas de calidad (ISO 9000), ambiente (ISO 14000), seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18000) y responsabilidad social (SA 8000).

4.1 Norma internacional de calidad (ISO 9000)

La certificación de las normas de calidad es el reconocimiento de los procedimientos de evaluación y seguimiento de un sistema de calidad, practicados por la empresa. En síntesis podemos referir que los principales objetivos de la norma son:



- Mejorar la organización de la calidad a través de la formalización y aplicación de procedimientos comprobados y reconocidos.
- Conducir a la reflexión sobre el sistema de la calidad de la empresa.
- Favorecer una mayor participación de los trabajadores.
- Contribuir para la detección y corrección de errores.

4.2 Norma internacional del ambiente (ISO 14000)

Las normas internacionales sobre el ambiente son aplicables a todo tipo y dimensión de empresas y especifican los requisitos que el sistema de gestión ambiental deberá cumplir. Su proceso de certificación es semejante al de las normas serie 9000 de la calidad.

En síntesis podemos referir que los principales objetivos de la norma son:

- Reducción de los costos en la gestión de residuos.
- Ahorro en el consumo de energía y materias primas.
- Mejoría de la imagen de la organización en relación a las autoridades legales, clientes, consumidores y comunidad en general.
- Ventaja diferencial en mercados más competitivos.

4.3 Norma internacional de seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18000)

La norma de seguridad y salud en el trabajo es una guía para la implementación del sistema de gestión de seguridad e higiene en el trabajo permitiendo también un proceso de certificación. En síntesis podemos referir que los principales objetivos de esta norma son:

- Evidenciar el funcionamiento del sistema de higiene y seguridad de la empresa.
- Eliminar/minimizar los riesgos de accidentes, garantizando la protección de los colaboradores de la empresa, con la consecuente reducción de los riesgos laborales.



- Adopción por parte de la organización y colaboradores de buenas prácticas de higiene, seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir los requisitos legales, contractuales, sociales y financieros de seguridad e higiene en el trabajo.

4.4 Norma internacional de responsabilidad social (SA 8000)

La norma de responsabilidad social es un patrón ético de desarrollo para promover el negocio social responsable, enunciando los requisitos que una empresa debe adoptar para desarrollar, mantener, ejecutar políticas y procedimientos éticos.

Esta normativa representa un gran avance en implementación de la responsabilidad social, principalmente por desarrollar políticas y procedimientos que aseguren la certificación en esta área. En síntesis podemos referir que los principales objetivos de esta norma son:

- Especificar los derechos laborales básicos, seguridad e higiene, niveles de remuneración, etc., partiendo de los principios internacionales aplicables al derecho humano.
- Compartir valores con la sociedad, produciendo su integración con ella.
- Aumentar la sustentabilidad.
- Para algunos autores se considera una norma integradora de las normas de las series ISO 9000, ISO 14000 y OHSAS 18000.

5. Unión Nicaragüense de la Responsabilidad Social Empresarial (UNIRSE).

Historia:

UNIRSE, se fundó el día 29 de abril de 2005 en Managua, Nicaragua. A la fecha cuenta con 24 miembros fundadores. Su junta directiva está conformada de la siguiente manera: Presidente: Carlos Reynaldo Lacayo. Vicepresidentes: Ricardo Terán y Javier Argüello. Otros miembros de la junta directiva: Dra. María Mercedes



Somarriba, Horacio Rappacioli, Harald Wienke, William Báez, Lucia Terán, Dr. Matthias Dietrich, Hugo Abello, Pedro Antonio Blandón.

Objetivos principales:

- Promover, divulgar y profundizar el tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con sus 5 campos de acción en Nicaragua.

Los 5 campos de acción son:

- a) La ética empresarial.
 - b) Calidad de vida laboral.
 - c) Comunidades aledañas.
 - d) Un marketing responsable.
 - e) Medioambiente.
- Organizar eventos para intercambiar opiniones y hacer ofertas especiales a las empresas y organismos miembros de **UNIRSE** (y/o interesados en el tema) para programas de capacitación sobre el tema de la Responsabilidad Social Empresarial.
 - Estudiar y publicar casos de buenas prácticas de la Responsabilidad Social Empresarial en algunas empresas de Nicaragua para aprender de los éxitos de estos ejemplos.
 - Apoyar para que Nicaragua llegue a un concepto unificado y orientado a las experiencias en la región y a nivel internacional sobre la Responsabilidad Social Empresarial y desarrollar el intercambio con otros organismos de la Responsabilidad Social Empresarial en la región de Las Américas y a nivel internacional.



¿Qué queremos ser y hacer?

- Organismo que se dedica específicamente al tema de la Responsabilidad Social Empresarial en Nicaragua.
- Ofrecer servicios a la empresa privada y sus gremios, a la sociedad civil, organismos nacionales e internacionales y al gobierno.
- Contraparte para organismos regionales e internacionales de la Responsabilidad Social Empresarial.

¿Qué no queremos ni vamos a ser?

- Competencia para otros organismos.

Tareas principales:

- Fomentar el desarrollo de acciones empresa / sociedad civil/ y medioambiente.
- Desarrollar programas de capacitación a diferentes niveles, mostrando que se trata de un concepto tanto para las grandes, como para las pequeñas y medianas empresas.
- Desarrollar alianzas estratégicas con otros organismos para ampliar la discusión sobre el tema.
- Divulgar, profundizar y ampliar el conocimiento sobre el tema de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas y la sociedad.
- Comunicar éxitos, logrados en este proceso.
- Ampliar el trabajo del organismo en las regiones del país.



VII. Hipótesis

Las empresas procesadoras de piedra caliza del municipio de San Rafael del Sur tienen estrategias orientadas a la práctica de los cinco ejes de la Responsabilidad Social Empresarial.



VIII. Diseño metodológico

1. Tipo de estudio

El estudio que se realizó para alcanzar los objetivos propuestos fue esencialmente de tipo descriptivo, para decir cómo fue y cómo se manifestó el fenómeno de interés.

2. Diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue de carácter cualitativo y cuantitativo, con un diseño de corte transversal, ya que la investigación se realizó en un periodo de tiempo determinado (Noviembre 2007- Junio 2008).

Universo de estudio: el universo fueron todos los trabajadores y gerentes o propietarios de las empresas procesadoras de piedra caliza ubicadas en el municipio de San Rafael del Sur.

La unidad de análisis: para estudiar de manera más eficiente el tema de Responsabilidad Social Empresarial se aplicaron dos unidades de análisis:

- La primera fueron todos los gerentes o propietarios de las empresas procesadoras de piedra caliza en el municipio de San Rafael del Sur, departamento de Managua.
- La segunda fueron todos los trabajadores de las empresas procesadoras de piedra caliza en el municipio de San Rafael del Sur, departamento de Managua.

Tipo de muestreo: se hizo uso del método probabilístico. Lo anterior se debió a que todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser elegidos. Cabe aclarar que a pesar de que se contó con dos unidades de análisis solo existió una selección muestral aplicada a los trabajadores, ya que en la primera unidad de análisis se tomo el número total de gerentes o propietarios de las empresas procesadoras de piedra caliza.



Sujetos del Estudio

A. Equipos gerenciales: lo conformaron el cien por ciento de los gerentes y/o propietarios de las empresas procesadoras de piedra caliza del municipio de San Rafael del Sur

Nombre de la Procesadora	Nombre del Gerente y/Propietario
Procesadora Henry Sánchez	Henry Sánchez
Procesadora Caliza Molina	Denis Molina Castillo
Procesadora Julio Amador	Julio Amador
Molinos de Carbonato y Cal	Adonis Jirón

Fuente: Elaboración propia

B. Colaboradores/empleados: para determinar la cantidad de trabajadores a la que se le aplicó la técnica de recolección de datos se hizo uso del muestreo probabilístico estratificado. Se utilizó la siguiente fórmula² para identificar el tamaño de la muestra:

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

N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados). **(58)**

K: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. **(1.96)**

e: es el error muestral deseado. **(5%)**

² Hernández Sampieri, Metodología de la Investigación Científica, segunda edición.



p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura. **(0.5)**

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, $1-p$. **(0.5)**

n: es el tamaño de la muestra. **(50)**

Selección de la muestra por procesadora

Nombre de la Procesadora	Nº de trabajadores	% de participación	n x % participación
Procesadora Henry Sánchez	17	29.31%	15
Procesadora Caliza Molina	12	20.69%	10
Procesadora Julio Amador	11	18.97%	9
Procesadora Molinos de Carbonato y cal	18	31.03%	16
Número total de trabajadores	N =58	100%	n =50

Fuente: Elaboración propia

Selección de la muestra: para seleccionar los trabajadores a encuestar se aplicó un porcentaje de participación al número total de trabajadores en cada empresa. Los trabajadores escogidos al azar conformaron la muestra.

Criterios de exclusión: se excluyó del estudio a todas las procesadoras que no estuvieron operando o que estuvieron cerradas durante la realización del estudio. El



criterio de exclusión fue nulo, ya que todas las procesadoras al momento de la realización de este estudio estaban operando.

3. Variables de estudio:

Ética empresarial.

Calidad de vida laboral.

Comunidades aledañas.

Mercadeo responsable.

Medioambiente.

4. Definición operacional de las variables.

Variables	Tipo	Técnica de Medición
Ética empresarial	Cualitativo	Entrevista
Calidad de vida laboral	Cualitativo y cuantitativo	Entrevista y encuesta
Comunidades aledañas	Cualitativo y cuantitativo	Entrevista y encuesta
Mercadeo responsable	Cualitativo	Entrevista
Medioambiente	Cualitativo y cuantitativo	Entrevista y encuesta

Fuente: Elaboración propia.



Operacionalización de Variables

Variables		Definición	Indicadores
Responsabilidad Social Empresarial	Ética Empresarial	Indicar los principios o valores morales que tienen las empresas procesadoras de piedra caliza.	Que las Procesadoras posean; Propósito o misión, Visión, Objetivo o meta, Políticas, Valores, Organigrama
	Calidad de vida laboral	Conocer el ambiente en que interactúan los recursos humanos en las empresas procesadoras de piedra caliza.	Planeación de reclutamiento y selección de recursos humanos. Brindar desarrollo de recursos humanos (Capacitaciones, talleres, etc.) Cumplir con las compensaciones y prestaciones sociales. Proporcionar Seguridad e higiene laboral. Promover las relaciones laborales. Conocimiento de norma de seguridad e higiene OSHAS 18000.
	Comunidades Aledañas	Conocer la responsabilidad social empresarial que tienen las empresas procesadoras de piedra caliza con las comunidades.	Promueve programas que beneficien la educación, salud, vivienda, caminos y deportes.



