

PROPUESTA INNOVACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL,

CATEGORÍA “TRABAJADORES”

EMPRESA MINEROS LA CARBONERA LTDA UBICADA EN MUNICIPIO DE MONGUA DEPARTAMENTO DE BOYACÁ, PARA EL PERÍODO 2023 A 2025.

Ana Milena Torres y Ingrid Nataly Cely, estudiantes posgrado Innovación y marketing,

Universidad Santo Tomas- Seccional Tunja Boyacá

Resumen Ejecutivo

Actualmente la empresa mineros la carbonera Ltda., ubicada en el municipio de Mongua, departamento de Boyacá, dedicada a la extracción y comercialización de carbón térmico, con 90 trabajadores, la mayoría de estos operarios, desarrolla propuestas de responsabilidad empresarial que no tienen un enfoque en la verdadera esencia de aplicar esta, limitándose a la entrega de detalles, motivo que nos lleva a plantear una propuesta de innovación a la RSE específicamente en la categoría: trabajadores, como inicio de cambio. aplicando la herramienta de evaluación de impacto B, pertenece a sistema b un nuevo movimiento integral que presenta la RSE desde la igualdad y equidad para todos los implicados en la RSE, aportando además a ODS objetivos y metas de desarrollo sostenible.

Nos permite entonces analizar por medio de 48 preguntas el estado actual de la empresa Mineros la carbonera Ltda., específicamente en la categoría trabajadores diagnosticando de esta los 7 puntajes más bajos, para iniciar una intervención innovadora.

Palabras Clave.

Responsabilidad social, Innovación, Trabajador, Desarrollo económico, Herramienta de Evaluación Sistema B.

Abstract

Currently, the mining company La Carbonera Ltda., located in the municipality of Mongua, department of Boyacá, dedicated to the extraction and commercialization of thermal coal, with 90 workers, the majority of these operators, develops corporate responsibility proposals that do not have a in the true essence of applying this, limiting itself to the delivery of details, a reason that leads us to propose a CSR plan for the workers aspect, as the beginning of change. applying the impact assessment tool B, which belongs to system b, a new movement, which comprehensively presents CSR from equality and equity for all those involved in CSR, also contributing to SDG objectives and sustainable development goals.

It then allows us to analyze through 48 questions the current status of the company Mineros la carbonera Ltda., specifically in the worker's category, diagnosing the 7 lowest scores, to initiate an innovative intervention.

Keywords.

Social responsibility, Innovation, Employee, Economic development, System B Evaluation Tool.

Introducción

Actualmente la responsabilidad social empresarial (RSE) juega un papel muy importante en empresas que desean desarrollarse y mantenerse en el sector empresarial, social y económico como pioneras de una RSE innovadora, La empresa Mineros la Carbonera Ltda., fundada en los años 1986 cuenta con más de 36 años de experiencia en la extracción de carbón , años en los que se ha transformado de acuerdo a la legislación y requerimientos de la ley Colombiana , cuenta con 90 trabajadores, la mayoría de ellos operarios pues se dedica a la explotación y comercialización de carbón térmico, su grupo directivo está compuesto por 4 personas que se desempeñan como sociedad limitada, se encuentra en el grupo de empresas medianas y es una de las pocas empresas en el sector que brinda los beneficios de seguridad social a sus trabajadores, la importancia que se demuestra por los mismos, además motiva a brindar un diagnóstico adecuado y real mediante este artículo para innovar en la RSE.

Analizar el manejo que para el caso la empresa Mineros la Carbonera Ltda. Brinda a su categoría trabajadores es de vital importancia para proponer una intervención oportuna y eficaz, que de manera innovadora cambia los paradigmas ya establecidos y como lo propone el movimiento sistema B mediante su herramienta de evaluación de impacto B, logra una equidad y beneficios para aquellos que diariamente son el corazón y la razón de ser de la empresa, puesto que al ser una empresa carbonera su razón de ser es la producción y la labor de sus operarios por la extracción de carbón térmico, bajo protocolos y normas de seguridad.