Responsabilidad Social Empresarial	Mercadeo Responsable	Identificar el grado de compromiso que las empresas procesadoras de piedra caliza tienen con sus proveedores y clientes.	Proveedores	<p>Pagar en tiempo y forma.</p> <p>Cumplimiento de contratos o acuerdos.</p> <p>Exigir el mismo grado de compromiso a sus proveedores que el que las empresas tienen con sus clientes.</p>
			Clientes	<p>Mejor servicio al cliente.</p> <p>Mejores productos.</p> <p>Cumplimiento de los estándares de calidad (etiquetado, empaçado, origen del producto etc.).</p> <p>Responder a sus exigencias y necesidades.</p> <p>Conocimiento de la norma de calidad ISO 9000.</p>



	Medio-Ambiente	Conocer el compromiso que tienen las empresas procesadoras de piedra caliza con el medioambiente.	<p>Tomar medidas de reforestación y reciclaje.</p> <p>Hacer uso de productos no contaminantes.</p> <p>Proteger y conservar fuentes agua.</p> <p>Brindar capacitación al personal en temas del medioambiente.</p> <p>Uso racional de agua y luz.</p> <p>Respeto a las Leyes Medioambientales.</p> <p>Conocimiento de la norma de calidad ISO 14000.</p>
--	-----------------------	---	--

Fuente: Elaboración propia



5. Técnicas y recolección de información.

Se hizo uso de dos técnicas la primera fue la entrevista, ésta se realizó a gerentes generales y/o propietarios conocedores del funcionamiento de la empresa procesadora de piedra caliza, la información obtenida nos sirvió para darnos cuenta sobre la responsabilidad social de la empresa. La segunda técnica fue la encuesta esta se realizó a los colaboradores de las procesadoras de piedra caliza. Ambas técnicas fueron diseñadas y estructuradas con base a los objetivos planteados y estuvieron compuestas de una serie de preguntas de manera que llevaran una estructura coherente y lógica.

6. Procedimientos.

Se visitó la Alcaldía Municipal, INSS e INAFOR de San Rafael del Sur con el objetivo de obtener información de la ubicación, cantidad de empresas procesadoras de piedra caliza, número de trabajadores y gestiones ambientales a las que acuden en el municipio. Luego se hizo una visita a las empresas procesadoras de piedra caliza que formaron parte de nuestra muestra, se pidió consentimiento formal a las personas encargadas o gerentes y colaboradores para que estos contestaran la entrevista y la encuesta respectivamente, luego se digitó la información en Excel y hacer los correspondientes análisis.

7. Plan de análisis

Una vez recolectada la información se diseñaron bases de datos por separado para procesar las entrevistas de los gerentes y/o propietarios y la encuesta a los colaboradores. Los resultados se procesaron mediante el método de distribución de frecuencia y a través del programa de Microsoft Excel se construyeron las tablas y gráficos estadísticos con las variables en estudio para su posterior análisis.



IX. Análisis

1. Generalidades.

Cargo que desempeñan las personas que fueron entrevistadas.

Nombre de la Empresa Procesadora de piedra caliza.	Perfiles/Cargos de Equipos Gerenciales entrevistados
Procesadora Henry Sánchez.	Propietario.
Procesadora Julio Amador.	Propietario.
Procesadora Molinos de Carbonato y Cal.	Administrador y/o propietario.
Procesadora Caliza Molina.	Administradora y/o propietaria.

Fuente: Elaboración propia

Productos que ofrecen.

Nombre de la Empresa Procesadora de piedra Caliza.	Productos que ofrecen
Procesadora Henry Sánchez.	<ul style="list-style-type: none"> • Carbonato de Calcio. • Marmolina. • Bondex.
Procesadora Julio Amador.	<ul style="list-style-type: none"> • Carbonato de Calcio. • Marmolina.
Procesadora Molinos de Carbonato y Cal.	<ul style="list-style-type: none"> • Carbonato de Calcio. • Cal Hidratada. • Cal Viva. • Marmolina. • Bodex.
Procesadora Caliza Molina.	<ul style="list-style-type: none"> • Carbonato de Calcio. • Marmolina. • Bodex.

Fuente: Elaboración propia



El mayor número de los encuestados oscila entre los 31 y 40 años de edad que es representado por el 34%, estas procesadoras tienen pocos trabajadores mayores de 50 años y menores de 21 con lo que se comprueba que las procesadoras no tienen laborando menores de edad.

El número total de trabajadores permanentes encuestados fue de 28 personas equivalente al 56% y el número de trabajadores temporales fue de 22 personas que representa el 44%.

2. Acciones que realizan las empresas procesadoras de piedra caliza orientadas a la práctica de los cinco ejes de Responsabilidad Social Empresarial.

Ética Empresarial

Las procesadoras Henry Sánchez y Julio Amador consideran innecesarios tener estipulada una visión, misión, valores éticos, objetivos y la creación de una estructura organizacional, ya que para ellos implementar esto no les traerá ningún beneficio a corto y largo plazo. La procesadora Molinos de Carbonato y Cal carecen de una misión, visión, estructura organizacional definida pero los objetivos y las metas se las plantean anualmente con base en proyecciones comparativas de las últimas ventas anuales. Por otro lado la procesadora Caliza Molina está en elaboración de su misión, visión, valores éticos, objetivos, estructura organizacional. Esto debido a su deseo de crecer cada día como empresa y ser más competitiva.

Cabe señalar que este eje sólo se abarcó en la entrevista a los propietarios ya que las procesadoras carecían de visión, misión, valores éticos, objetivos y comunicación entre trabajador y empleador, por lo que no se les evaluó este eje a los colaboradores.



Calidad de vida Laboral

En todas las procesadoras no existe un departamento de recursos humanos sino una persona que vela por los colaboradores, ya que cuentan con poco personal administrativo sólo conformado por los propietarios y las personas encargadas de las planillas y no tienen una estructura organizacional formal definida. Estas empresas les brindan a sus trabajadores materiales para el desempeño de sus labores como cascos y mascarillas desechables, pero no les exigen la utilización de los mismos. La procesadora Caliza Molina proporciona botas y lentes, sin embargo en el caso de la mascarillas desechables proporcionadas por las procesadoras estas no son adecuadas ya que para el procesamiento y actividad minera es recomendable las mascarar full face, porque esta evita la inhalación y el contacto con los ojos del polvillo emanado por el procesamiento de piedra caliza previniendo enfermedades respiratorias y oftalmológicas. Para las contrataciones exigen requisitos como: cédula de identidad, certificado de salud, record de policía y carta de recomendación.

Estas procesadoras no tienen un plan específico de contratación de personal, por lo cual no realizan evaluaciones de medición del desempeño. Los trabajos se realizan principalmente por obra, las supervisiones que realizan consisten básicamente en que el trabajo se ejecute bien, en cuanto a tiempo y calidad.

En las cuatro procesadoras, dado que el trabajo exige mucha fuerza física no realizan contratación de mujeres, cabe aclarar que esto no es por discriminación sino por las características del mismo.

Ninguna de las gerencias de las procesadoras conoce la norma de seguridad e higiene OSHAS 18000, por lo tanto no cuentan con dicha norma en sus empresas.

Entre los beneficios que se les da a los trabajadores está la inscripción al INSS, indemnización y prestaciones sociales, estos beneficios sólo los gozan los trabajadores permanentes, estas empresas encuentran muy costoso tener inscritos a



todos sus trabajadores y éstos están de acuerdo ya que si las empresas los inscriben sus salarios serán reducidos. Caliza Molina es la única que capacita a sus trabajadores, sobre los diferentes usos de la piedra caliza y en el manejo de la maquinaria, estas son impartidas por los propietarios. Cabe mencionar que los salarios son otorgados en tiempo y forma a todos los trabajadores sin exclusión alguna.

En estas procesadoras no existe interés en crear un sindicato³ de trabajadores que vele por los derechos y obligaciones de estos.

Las empresas Henry Sánchez, Caliza Molina y Julio Amador no brindan oportunidades para el desarrollo personal, eventos ni reuniones en donde se compartan opiniones de colaboradores y empleadores, por otro lado Molinos de Carbonato y Cal no brinda capacitaciones, pero tiene un convenio con la Alcaldía Municipal para incluir a sus trabajadores en un programa de alfabetización a cambio de préstamo de su maquinaria (tractores y camiones) para algo que solicite la Alcaldía, pero solamente tres trabajadores asisten a las clases, los demás se muestran desinteresados.

Cuando un trabajador se enferma, todas las procesadoras les dan permiso para que puedan resolver su problema de salud, también les dan permiso para faltar al trabajo si no se sienten en condiciones de asistir, siempre y cuando estos presenten al día siguiente una constancia médica. Quienes tienen acceso a la clínica previsual son los trabajadores que están inscritos al INSS que son los trabajadores permanentes. Caliza Molina es la única procesadora que cuenta con un botiquín al cual tienen acceso todos los trabajadores en caso que se enfermen o sufran un accidente pequeño (quemaduras leves, raspones, dolor de cabeza, gripe etc.). Ninguna de las

³Código del trabajo. Art. 203.



procesadoras ofrece apoyo para la compra de medicamentos ni realización de exámenes de laboratorio.

Apoyo a la comunidad

Todas las procesadoras funcionan con matrícula municipal, al igual que pagan sus impuestos en dicha institución, lo que equivale a una cuota fija establecida por la Alcaldía Municipal de San Rafael del Sur contribuyendo así al mejoramiento de este municipio.

Las empresas Henry Sánchez, Caliza Molina y Molinos de Carbonato y Cal, cooperan en la reparación de caminos, prestando sus tractores y camiones, puesto que esta acción además de ayudar a la comunidad facilita el acceso de los vehículos utilizados para transportar sus productos, Caliza Molina coopera con las actividades de la comunidad facilitándoles sus vehículos para alguna diligencia. Por último la empresa Molinos de Carbonato y Cal promueve el deporte ya que el propietario formó un equipo de baseball que compite con otros equipos de la comunidad. La única empresa que no brinda apoyo comunitario es la empresa de Julio Amador.

Mercadeo Responsable

En las presentaciones de sus productos las procesadoras Henry Sánchez, Julio Amador, Molinos de Carbonato y Cal, no presentan información necesaria para el consumidor como: origen, contenido, peso, concentración, como evitar posible efectos negativos etc. El producto que ofrecen las procesadoras es empacado en sacos quintaleros comunes, los que son utilizados excesivamente hasta que se rasgan, estas empresas no tienen estrategias para el mejoramiento de atención a los clientes y proveedores debido a que no cuentan con suficientes recursos económicos.

La procesadora Caliza Molina en la presentación del producto que ofrecen colocan una etiqueta en la cual se refleja información relacionada al origen, contenido, peso, y



concentración del producto, ya que uno de sus clientes se lo exige, no obstante, en dicha etiqueta no brindan información de cómo evitar efectos negativos como intoxicación, daños en la piel, pulmones, ojos, etc., por otra parte cuentan con un plan de acción para el mejoramiento de atención a los clientes. Caliza Molina y Molinos de Carbonato y Cal toman un muestreo de los productos que ofrecen y los envían a LAQUISA (Laboratorio Químico S.A.) ubicado en las afueras del municipio de León, facilitando los resultados a sus clientes.

Todas las gerencias de las procesadoras tienen conocimiento sobre la norma de calidad ISO 9000, pero no cuentan con esta en sus empresas.

Cabe señalar que este eje solo se abarcó en la entrevista a los propietarios ya que en las procesadoras no existe comunicación entre la gerencia y los trabajadores acerca de las estrategias que utilizan con los proveedores y clientes.