El análisis de la categoría Trabajadores permite entonces que los 90 operarios de la empresa mineros la carbonera Ltda., además de gozar nuevos beneficios se apropien del tema responsabilidad social, busquen cumplir los objetivos autónomamente, apropiándose de la situación.

Estado del arte

Responsabilidad social empresarial

Iniciamos con la definición de la norma ISO 26000, La RSE es un instrumento de gestión para alcanzar el Desarrollo Sostenible (Berbel Giménez, Reyes Gómez, & Gómez Villegaz, 2007) permitiendo una participación más activa de los organismos internacionales, de políticas sociales y ambientales, como son la firma del Pacto Global, en 1999, y la publicación en el 2001 del Libro Verde que tiene como fin propiciar un ámbito para la responsabilidad social de las empresas de la Comisión Europea, la norma internacional ISO 26000, “Guía de responsabilidad social”, publicada Marco Referencial 7 el 1 de noviembre de 2010. En el capítulo 2, Apdo. 2.18 de esta norma, se describe la definición de Responsabilidad Social que se tendrá en cuenta para este estudio:

Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración los intereses de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones” (ISO (Organización Internacional de Normalización), 2010)

Las organizaciones socialmente responsables son capaces de integrar su visión, misión, estrategia y objetivos organizacionales con un modelo de intervención social responsable

Sistema B

Se habla de una mejora en el tema de responsabilidad social, no solamente a nivel nacional sino internacional, incluyendo políticas y avances que apoyen al crecimiento de las empresas; por lo tanto, se habla de (Sistema B, s.f.), según la página:

“Sistema B es una organización sin fines de lucro que cree que los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil, los movimientos sociales, los ciudadanos y la responsabilidad social de los negocios, todos juntos, deben trabajar junto a las Empresas B y otros actores económicos en América Latina, para construir una nueva economía en que el éxito y los beneficios financieros trabajen por construir una economía más justa, equitativa y regenerativa para las personas y el planeta”

Es una nueva era de un movimiento que desde hace unos años se están uniendo más empresas a nivel de Latinoamérica, lo cual es innovador y ayuda a muchos países a ser mejores cada día en varios aspectos económicos, sociales, culturales, deportivos y demás, así garantizando un éxito para las organizaciones, aportando con un granito de arena a la sociedad.

Este sistema B tiene una herramienta llamada evaluación de impacto B, según la página principal, la misma corresponde una herramienta que busca medir administrar y mejorar el desempeño positivo los interesados en las actividades de las empresas, como clientes, proveedores, accionistas, comunidades aledañas, etc. Es utilizada por más de 150.000 empresas dado que permite mantener estándares integrales, creíbles y comparables

Esta herramienta es el primer paso para obtener el certificado como empresa B califica a cada una de las empresas quieren ser parte de este movimiento, la cual nos habla sobre 5 categorías como lo son gobernanza, trabajadores, comunidad, medio ambiente y clientes; lo nos sirve para identificar las oportunidades y debilidades para así mejorar y reforzar las prácticas. Son

mínimo 7 requerimientos para obtener la certificación como empresa B y surgir en este movimiento económico a nivel mundial.

Metodología

Para el desarrollo de la investigación se aplicará la herramienta evaluación de impacto B perteneciente al programa de empresas B el cual busca generar una económica equitativa y responsable para todos los miembros de una organización incluyendo el entorno que lo rodea y su gobierno, aplicando entonces le herramienta medición de impacto al núcleo específico TRABAJADORES.

La herramienta evaluación sistema B funciona evaluando 5 categorías de la empresa: Gobernanza, Trabajadores, Comunidad, Medio y Trabajadores, para el caso de la empresa mineros la carbonera Ltda. Objeto de estudio de este artículo se elige la Categoría Trabajadores.

La evaluación de la categoría trabajadores, busca medir el impacto en primer respondiendo 48 preguntas basadas en información que suministra la empresa, datos claves en el área de contabilidad, recursos humanos, manejo de nómina, responsabilidad social, gerencia, requerimientos ambientales, y satisfacción del trabajador, respondiendo a cada pregunta de la evaluación de impacto sistema B con veracidad de la información, obteniendo respuestas reales de la situación actual empresa. En segundo lugar, se compara el desempeño de la empresa con los puntos esperados para visualizar que tan cerca o tan lejos se encuentra de cumplir el requerimiento de sistema B. Una vez identificado y rastreadas las oportunidades de mejora se procede a crear un plan de acción fortaleciendo las debilidades arrojadas en la categoría seleccionada, logrando así presentar un documento estructurado con las

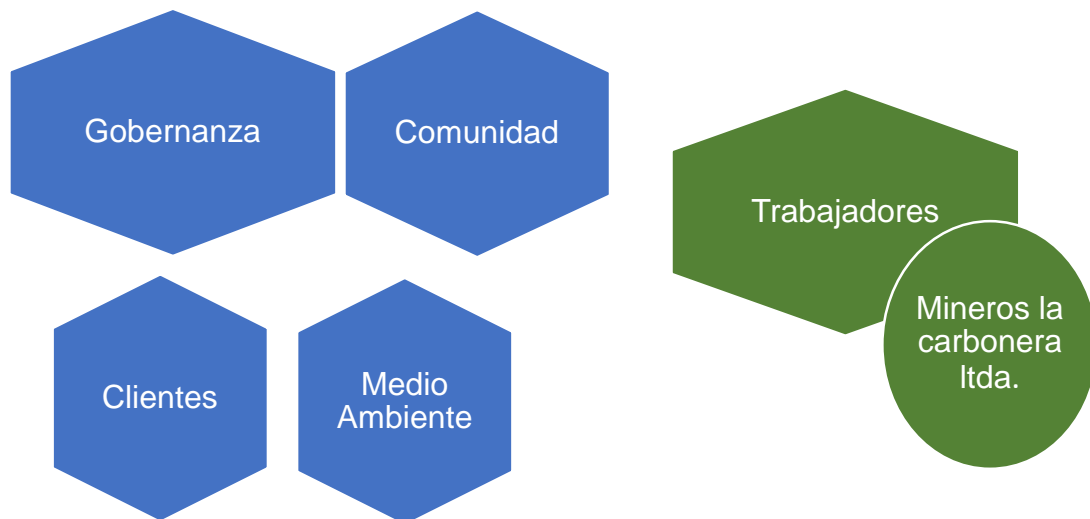
mejoras para la categoría trabajadores en cuanto a la responsabilidad social empresarial de una manera innovadora y accesible a la implementación por parte de la empresa.

Desarrollo

Se trabaja con el programa de Sistema B, herramienta de evaluación de Impacto B en la categoría TRABAJADORES pues al ser una empresa dedicada a la extracción de carbón térmico el corazón de su empresa son sus operarios.

Ilustración 1.

Relacionamiento de los trabajadores con las 5 categorías que componen la herramienta de evaluación sistema B.



Fuente: elaboración propia.

Análisis

La evaluación de impacto permite brindar a la empresa mineros la carbonera Ltda. una herramienta que propone un programa de RSE incorporando innovación para la empresa Mineros

la carbonera en el periodo 2023 a 2025 en el municipio de Mongua Departamento de Boyacá, brindando además un nuevo y solido significado de responsabilidad social, puesto que está más allá de entregas y souvenirs, debe ser para la empresa la oportunidad de replantear sus oportunidades y fortalezas sobre todo en la categoría: trabajadores tema de estudio para este artículo.