Los proveedores con que cuentan las procesadoras de piedra caliza son vendedores de madera en el caso de la procesadora Molinos de y Cal y de Piedra Caliza. Para el caso del proveedor de madera la empresa le exige la licencia de transporte de madera y por otro lado cuando se trata de piedra caliza estos le exigen la presentación de su licencia de minas.

Medioambiente

Ninguna de las procesadoras tiene definida una política de protección del medioambiente, sin embargo se pudo observar que estas procesadoras no afectan directamente a este, ya que a su alrededor hay abundante flora y fauna.

Todas las gerencias de las procesadoras tienen conocimiento sobre la norma internacional del ambiente ISO 14000, pero al igual que con la ISO 9000 no cuentan con ella en sus empresas, ya que tener estas certificaciones implica el cumplimiento



de un sin número de requisitos que hasta el momento les es difícil llevarlos a cabo por falta de recursos monetarios.

De las cuatro Procesadoras sólo dos cuentan con minas de piedra caliza, que son Caliza Molina y Molinos de Carbonato y Cal, esto implica la extracción física de materiales de la corteza terrestre, con frecuencia en grandes cantidades para recuperar sólo pequeños volúmenes del producto deseado (piedra caliza), sin embargo para remediar el daño causado por dicha actividad, éstas terminando el proceso de extracción de la piedra rellenan con tierra las zonas de excavación para que en un futuro sea reforestada. Dado que sólo Molinos de Carbonato y Cal tiene horno semi artesanal para el fundimiento de la piedra caliza, se ve en la necesidad de talar árboles lo cual no es en gran cantidad ni frecuentemente ya que tienen proveedores de madera y sólo tienen que conseguir el permiso para transportar madera otorgado por INAFOR, en caso que su proveedor no pueda llevársela.

Dichas procesadoras nunca han tenido asesoría de ninguna entidad privada ni estatal respecto al tema del medioambiente.

Todas las procesadoras contribuyen a la reforestación y/o siembra de árboles. Las procesadoras Henry Sánchez, Caliza Molina y Julio Amador tienen pequeñas huertas donde siembras árboles.

Entre otras acciones que tienen las procesadoras para la protección del medioambiente están: el uso de productos no contaminantes en sus procesos productivos, botar la basura en su lugar y hacer uso racional del agua y la energía eléctrica.

1.3 Estrategias de las empresas procesadoras de piedra caliza para poner en práctica los cinco ejes que comprende la Responsabilidad Social Empresarial.



De las cuatro procesadoras que fueron objeto de estudio únicamente la procesadora Caliza Molina es la que cuenta con estrategias enfocadas a la puesta en práctica de los cinco ejes que comprende la Responsabilidad Social Empresarial, las cuales son partes de un plan de acción (**ver anexo 5**) elaborado por la administradora Darlen Molina para ser presentado a uno de sus clientes:

- Creación de una visión y misión: Para tener objetivos a corto o largo plazo que los llene de beneficios y para demostrar la manera en que la empresa se desempeña día a día.
- Establecimiento de una política o manual de calidad: Para eliminar la deficiencia y mejorar la productividad.
- Obtener Licencia Zoosanitaria: Para obtenerla, deben presentar al MAGFOR el análisis de las muestras que envían al laboratorio (LAQUISA) y la licencia de minas, para demostrar la legalidad de la actividad que la empresa realiza.
- Creación de un departamento de control de calidad: Darlen la administradora será la persona encargada de supervisar la calidad del producto en proceso y el producto final
- Creación de un programa de entrenamiento del personal: Este programa será creado con el objetivo de capacitar al personal en el manejo de la maquinaria, mejorada por el propietario de la procesadora, el señor Denis Molina, quien es ingeniero mecánico, para garantizar que los trabajadores desempeñen una labor eficiente y aumentar la productividad.
- Establecimiento de un programa de retención y muestreo de materia prima: Crear este programa para guardar las muestras según lote y mandar a analizar dichas muestras al laboratorio para cumplir con uno de los requisitos que son exigidos para obtener el fito sanitario.
- Crear un manual de mantenimiento y limpieza en las áreas de proceso: Oficialmente no existe un manual por escrito, pero lo que será parte del contenido de dicho manual ya se está poniendo en práctica.



- Cumplir con el control de salud ocupacional: Se pretende estudiar y aplicar lo establecido en la ley 618 del MITRAB.
- Establecer procedimientos de trazabilidad: Se diseñó un modelo de etiqueta que contienen el peso y la concentración de producto.

1.4 Beneficios y barreras de establecer un sistema de Responsabilidad Social Empresarial por parte de las empresas Procesadoras de piedra caliza.

Las procesadoras de piedra caliza coincidieron en los siguientes aspectos beneficiosos que se obtendrían si aplicaran un sistema de Responsabilidad Social Empresarial: se garantizaría las condiciones óptimas de trabajo para los colaboradores, desarrollando sus capacidades y talentos, los colaboradores se sentirían más seguros y más motivados lo que a su vez aumentaría la productividad, se ofrecería productos de calidad y más competitivos, se ampliarían sus mercados, todo esto con la ayuda del fortalecimiento de las relaciones con los proveedores quienes tienen también responsabilidades que cumplir para con las empresas a las que les brindan sus servicios puesto que la calidad del producto comienza con la calidad de la materia prima que proporcionan los proveedores. Una empresa que se perfila socialmente responsable, logrará una mejor imagen de la empresa, lo cual atraerá más clientes y definitivamente logrará mayor lealtad de los clientes, y de alguna u otra manera se tratará de remediar el daño causado al medioambiente.

Existen tres aspectos que dificultan la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial que son: la competencia desleal, esto se debe a la poca preparación de los propietarios, quienes no calculan un precio de venta conforme a sus costos sino que ofertan sus productos a un precio menor que el establecido por la competencia, entonces las empresas que se sí calculan sus precios con un margen de ganancia, pierden algunos clientes que prefieren precios más bajos, lamentablemente este tipo de acciones conllevan a otras faltas que reducen la calidad del producto como es la introducción de arcilla a los sacos quintaleros para que estos pesen más. La falta de apoyo del gobierno y de la empresa privada y la última que los beneficios no son a



corto sino a largo plazo ya que como estas empresas pertenecen a las PYMES no cuentan con recursos suficientes como para invertir en Responsabilidad Social y no apreciar los resultados en poco tiempo, cabe mencionar que debido a que Caliza Molina esta consiente de esta situación, está invirtiendo, pero lentamente.

X. Conclusiones

De acuerdo a los objetivos planteados en esta investigación se puede decir que:

Las empresas procesadoras de piedra caliza del municipio de San Rafael del Sur efectúan acciones relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial que surgen de las necesidades y obligaciones de la empresa. La única empresa procesadora que está implementando estrategias y acciones para la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial es Caliza Molina, priorizando la ética empresarial, calidad de vida laboral y mercadeo responsable, ya que no cuenta con los recursos económicos necesarios para abarcar en su totalidad los cinco ejes.

Por todo lo anterior se puede afirmar que la mayoría de las empresas procesadoras de piedra caliza del municipio de San Rafael del Sur no cuentan con estrategias enfocadas a la práctica de los cinco ejes que comprende la Responsabilidad Social Empresarial esto se debe a que existen numerosas barreras las cuales son: falta de conocimiento del tema y de su aplicación al interior de las empresas, la inversión no prevista en términos de recursos monetarios y humanos para este tipo de iniciativas por parte de las empresas, es un tema de reciente incorporación y el bajo nivel de ingreso per cápita por parte de los consumidores, todo esto dificulta el desarrollo de las labores de las empresas creando un ambiente negativo en las relaciones con sus colaboradores, proveedores, clientes, comunidades aledañas y el medioambiente. Si las empresas procesadoras de piedra caliza aplicaran un sistema de Responsabilidad Social Empresarial obtendrían los siguientes beneficios: mejoramiento del desempeño financiero, reducción de costos operativos, mejoramiento de su imagen y prestigio, así como fortalecimiento y confianza al interior de la empresa y mejoramiento de la



calidad de vida por parte de los propios empresarios, todo estos beneficios no sólo son para ellas mismas y sus colaboradores sino también para todos los agentes externos que de alguna u otra manera están vinculadas a las empresas y que son importantes para el desarrollo, funcionamiento y continuidad de dichas empresas.

XI. Recomendaciones

- Que las entidades gubernamentales, el COSEP y UNIRSE, realicen esfuerzos encaminados a apoyar a las empresas procesadoras de piedra caliza sobre el tema de la Responsabilidad Social Empresarial para que estas mejoren sus condiciones organizativas y funcionales con el fin de que las mismas se modernicen y puedan salir del contexto semi artesanal con que laboran.
- Brindar apoyo financiero por parte de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales para impulsar la aplicación de un sistema de Responsabilidad Social Empresarial en las empresas procesadoras de piedra caliza.
- Divulgar en la opinión pública las acciones que realizan las entidades gubernamentales, no gubernamentales y las empresas en general a beneficio de sus colaboradores, la comunidad, y el medioambiente.
- Que las grandes empresas quienes ya tienen definida una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial evalúen y den seguimiento al impacto social de sus inversiones en materia de RSE, para que le sirva de guía a las pequeñas y medianas empresas procesadoras de piedra caliza. Así mismo considerar la posibilidad de asociarse con otras empresas, juntando capital para inversiones sociales que maximicen los resultados en la sociedad.
- Que los gerentes y/o propietarios de las empresas procesadoras de piedra caliza se capaciten en temas que promuevan la motivación, el mejoramiento de las



relaciones laborales, la negociación con los clientes y proveedores y la protección y conservación del medioambiente.

- Que las empresas procesadoras de piedra caliza implementen un sistema de RSE, que les permitirá ser más competitivas, tener mercados más diversificados y ofrecer sus productos con mayor calidad logrando el surgimiento de una alternativa laboral y salarial que contribuirá con el mejoramiento del nivel de vida de los colaboradores y de las comunidades aledañas.



XII. Glosario

A

Acuicultura: actividad dedicada al cultivo y desarrollo de especies marinas.

C

Carbonato de calcio: se produce al triturar la piedra caliza.

Colaboradores: Término utilizado para hacer referencia a los trabajadores.

COSEP: Consejo Superior de la Empresa Privada.

D

Detrimento: destrucción leve o parcial. Pérdida quebranto de la salud, o de los intereses.

DGRN: Dirección General de Recursos Naturales.

Divulgar: publicar, extender, poner al alcance del público una cosa.

E

Eficiente: virtud o facultad para lograr un efecto determinado, activo, fervoroso, poderosa para obrar.

Entidad: valor o importancia de una cosa. Lo que constituye la esencia o la forma de una cosa.



Estándar: que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia. Tipo, modelo, patrón, nivel.

Estrategia: determinación del propósito (o la misión) y los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y adopción de cursos en acción y adopción de los recursos necesarios para lograr estos propósitos.

Excavación: quitar de una cosa sólida parte de su masa o grueso. Hacer en el terreno hoyos, zanjas, desmontes, pozos o galerías subterráneas.

Exclusión: acción y efecto de excluir. Echar a una persona o cosa del lugar que ocupa, descartar, rechazar o negar la posibilidad de alguna cosa.

F

Fomentar: estimular, promover, impulsar o proteger algo.

G

Güirisero: persona dedicada a la actividad de extracción de oro en los ríos.