Los resultados de la herramienta evaluación de impacto B Diagnostican el estado actual en la RSE componente trabajadores de la mina la carbonera en Mongua, para poder formular una propuesta de programa de Responsabilidad social empresarial para la empresa mineros de la carbonera para el periodo 2023 a 2025

Resultados y Argumentos

A continuación, se presentan los resultados por sub grupos de preguntas en las que están divididas los 48 totales, se resaltan aquellas que tuvieron menor puntuación respecto a la brindada por el programa herramienta de evaluación B, pues son estas a las que se hará un plan de mejora con indicadores para entregar a la empresa Mineros la carbonera SAS. En el municipio de Mongua.

al final de este trabajo se encuentran las 48 preguntas con su respectivas respuestas y puntaje para información objeto del mismo.

Grupo 2 Seguridad Financiera Compuesto por preguntas de la No 13 al No 23

Pregunta 20

Tabla 1.

Pregunta 20 Grupo Seguridad Financiera.

Área de impacto	Tema de impacto	Pregunta
Trabajadores	Seguridad financiera	¿Cuál fue el porcentaje equivalente de las ganancias que se repartió como bonificaciones a los trabajadores en puestos no ejecutivos durante el año fiscal anterior?

Fuente: Herramienta de Evaluación del impacto B

Al responder la pregunta en la Herramienta de Evaluación del impacto B se evidencia que la empresa ofrece bonificaciones o participación en las ganancias, las cuales según el área financiera son del 5%, pero hacen aclaraciones no son monetarias, ese 5% que dejan para bonificaciones lo utilizan para comprar anchetas y souvenirs entregados a cada operario al finalizar el año.

Tabla 2.

Frecuencias en el Grupo Seguridad Financiera. P20.

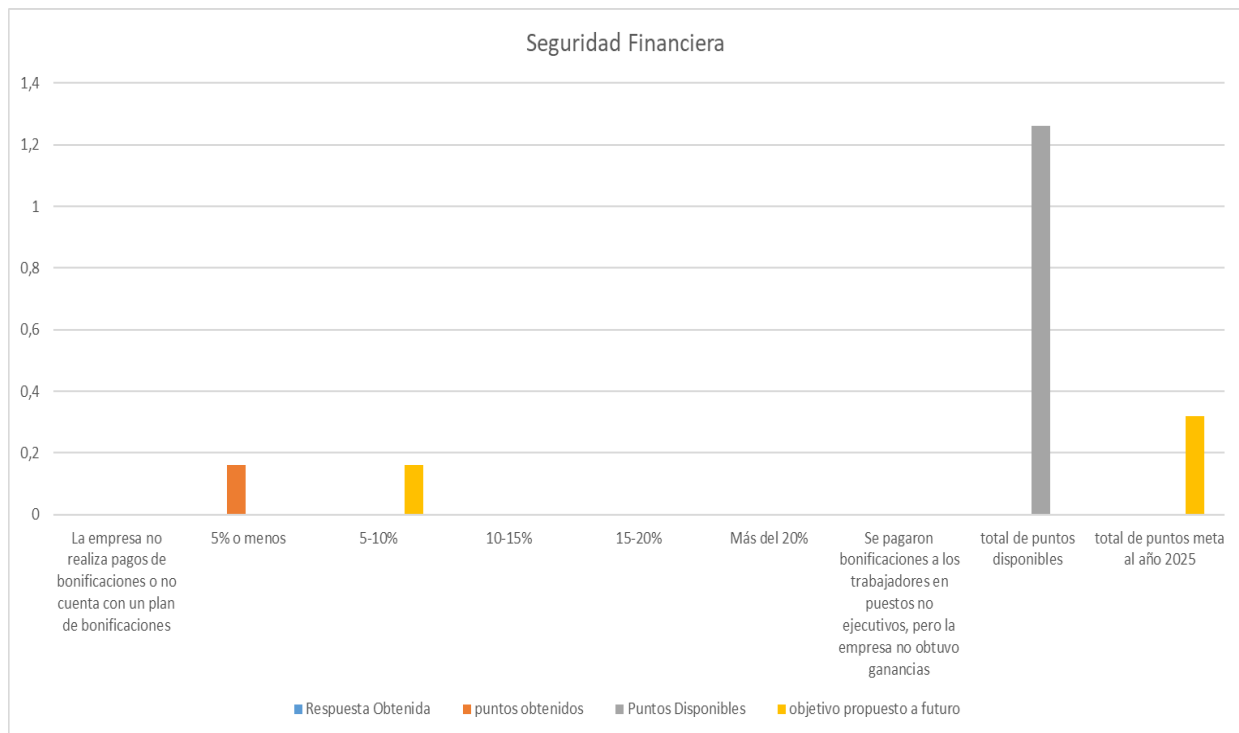
Opciones de respuesta	Respuesta Obtenida	puntos obtenidos	Puntos Disponibles	objetivo propuesto a futuro
La empresa no realiza pagos de bonificaciones o no cuenta con un plan de bonificaciones	5% o menos			
5% o menos		0.16		
5-10%				0.16
10-15%				
15-20%				
Más del 20%				
Se pagaron bonificaciones a los trabajadores en puestos no				