H

Hidróxido de calcio: cal hidratada es un polvo seco, blanco y muy fino con propiedades cementantes que se obtiene de la combinación de cal viva con agua $(\text{CaOH})_2$.

I

INPYME: Instituto Nacional de Pequeñas y Medianas Empresas.

INSS: Instituto Nacional de Seguro Social.

ISO: [Organización Internacional para la Estandarización](#)



M

MSH: Management Sciences of Health.

N

Neutralizando: (neutralizar) hacer neutral. Debilitar el efecto de una causa por la concurrencia de otra diferente u opuesta.

O

ONG'S: organismos no gubernamentales

OSHAS: Norma de Seguridad e Higiene.

Óxido de calcio: la piedra caliza al ser sometida a grandes temperaturas produce óxido de calcio o cal viva (**CaO**)

P

Probabilístico: que puede suceder. Relación entre el número de casos favorables y el número de casos posibles para un suceso cualquiera.

PYMES: Pequeñas y Medianas Empresas.

R

Rehabilitación: acción y efecto de rehabilitar. Acción de poner a una persona en la misma situación legal en la que estaba antes.

Remuneración: acción y efecto de remunerar. Aquello que se da o sirve para remunerar. Retribución.

RSC: Responsabilidad Social Corporativa.

RSE: Responsabilidad Social Empresarial.



S

Sostenible: dicho de un proceso: Que puede mantenerse por sí mismo, un desarrollo económico sin ayuda exterior ni merma de los recursos existentes.

T

Tangible: que se puede tocar. Que se puede percibir de manera precisa.

Transacción: acción y efecto de transigir. Trato, convenio o negocio.

Trascendental: que se comunica o extiende a otras cosas. Que es de mucha importancia o gravedad.

Transversal: que se halla o se extiende atravesado de un lado a otro. Que se aparta o desvía de la dirección principal o recta.

U

UNIRSE: Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial.

V

Valores: convicciones sólidas sobre lo que es apropiado y no lo es, que guía las acciones y conducta de los empleados en el cumplimiento de los propósitos de la organización.

Y

Yacimiento. Sitio donde se halla naturalmente una roca, un mineral o un fósil. Lugar donde se hallan restos arqueológicos.



XIII. Bibliografía

- México, [http:// www.calidra.com](http://www.calidra.com)

- www.unirse.com.ni

- economia@laprensa.com.ni

- Biblioteca de consulta Microsoft encarta 2005. 1993-2004 Microsoft Corporation.

- Santiago Zorrilla A. Miguel Torres X. Guía para la Elaborar la Tesis. 2da edición, McGraw-Hill.

- Adalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. 5ta Edición. McGraw-Hill.

- Nicaragua, La Ley 387, **Ley Especial de Exploración y Explotación de minas, su reglamento en el Decreto N° 119-2001**. 2002.

- Hernández Sampieri, Roberto. Fernández Collado, Carlos y Lucio Baptista, Pilar. **Metodología de la investigación científica**. 2^{da} ed. México, McGraw-Hill, 1999.



- Piura López, Julio. **Introducción a la metodología de la investigación científica.** 2^{da} ed. Managua, El Amanecer, 1995.

- Nicaragua, Código del Trabajo de la República de Nicaragua, 8va edición 2004, editorial jurídico.
- Nicaragua, Ley Orgánica de Seguridad Social de Nicaragua y su reglamento, **Decreto N°.974 y 975.**

- Nicaragua, Constitución Política de la República de Nicaragua, año 2000.



Anexos



Anexo N° 1

Formato de Encuesta y Entrevista



**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN-León**

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

A través de la presente encuesta se pretende conocer información relacionada con la Responsabilidad Social Empresarial de su empresa. Agradecemos de ante mano la colaboración y el tiempo brindado por usted al contestar el siguiente cuestionario.

I. Generalidades.

1.1. Nombre de la empresa: _____

Marque con una X. (puede marcar más de una vez).

1.2 Edad

Menores de 16 _____ 17 a 21 _____ 22 a 30 _____ 31 a 40 _____
41 a 50 _____ 51 a más _____

1.3. Usted es trabajador:

Permanente _____

Temporal _____

II. Calidad de vida laboral.

2.1 ¿Existe en su empresa?

Departamento de recursos humanos _____

Alguna persona que vele por los trabajadores _____



2.2 Indique los beneficios que le ofrecen en la empresa (puede indicar más de una opción).

- () Inscripción en el INSS.
- () Capacitación
- () Indemnización al retirarse.
- () Reciben bonificaciones.
- () Prestaciones sociales.
- () Pago en tiempo y forma de su salario.
- () Otros _____

2.3 ¿Existe un sindicato trabajadores en la procesadora?

Si _____ No _____

2.4 ¿Brinda oportunidades la empresa para el desarrollo personal de los colaboradores?

Si _____ No _____

Si la respuesta es sí que oportunidades brinda.

2.5 Ante una enfermedad grave de uno de los empleados/as, ¿cuál es el apoyo que recibe de la empresa? (puede indicar más de una opción)

- () Acceso a clínica previsual adscrita al INSS.
- () Existencia de un botiquín.
- () Colaboración para exámenes de laboratorio.



Colaboración para compra de medicamentos.

Permiso para faltar o retirarse del trabajo.

No le da ayuda financiera.

Otros _____

III. Apoyo comunitario.

3.1 Actualmente la empresa brinda apoyo financiero para realizar algún proyecto que beneficie a la comunidad como: (puede indicar más de una opción)

Reparación de escuelas.

Reparación de caminos.

Apadrinamiento de niños.

Apoyo logístico para actividades que realiza el comité de la comunidad.

Apoyo a los equipos deportivos.

Apoyo a organismos no gubernamentales que atienden grupos especiales.

No brinda apoyo financiero.

Otros _____

IV. Medioambiente.

4.1 Cuales de las siguientes acciones implementa la empresa para la protección del medioambiente.

Reforestación y/o siembra de árboles.

Reciclaje.

Uso de productos no contaminantes en sus procesos productivos.



- () Botar la basura en su lugar.
- () Uso racional de agua y energía eléctrica.
- () Otros _____

MUCHAS GRACIAS

Guía de Entrevista para Gerentes y/o Propietarios.

“Es muy importante para mí señalarle que todo lo que se diga hoy aquí será tratado con confidencialidad. Es importante para mí que hablemos abiertamente y con franqueza. No hay respuestas buenas o malas – sólo vamos a discutir el tema de hoy con total honestidad. Esto nos llevará aproximadamente una hora, y nos gustaría grabar la sesión para luego recordar todo lo que diremos. Nosotros no usaremos sus nombres en los informes”.

I. Generalidades.

1.1 Nombre de la empresa:

1.2 Cargo que desempeña:

1.3 # Trabajadores hombres

Trabajadores mujeres

Productos que ofrece:

Valores y principios éticos.



¿Tiene una misión y visión?⁴

¿Se ha compartido/distribuido a los trabajadores la declaración de la misión/visión?

¿Cuáles son los valores o principios éticos de su empresa?

¿Cuáles son los objetivos, metas y políticas de la empresa?

¿Posee una estructura organizacional la empresa?

Calidad de vida laboral.

¿Cuenta la empresa con un departamento de recursos humanos o alguna persona encargada del personal?

¿La empresa le brinda los materiales de protección (cascos, mascarillas, botas, lentes, protectores auditivos, etc.) necesarios para el desempeño de sus labores?

¿Aplica la empresa un plan de selección y contratación de personal? ¿En qué consiste?

¿Existe en la procesadora un método de evaluación del desempeño de los empleados y/o equipos de trabajo? ¿En qué consiste?

¿Incluye equidad de género en sus contrataciones?

¿Conoce usted la norma de seguridad e higiene OSHAS 18000? ¿Cuenta con esta en su empresa?

Beneficios directos e indirectos a los trabajadores.

¿Qué beneficios son otorgados a los trabajadores? (beneficios de Ley: INSS, Indemnizaciones, bonificaciones, etc.,) Otros beneficios, ¿cuáles?

¿Qué oportunidades brinda la empresa para el desarrollo personal/profesional de los trabajadores? (becas, permisos para estudiar, etc.).

⁴ Si es posible solicitar una copia de la Misión y Visión. Si no es posible (señalarlo a manuscrito)



¿La Empresa promueve eventos, capacitaciones, reuniones, paseos con los trabajadores y sus familias, fiestas de fin de año, aniversario de la empresa?

Apoyo a la comunidad.

¿La empresa brinda algún apoyo en la comunidad o proyectos que beneficien a la comunidad: pago de impuestos, reparación de escuelas, caminos, apadrinamiento de niños, participación en reuniones de la comunidad? (apoyo logístico para actividades específicas comunitarias.etc.)

Mercadeo responsable.

¿Cuáles son las estrategias de la empresa sobre la información del producto? (contenido, peso, volumen, propiedades, etc.). Si no tiene políticas definidas al respecto, ¿por qué no?

¿Se indica el correcto uso y/o cómo evitar posibles efectos negativos de los productos?

¿Conoce usted la norma de calidad ISO 9000? ¿Cuenta con esta en su empresa?

¿Cuentan con algunas estrategias o acciones para mejoramiento de atención a los proveedores?

¿Exige el mismo grado de compromiso a sus proveedores que sus clientes le exigen a usted?

Medioambiente.

¿La empresa ha definido una política o estrategia de protección del medioambiente?

¿En qué consiste?

En el último año: ¿Qué tipo de acciones específicas implementa la empresa para la protección del medioambiente?

¿Conoce usted la norma internacional del ambiente ISO 14000? ¿Cuenta con esta en su empresa?



¿Se ha unido con otras empresas y o instituciones del estado, alcaldías, ONG´s, para abordar la problemática del medioambiente e impulsar acciones conjuntas?

¿Qué beneficios considera usted que lograría la empresa aplicando un sistema de responsabilidad social empresarial? ¿Qué dificultades existen actualmente para impulsar una estrategia de responsabilidad empresarial?

Anexo N° 2

Tablas y Gráficos



I. Generalidades.

Tabla 1.1. Edades de los encuestados.

Opción a responder	Nº de personas que respondió a la opción	% de personas que respondió a la opción
Menores de 16	0	0%
16 – 21	8	16%
22 – 30	10	20%
31 – 40	17	34%
41 – 50	11	22%
51 a más	4	8%

Fuente: Elaboración propia.

Detalle de tabla 1.1.

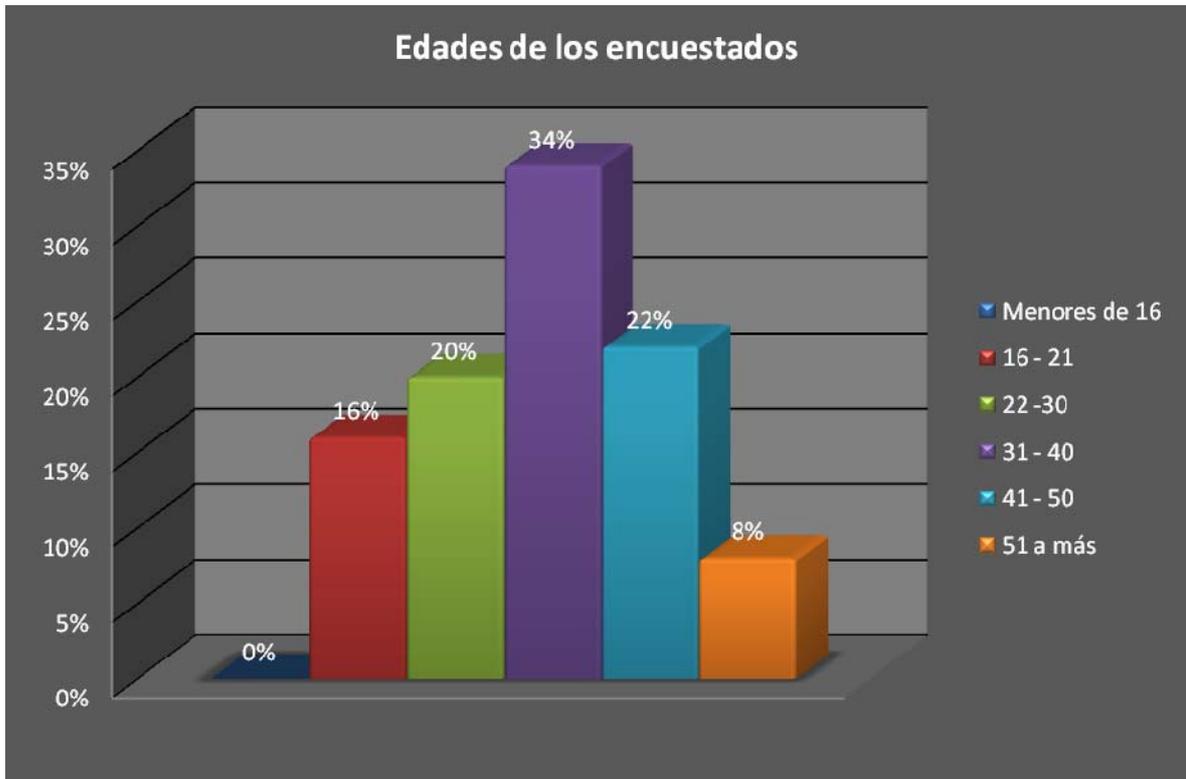
Edades	Henry Sánchez	Caliza Molina	Julio Amador	Molino de Carbonato y Cal	Total
Menores de 16	0	0	0	0	0



16 – 21	2	2	3	1	8
22 – 30	4	2	2	2	10
31 – 40	4	5	1	7	17
41 – 50	3	1	2	5	11
51 a más	2	0	1	1	4

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1.1



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1.2. Trabajadores permanentes y temporales.

Opción a responder	Nºde personas que respondió a la opción	% de personas que respondió a la opción
Trabajadores Permanentes	28	56%
Trabajadores Temporales	22	44%
n = 50		



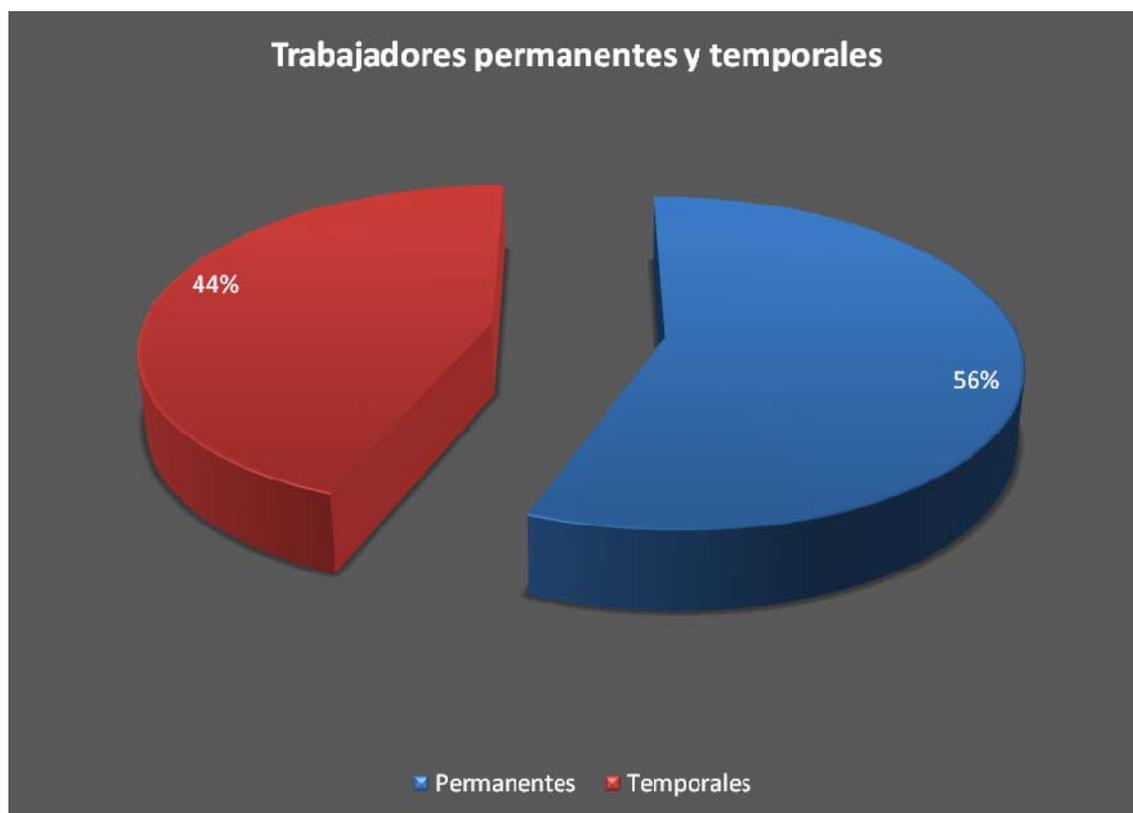
Fuente: Elaboración propia.

Detalle de tabla 1.2

Nombre de la Procesadora	Número de trabajadores		Total
	Permanentes	Temporales	
Henry Sánchez	6	9	15
Caliza Molina	7	3	10
Julio Amador	5	4	9
Molinos de Carbonato y cal	10	6	16
Total	28	22	50

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1.2.



Fuente: Elaboración propia.

II. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Tabla 2.1 Encargado del personal

Opción a responder	Nºde personas que respondió a la opción	% de personas que respondió a la opción
Persona que vela por los trabajadores	50	100%
Departamento de RRHH.	0	0%
n = 50		

Fuente de elaboración propia.

Gráfico 2.1



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.2. Beneficios y Derechos que gozan los trabajadores.

Opción a responder	Nº de personas que respondió a la opción	% de personas que respondió a la opción
Inscripción en el INSS	28	56%
Capacitación	8	16%
Indemnización al retirarse	28	56%
Bonificación	0	0%
Prestaciones sociales	28	56%



Pago en tiempo y forma de su salario	50	100%
Otros	0	0%
n = 50		

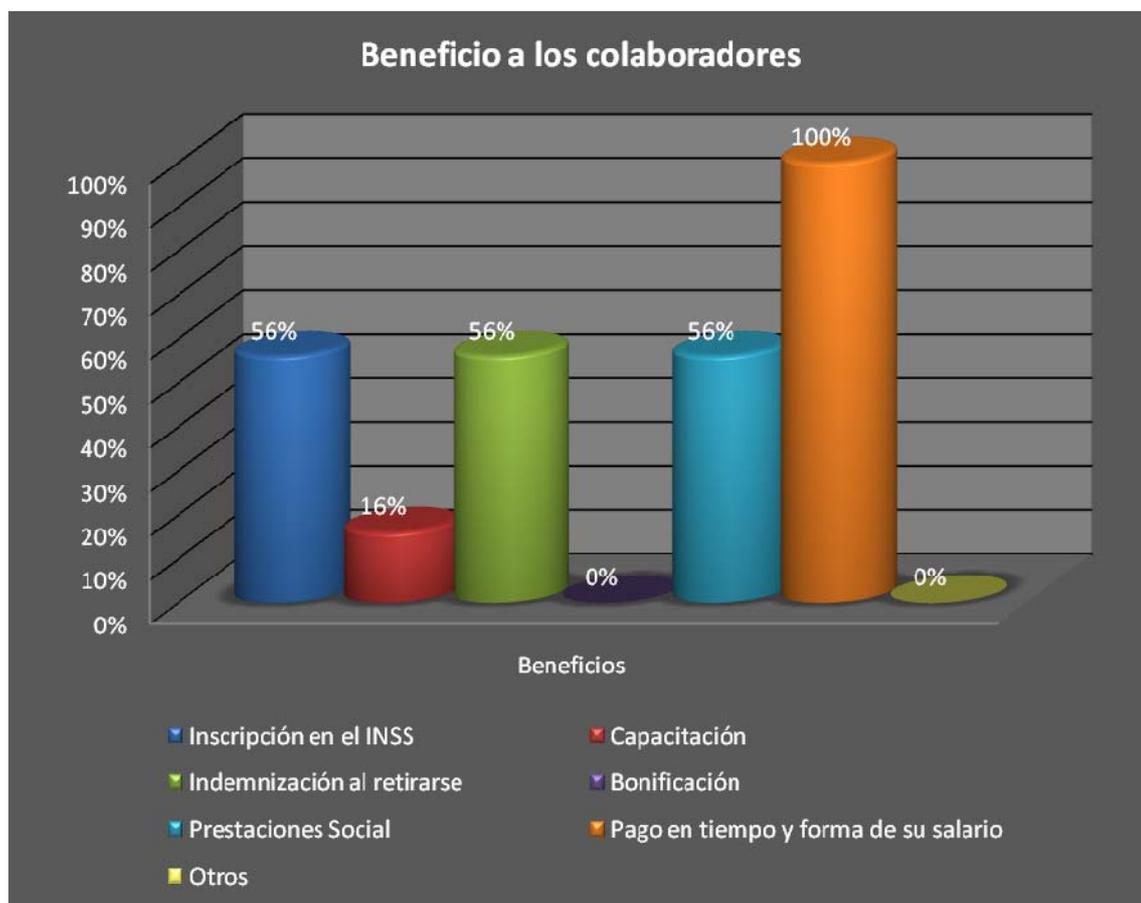
Fuente de elaboración propia.

Detalle de tabla 2.2

Beneficios	Henry Sánchez	Caliza Molina	Julio Amador	Molino de Carbonato y Cal	Total
Inscripción en el INSS.	6	7	5	10	28
Capacitación	0	8	0	0	8
Indemnización al retirarse	6	7	5	10	28
Bonificación	0	0	0	0	0
Prestaciones sociales.	6	7	5	10	28
Pago en tiempo y forma de su salario.	15	10	9	16	50
Otros	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.2



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.3. ¿Existe un sindicato de trabajadores en la procesadora?

Opción a responder	Nºde personas que respondió a la opción	% de personas que respondió a la opción
Si	0	0%
No	50	100%

n = 50

Fuente. Elaboración propia.

Gráfico 2.3



Fuente de elaboración propia

Tabla 2.4 ¿Brinda oportunidades la empresa para el desarrollo personal de los colaboradores?