ejecutivos, pero la empresa no obtuvo ganancias		
total de puntos disponibles	1.26	
total de puntos meta al año 2025		0.32

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 1

Representación de frecuencias de Grupo Seguridad Financiera. P20.



Fuente: elaboración propia.

La grafica nos permite observar que actualmente se pagan 5 % o menos en bonificaciones sin embargo estas no se atribuyen a bonificaciones monetarias por tanto se sugiere a la empresa mineros la carbonera crear de un 5 a 10% en bonificaciones monetarios para elevar a meta y crecer a un 0.32 que eleva a futuro la cercanía a la meta y aporta al ODS.

A continuación, se describe el cuadro de mejora con el objetivo y la estrategia a trabajar para elevar el índice de bonificaciones laborales, al final del cuadro se muestra el indicador que puede utilizar la empresa mineros la carbonera para medir la eficacia en cuanto a la aplicación de este nuevo objetivo de RSE.

Tabla 3.

Gráfico de mejora innovadora. Grupo Seguridad Financiera. P20.

MINEROS AL PODER			
Área trabajar	Objetivo	Tiempo	Estrategia
Bonificaciones laborales	Adicionar % de bonificaciones monetarias al final del año laboral	2023	Mineros al poder: una iniciativa para implementar nuevo % de bonificación monetaria al terminar el año para trabajadores que cumplan con estabilidad laboral, buenas prácticas labores y sociales, un nivel de producción superior y demás requerimientos exigidos por la empresa, para a fin de año lugar un bono monetario tangible que mejore sus beneficios laborales

Fuente: elaboración propia

Ilustración 2.

Indicador de medición Grupo Seguridad Financiera. P20.

$$\frac{\text{\# de trabajadores vinculados a la repartición de bono monetario empresa mineros la carbonera Mongua año 2022}}{\text{\# de trabajadores vinculados a la repartición de bono monetario año 2023}} = \text{\# de trabadores beneficiados con la expedición de bonificaciones laborales}$$

Fuente: elaboración propia

Grupo 3 Salud Bienestar Seguridad Compuesta por preguntas de 24 a 32 (de las cuales resaltan aquellas que están en rojo y más lejanas a obtener los puntos posibles que brinda la herramienta de evaluación B)

Tabla 4

Pregunta 27 Grupo Salud Bienestar.

Fuente: elaboración propia

Esta pregunta nos permite visualizar que los trabajadores tienen beneficios incluso si trabajan menos de 20 horas por semana, pero no se garantiza que desde el momento de su contratación. motivo que lleva a la empresa a elevar el índice.