Opción a responder	Nºde personas que respondió a la opción	% de personas que respondió a la opción
Si	16	32%



No	34	68%
n = 50		

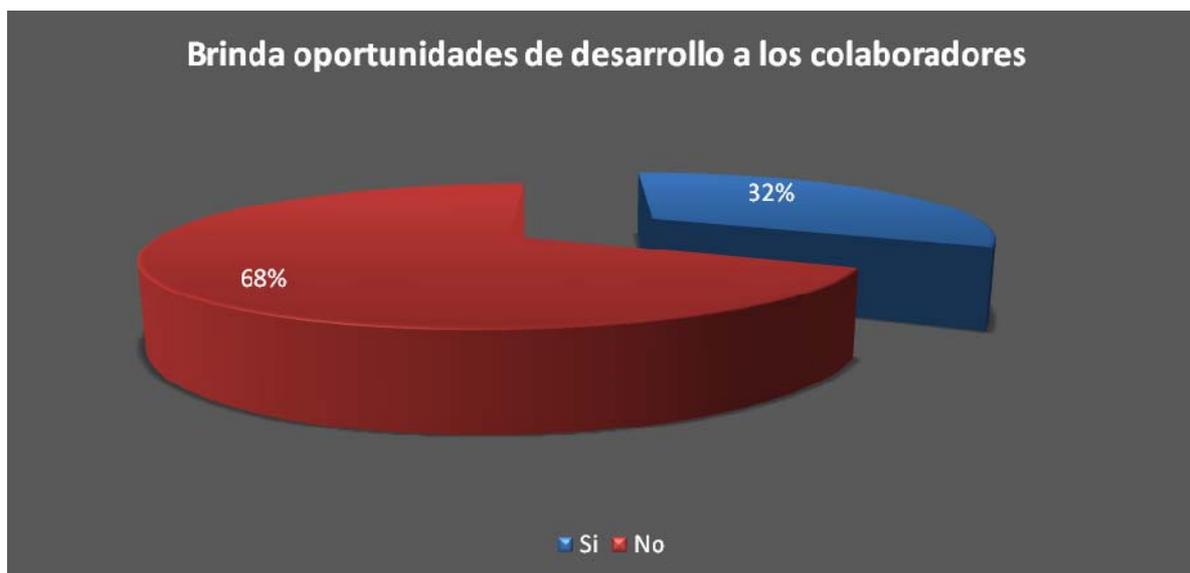
Fuente: Elaboración propia

Detalle de tabla 2.4

Brinda oportunidades al personal	Henry Sánchez	Caliza Molina	Julio Amador	Molino de Carbonato y Cal	Total
Si	0	0	0	16	16
No	15	10	9	0	34

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.4



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.5 Ayuda de la empresa ante enfermedades

Opción a responder	Nº de personas que respondió a la opción	% de personas que respondió a la opción
Acceso a clínica previsional	28	56%



adscrita al INSS.		
Existencia de un botiquín	10	20%
Colaboración para exámenes de laboratorio	0	0%
Colaboración para compra de medicamentos	0	0%
Permiso para faltar o retirarse del trabajo.	50	100%
No le da ayuda financiera	0	0%
n = 50		

Fuente: Elaboración propia.

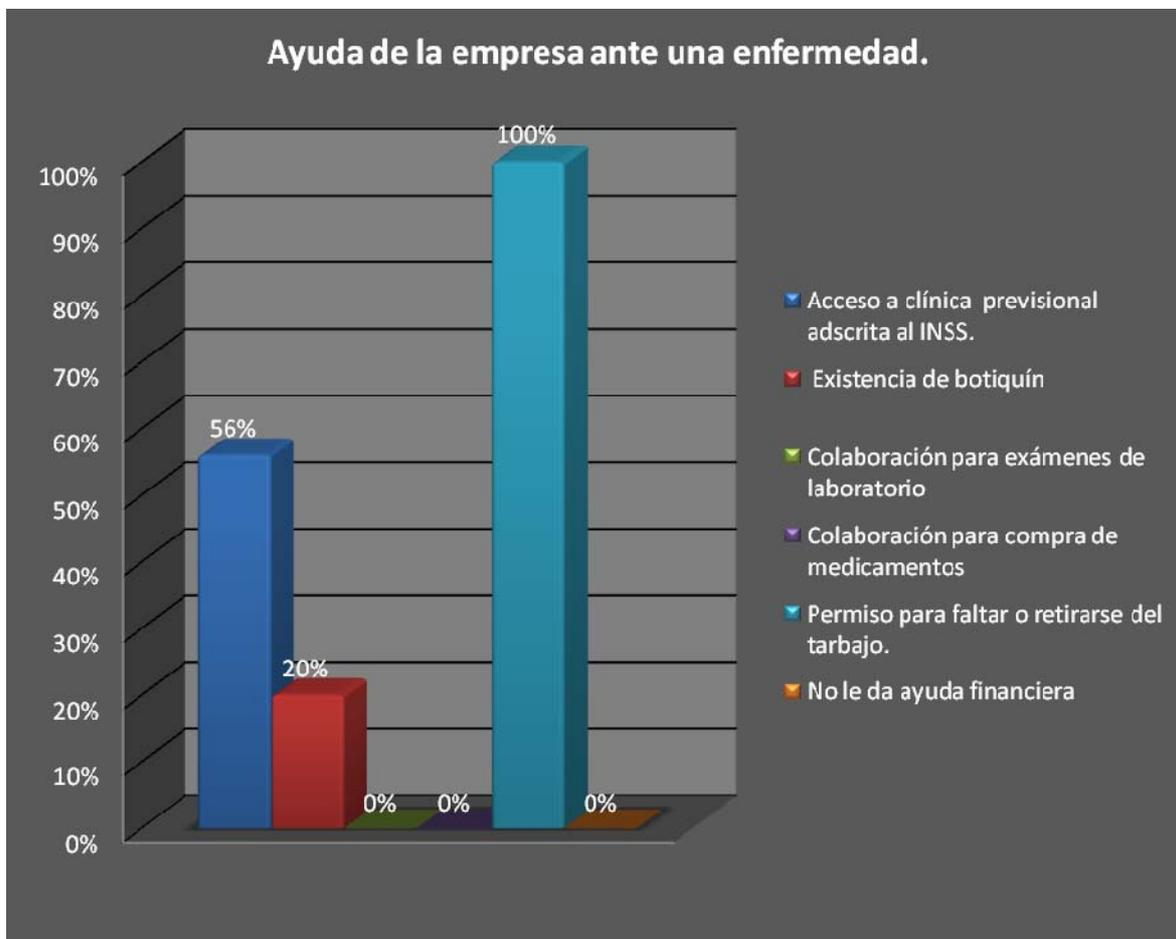
Detalle de tabla 2.5

Apoyo de la empresa ante enfermedades	Henry Sánchez	Caliza Molina	Julio Amador	Molino de Carbonato y Cal	Total
Acceso a clínica previsional adscrita al INSS.	6	7	5	10	28
Existencia de un botiquín.	0	10	0	0	10
Colaboración para exámenes de laboratorio.	0	0	0	0	0
Colaboración para compra de medicamentos.	0	0	0	0	0
Permiso para faltar o retirarse	15	10	9	16	50
No le da ayuda financiera	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 2.5



Fuente: Elaboración propia

III. APOYO COMUNITARIO

Tabla 3.1 Apoyo Comunitario

Opción a responder	Nºde personas que	% de personas que respondió a la
--------------------	-------------------	----------------------------------



	respondió a la opción	opción
Reparación de escuelas	0	0%
Reparación de caminos	41	82%
Apadrinamiento de niños	0	0%
Apoyo logístico para actividades de la comunidad	10	20%
Apoyo a los equipos deportivos	16	32%
Apoyo a ONG's	0	0%
No brinda apoyo	9	18%
Otros	0	0%
n = 50		

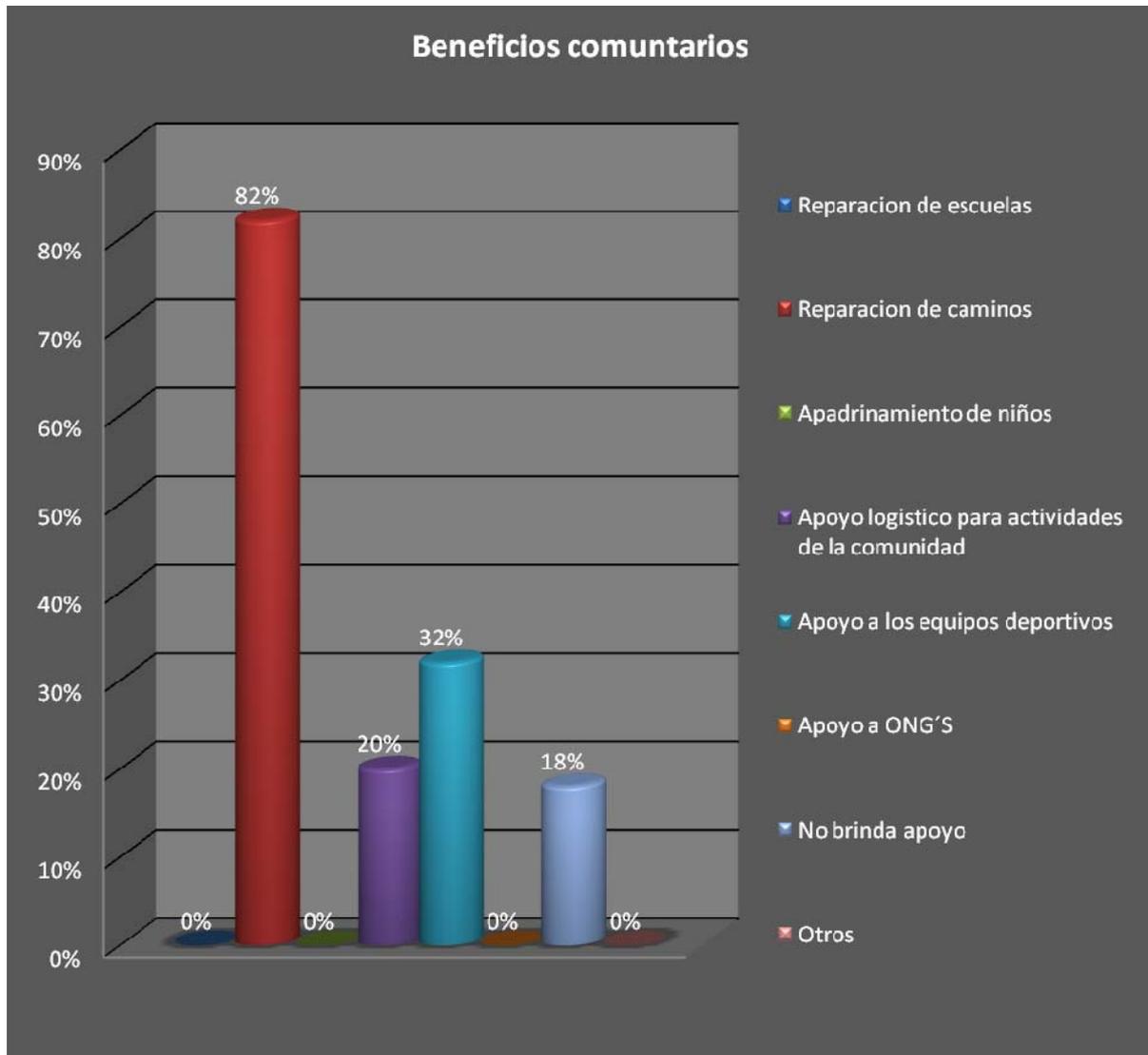
Fuente: Elaboración propia.

Detalle de tabla 3.1

Apoyo comunitario	Henry Sánchez	Caliza Molina	Julio Amador	Molino de Carbonato y Cal	Total
Reparación de escuelas.	0	0	0	0	0
Reparación de caminos.	15	10	0	16	41
Apadrinamiento de niños.	0	0	0	0	0
Apoyo logístico para actividades de la comunidad.	0	10	0	0	10
Apoyo a los equipos deportivos.	0	0	0	16	16
Apoyo a ONG's.	0	0	0	0	0
No brinda apoyo.	0	0	9	0	9
Otros	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3.1



Fuente: Elaboración propia

IV. MEDIOAMBIENTE

Tabla 4.1 Acciones para la Protección del Medioambiente



Opción a responder	Nºde personas que respondió a la opción	% de personas que respondió a la opción
Reforestación y/o siembra de árboles	50	100%
Reciclaje	0	0%
Uso de productos no contaminantes en sus procesos productivos	50	100%
Botar la basura en su lugar	50	100%
Uso racional de agua y energía eléctrica	50	100%
Otros	26	52%

Fuente: Elaboración propia.

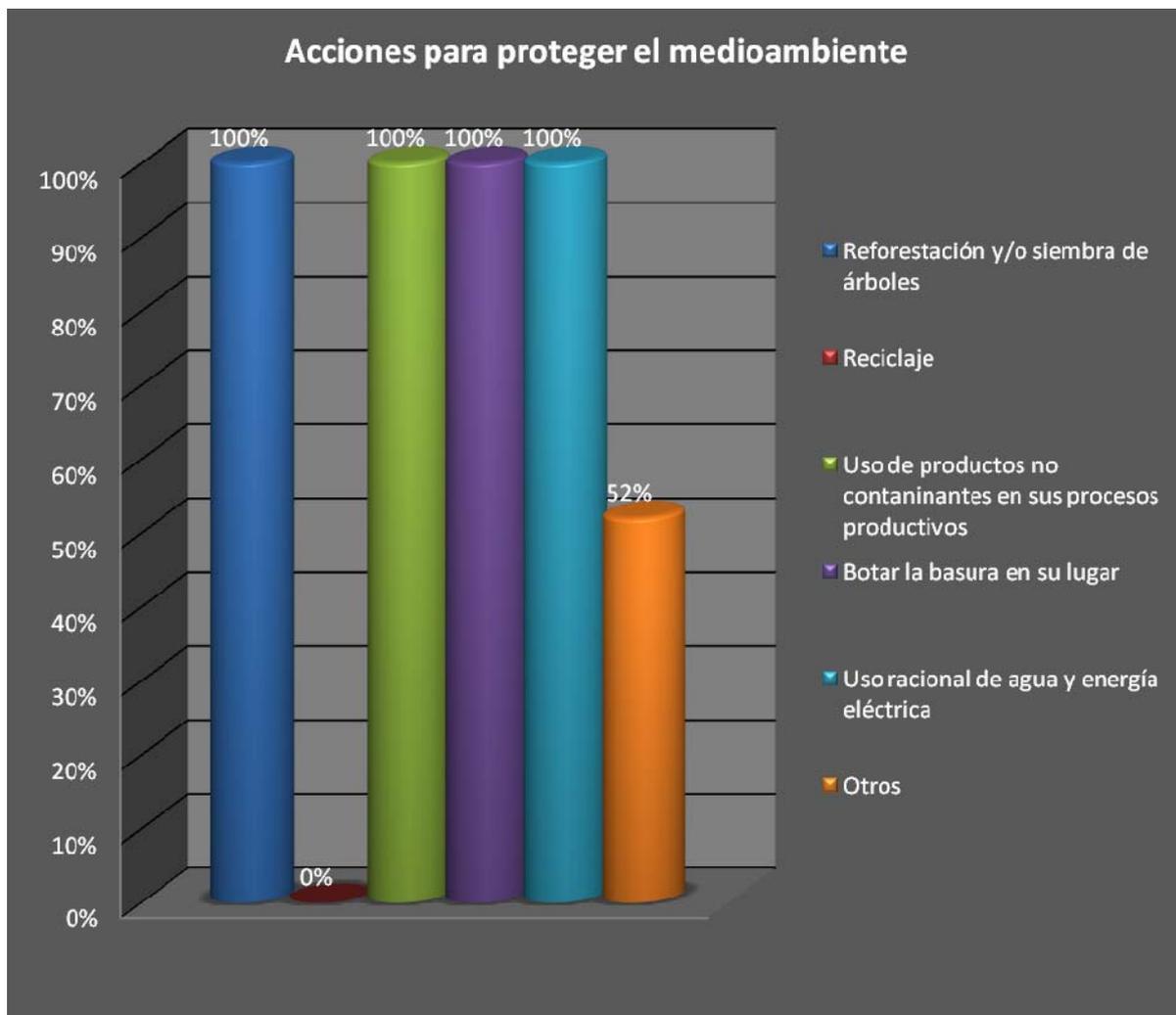
Detalle de tabla 4.1

Acciones para la protección del medioambiente	Henry Sánchez	Caliza Molina	Julio Amador	Molino de Carbonato y Cal	Total
Reforestación y/o siembra de árboles.	15	10	9	16	50
Reciclaje	0	0	0	0	0
Uso de productos no contaminantes en sus procesos productivos.	15	10	9	16	50
Botar la basura en su lugar.	15	10	9	16	50
Uso racional de agua y energía eléctrica	15	10	9	16	50
Otros	0	10	0	16	26

Fuente: Elaboración propia



Gráfico 4.1



Fuente: Elaboración propia



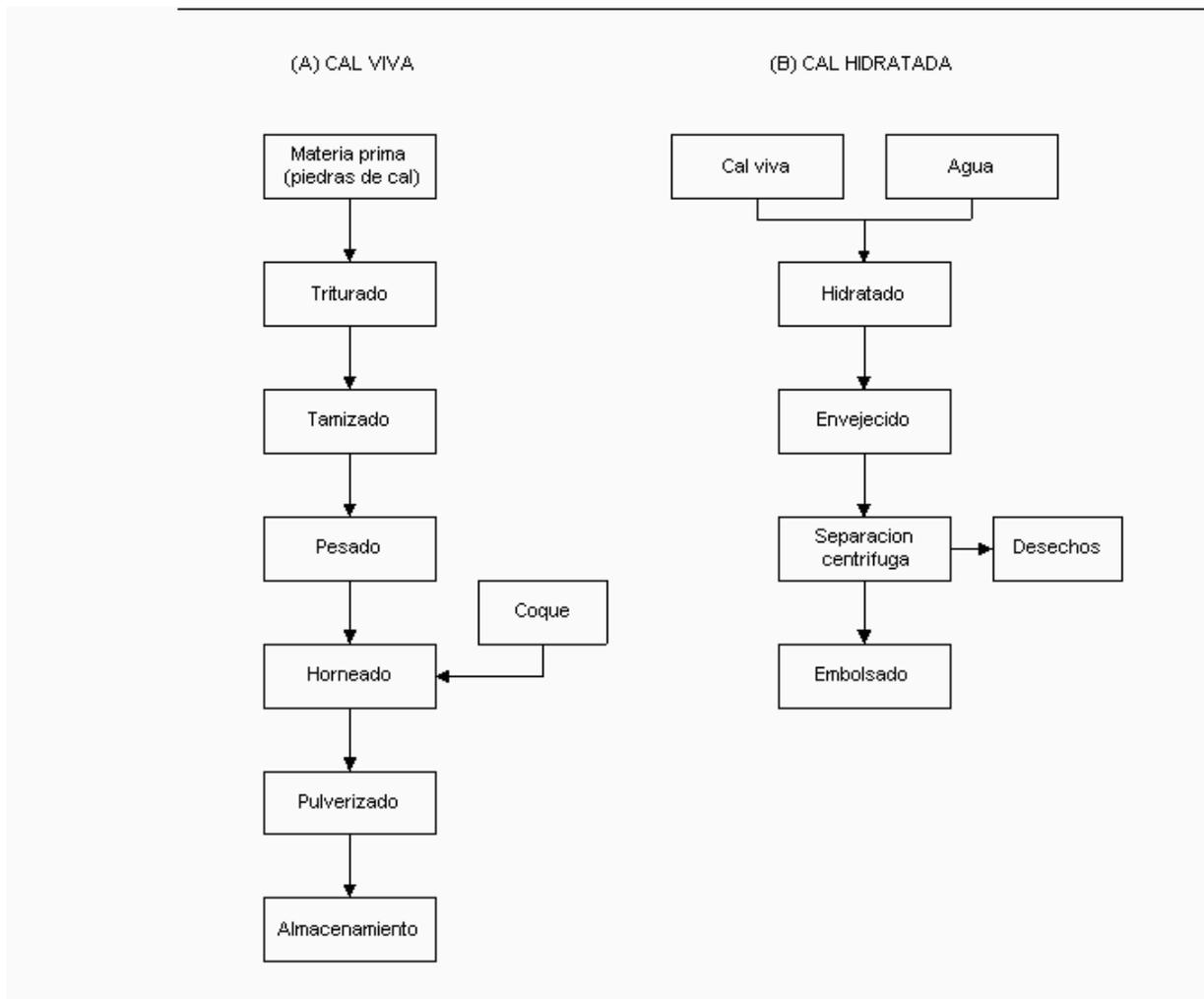
Anexo N° 3

Diagrama de flujo del proceso industrial de la piedra caliza.



INFORMACIÓN GENERAL DEL PROCESO INDUSTRIAL

DIAGRAMA DE FLUJO



Fuente: Proyectos preliminares para plantas industriales.



Anexo N° 4

Artículos del Código del Trabajo,
Ley Orgánica de Seguridad
Social,
Constitución Política de
Nicaragua y Ley Especial de
Exploración y Explotación de
Minas

En el Código del Trabajo:



Obligaciones de los empleadores:

Arto. 17. Los empleadores están obligados a:

1. Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador.
2. Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y decoro.
3. Conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficio social, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubiesen sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales o administrativos.
4. Respetar las jornadas de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en lugar visible del centro de trabajo.
5. Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el ministerio del trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado.
6. Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas.
7. Velar por que los trabajadores no sea violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual.

Obligaciones de los trabajadores:

Arto. 18. Además de las contenidas en otros artículos del código del trabajo, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

1. Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador.
2. Cumplir con la jornada, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador.



3. Procurar el incremento de la producción y de productividad.
4. Conservar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho.
5. Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convenga con el empleador.

Arto. 20. El contrato de trabajo escrito debe contener:

- a) El lugar y fecha de su celebración.
- b) La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora.
- c) Descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse.
- d) La duración diaria y semanal de la jornada y si esta es diurna, nocturna o mixta.
- e) Indicar si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida.
- f) La cuantía de la remuneración, su forma, periodos y lugar de pago, y sí se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, o tarea o destajo, por comisión o por participación en los cobros de venta o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración.
- g) Las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

La falta de alguno de estos elementos no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva.