Área de impacto	Tema de impacto	Pregunta
Trabajadores	Salud, bienestar y seguridad	¿A partir de qué momento pueden acceder los trabajadores de tiempo parcial a los beneficios adicionales que ofrece su empresa?

Tabla 5.

Frecuencias en el Grupo Salud Bienestar. P27.

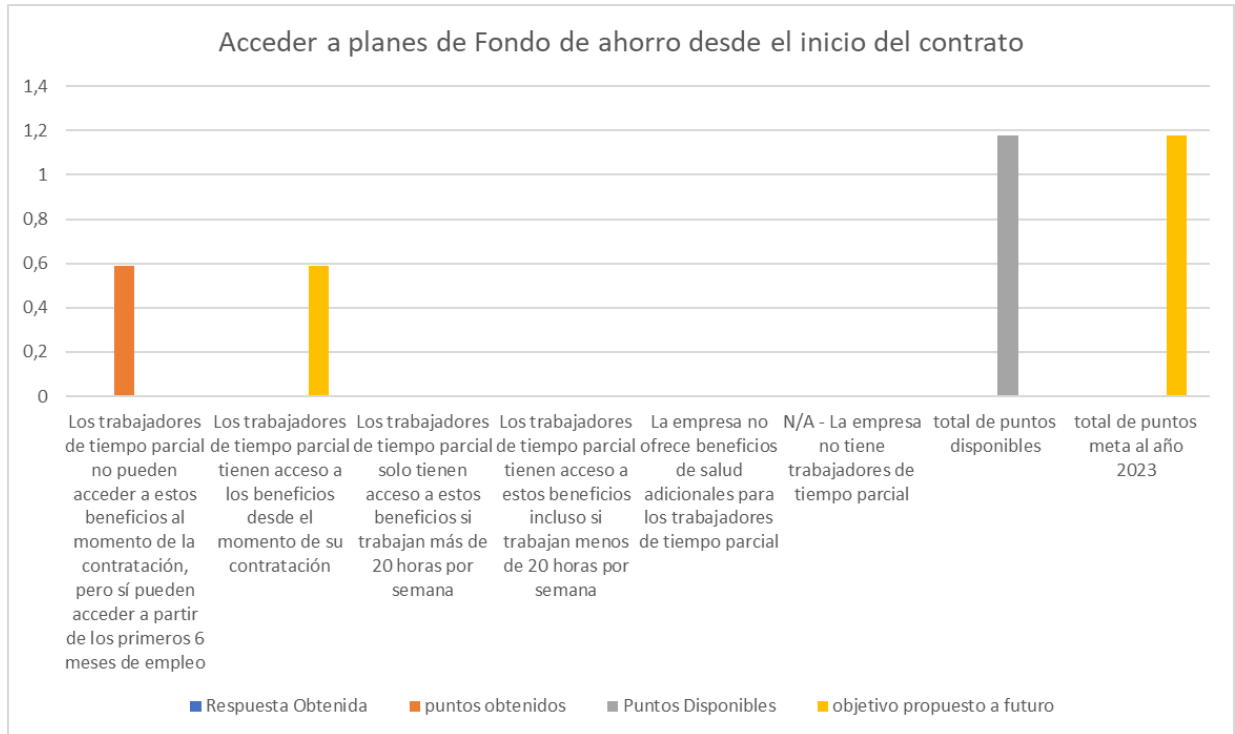
Respuestas Brindadas	Respuestas obtenidas	Puntos Obtenidos	Puntos Disponibles	futuro
Los trabajadores de tiempo parcial no pueden acceder a estos beneficios al momento de la contratación, pero sí pueden acceder a partir de los primeros 6 meses de empleo	Los trabajadores parciales acceden a los 6 primeros meses.	0.59		

Los trabajadores de tiempo parcial tienen acceso a los beneficios desde el momento de su contratación		
Los trabajadores de tiempo parcial solo tienen acceso a estos beneficios si trabajan más de 20 horas por semana	0.59	
Los trabajadores de tiempo parcial tienen acceso a estos beneficios incluso si trabajan menos de 20 horas por semana		
La empresa no ofrece beneficios de salud adicionales para los trabajadores de tiempo parcial		
N/A - La empresa no tiene trabajadores de tiempo parcial		
total de puntos disponibles	1.18	
total de puntos meta al año 2023		1.18

Fuente: elaboración propia

Gráfica 2.