Arto. 21. Si se incumplieren las condiciones de un contrato de trabajo una vez convenido y antes del inicio de la prestación de los servicios, podrá acudir a los tribunales de trabajo, para que estos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados.



Arto. 22. Son capaces de contratar en materia laboral los mayores de 16 años de edad.

De las capacitaciones

Arto. 30. Las empresas, en coordinación con las organizaciones de los trabajadores, fomentarán, realizarán actividades y programas periódicos de capacitación para ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores y en los mismos se garantizará la participación de varones y mujeres. La capacitación sistemática deberá garantizarse al trabajador en casos de cierre temporal del centro de trabajo motivado por cambios tecnológicos de los mismos.

De los permisos

Arto. 74. El empleador concederá a los trabajadores permisos o licencias en los siguientes casos:

- Para acudir a consulta médica personal;
- Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborales :
- Por un periodo no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de uno del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia.

En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará de cien por ciento de su salario; En el caso del literal c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

De la higiene y seguridad ocupacional



Arto. 100. Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el poder ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo.

Arto. 101. Los empleadores deben adoptar las siguientes medidas mínimas:

- a) Las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes;
- b) Las medidas indispensables para evitar accidentes en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- c) Fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conlleva, así como el manejo de los instrumentos y equipos de protección.
- d) La supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

Arto. 102. El trabajador está obligado a colaborar cumpliendo con las instrucciones impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma.

Protección a los adolescentes que trabajan

Arto.131. La edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia se prohíbe el trabajo a menores de esa edad.

A los y las adolescentes que trabajan se les reconocerá capacidad jurídica para la celebración de contratos de trabajo a partir de los dieciséis años de edad.

Los y las adolescentes comprendidos entre las edades de 14 a 16 años no cumplidos, podrán celebrar contratos de trabajo con el permiso de sus padres o representante



legal, bajo la supervisión del Ministerio del Trabajo. Corresponderá a la Inspectoría General de Trabajo, a solicitud de parte o de oficio, conocer y sancionar denuncias sobre la violación a esta disposición.

De las mujeres trabajadoras:

Arto. 138. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este código y demás leyes sobre la materia y en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe.

Del trabajo en las explotaciones mineras

Arto. 187. Por trabajo en las explotaciones mineras se entiende todo el que se realiza en minas, pozos y canteras para la extracción, elaboración y beneficio de minerales en estado natural.

Arto. 188. Las empresas mineras tienen las obligaciones específicas siguientes:

- a) Mantener, además de los botiquines y medicamentos exigidos por el presente código, un lugar apropiado para hospitalizar a los enfermos o accidentados, con el número de camas suficientes y el instrumental quirúrgico necesario para curaciones y operaciones de urgencia.
- b) Suministrar gratuitamente a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad debiendo tener permanentemente a disposición de los trabajadores, un médico y cirujano nicaragüense si el número de trabajadores no pasa de doscientos y si pasa de este número otro médico por cada fracción no mayor de cincuenta trabajadores.
- c) Constar, mediante minucioso examen clínico, otológico, oftalmológico, el estado de salud de cada trabajador antes de admitirlo a su servicio. No podrán ser admitidos en labores inconvenientes para su salud las personas que padecieren



enfermedades pulmonares, cardíacas, o infectocontagiosas, ni incapacidad física o mental u otras que pudieran constituir un peligro para el mismo o para los demás trabajadores.

- d) Someter a cada trabajador, dentro de los diez días anteriores a la terminación de su contrato, a un examen igual al que se le practico para su admisión, y enviar sus resultados dentro de los cinco días de practicado a los Ministerios de Salud y del Trabajo y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, salvo en los casos de abandono del trabajo o negativa del trabajador, que deberán ser informados en el mismo plazo a los organismos mencionados.

De la asociaciones sindicales

Arto.203. Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida por la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa.

Para efectos de obtención de su personalidad jurídica los sindicatos deben inscribirse en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

En la Ley orgánica de seguridad social:

Arto. 5. Son sujetos de seguro obligatorio:

- a) Las personas que se encuentran vinculadas a otras, sea esta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública o privada que utilice sus servicios.
- b) Todos los integrantes o beneficiarios de los programas de reforma agraria, ya sea bajo la forma de explotación colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte el ministerio respectivo.



- c) Los miembros de acciones gremiales de profesionales, ministros de cualquier culto, religiosas y demás trabajadores independientes que se encuentren debidamente organizados.
- d) Los miembros de cooperativas de producción debidamente reconocidas.

Arto. 10. El instituto tiene el derecho de inscribir a los empleadores, o los trabajadores de estos y a los demás sujetos de aseguramiento, sin previa gestión y de realizar todas las encuestas, censos, inspecciones y estudios que sean necesarios para efectuar las inscripciones respectivas. El ejercicio de tal derecho no liberará a los empleadores de las sanciones a que se hagan precederos por falta de su responsabilidad.

De los asegurados obligatorios, de la inscripción de Empleadores y trabajadores.

Arto. 2. Los empleadores deben solicitar su inscripción y la de sus trabajadores, dentro de tres días siguientes a la fecha de la iniciación de su actividad y cumplir con todos los requisitos que le indique el instituto, sujetos a los recargos que se establecen más adelante por la solicitud extemporánea. El instituto le suministrará gratuitamente a los empleadores los formularios correspondientes

De las planillas e inspección:

Arto. 104. Las infracciones de la ley de seguro social y de este reglamento por actos y omisiones que representen fraudes, alteraciones de documentos o declaraciones falsas de los empleadores, asegurados u otras personas que generen o puedan generar prestaciones indebidas, serán sancionadas con multas de C \$ 500 a C \$ 20,000, tomando en consideración la gravedad de la infracción, capacidad económica del infractor y su intención dolosa.



En la Constitución Política:

Arto. 80. El trabajo es un derecho y una responsabilidad social.

El trabajo de los nicaragüenses es un medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de las personas.

Arto.82. Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

- a) Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
- b) Ser remunerado en una moneda de curso legal en su centro de trabajo.
- c) La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
- d) Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes, de conformidad con la ley.
- e) Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en caso de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.



Reglamento de La Ley 387: Ley Especial de Exploración y Explotación de Minas.

Arto.4. Los recursos minerales existentes en el suelo y en el subsuelo del territorio nacional y la plataforma continental son patrimonio nacional y del dominio del Estado.

Arto.6. Para la extracción de sustancias minerales y rocas de empleo directo, como materiales de construcción o aprovechadas con fines comerciales e industriales, el interesado deberá solicitar una concesión minera, siguiendo los trámites previstos en la Ley y el presente Reglamento.

Arto.7. Se prohíbe la extracción de materiales del lecho de los ríos, a excepción de aquellas actividades que por sus características así lo ameriten. En este caso el MIFIC, previa consulta con MARENA, otorgará la concesión correspondiente.

Arto.53. Los programas para la promoción, desarrollo, evaluación y seguimiento de la Pequeña Minería y la Minería Artesanal que promoverá el MIFIC por medio de AdGeo, comprenden:

1. Apoyar a los pequeños mineros que deseen obtener concesiones mineras. El MIFIC velará y dará seguimiento a las solicitudes de los mismos hasta su otorgamiento.
2. Elaborar y apoyar proyectos y programas con las normas requeridas para la solicitud de asistencia técnica y financiera de las agencias internas o externas especializadas en financiamiento y asistencia.
3. Brindar asistencia técnica en aspectos de geología minería, beneficio y ambiental.
4. Promover capacitación administrativa y organizativa.
5. Velar por las relaciones pacíficas entre los diferentes sectores involucrados en la actividad minera.

Arto.54. Los pequeños mineros legalmente constituidos, que deseen ejercer su actividad, deberán presentar una carta solicitud para obtener la licencia especial que



les otorgará el MIFIC a través de un acuerdo ministerial. Esta carta solicitud deberá contener los siguientes requisitos:

1. Nombres, apellidos, cédula de identidad del solicitante.
2. Plano topográfico de la ubicación y superficie del lote, el que deberá estar libre.
3. Mineral a explotar.

Los pequeños mineros deberán anexar su solicitud, una breve reseña de los trabajos que piensan realizar.

Dicha licencia deberá inscribirse en el Libro de Registro de Licencias Especiales de Pequeños Mineros y será válida por un periodo de tres años, después del cual estos deberán someterse al sistema de concesiones establecido en la Ley.

Arto.56. Los mineros artesanales o gūiriseros para poder ejercer su actividad, requerirán de un permiso especial extendido por la DGRN, amparado en el arto. 43 de la Ley, a fin de fomentar su organización, asociación o agrupación. La DGRN podrá celebrar Convenios de Delegación de Atribuciones con las alcaldías para el otorgamiento de dicho permiso, conforme lo establecido en el artículo 11 de la Ley de Municipios. Dichos convenios deberán ser publicados en la Gaceta, Diario Oficial, para su entrada en vigencia.

Los permisos deberán ser inscritos en el Libro de Registro de Permisos Especiales para la Minería Artesanal que llevará la DGRN.



Anexo N° 5

Plan de acción de Caliza Molina



PROVEEDOR: _Denis Molina, Carbonato de calcio

Nº	Pto. Evaluado – Observaciones	Plan de acción	Responsable de ejecución	Fecha de ejecución	Acciones
1	Misión y Visión	Crear una misión y visión para Caliza Molina	Darlen Molina	20/02/2008	En proceso de elaboración.
2	Política o Manual de calidad	Desarrollar una política o Manual de calidad de la empresa.	Darlen Molina	20/02/2008	No se ha elaborado.
3	Licencia Zoosanitaria	Mostrar Licencia de minas	Darlen Molina	20/02/2008	Tiene derecho de explotación, cuenta con un documento.
4	La empresa cuenta con un Depto.de Control de Calidad	Una persona que lleve control de calidad.	Darlen Molina	20/02/2008	Darlen se encarga del control de calidad.
5	¿Existe un programa de entrenamiento para el personal?	Crear un programa y ponerlo en escrito .	Darlen Molina	20/02/2008	No se ha elaborado por escrito pero si se practica en el trabajo.
6	¿Existe un programa de retención y muestreo de Materias primas?	Crear un programa y ponerlo en escrito para retener muestras y mandarlas a analizar a un laboratorio una vez por semana.	Darlen Molina	20/02/2008	Se estan guardando según lote de explotación y se estan anlizando las muestras.
7	Area de proceso	Crear un manual de mantenimiento y limpieza de equipo.	Darlen Molina	20/02/2008	No se ha elaborado por escrito pero si se practica en el trabajo.
8	Programa de Control de Salud Ocupacional	Tener y aplicar ley 618 MITRAB.	Darlen Molina	20/02/2008	Ya tienen conocimientos intentan la aplicación
9	Procedimiento de trazabilidad	Elaborar etiqueta y colocarla en los sacos.	Darlen Molina	20/02/2008	Etiquetas en uso a partir de Marzo 2008.





Anexo N° 6

Fotos de las procesadoras de piedra caliza de San Rafael de Sur.