Representación de frecuencias de Grupo Salud Bienestar P27.



Fuente: elaboración propia

El Grafico muestra que la empresa actualmente brinda beneficios a los 6 meses después del contrato obteniendo un 0.59% de rendimiento, la estrategia para incrementar el % de crecimiento en este aspecto es brindar beneficios a los trabajadores desde su contratación elevando el índice a su mayor puntuación de 1.18 beneficiando directamente a la RSE de la empresa mineros la carbonera y aún más a sus trabajadores.

Tabla 6.

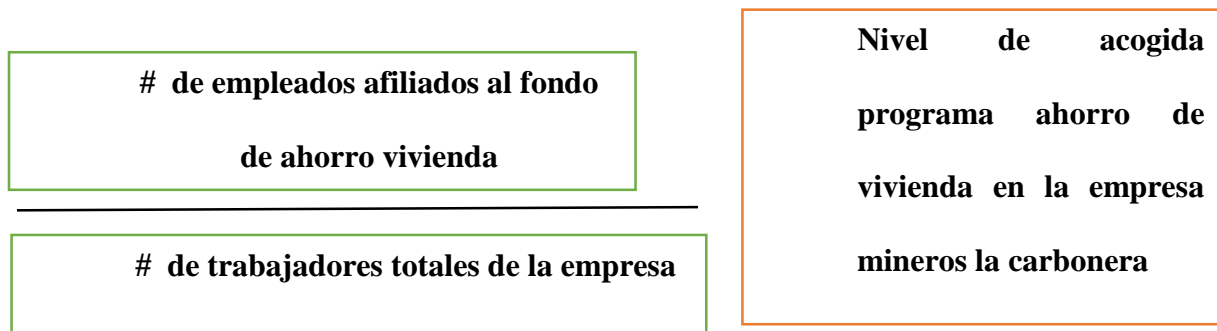
Gráfico de mejora innovadora. Grupo Salud Bienestar. P27.

Esta pregunta nos permite visualizar que los trabajadores tienen beneficios incluso si trabajan menos de 20 horas por semana, pero no se garantiza que desde el momento de su contratación. motivo que lleva a la empresa a elevar el índice y proponer una mejora.

“FONDO AHORRO PARA EL HOGAR “				
Área trabajar	Objetivo	Tiempo	Estrategia	Grupo al que pertenece
Beneficios desde la firma del contrato	creación de un fondo de ahorro a operarios y demás trabajadores de planta	2023	Crear mediante estatutos, acto legislativo y demás requerimientos legales en conjunto con el área financiera, un fondo ahorro a empleados que desde el inicio del contrato toman voluntariamente la decisión a dejar un porcentaje de su salario como ahorro con único fin de plan de vivienda programa” tapas de cerveza por ladrillos para el hogar "	financiero

Fuente: elaboración propia

Ilustración 3. *Indicador Grupo Salud Bienestar. P27.*



Fuente: elaboración propia

Tabla 7.

Pregunta 28 Grupo Salud Bienestar.

Área de impacto	Tema de impacto	Pregunta
Trabajadores	Salud, bienestar y seguridad	¿Cuáles de las siguientes prácticas están incluidas en las políticas de salud y seguridad ocupacional de la empresa?

Fuente: elaboración propia

Al responder esta pregunta en el siguiente gráfico se observa que la seguridad, bienestar y salud en el trabajo tiene gran puntuación sin embargo carece de un registro importante de los accidentes, incidentes y demás requerimientos de la SST.

Tabla 8.

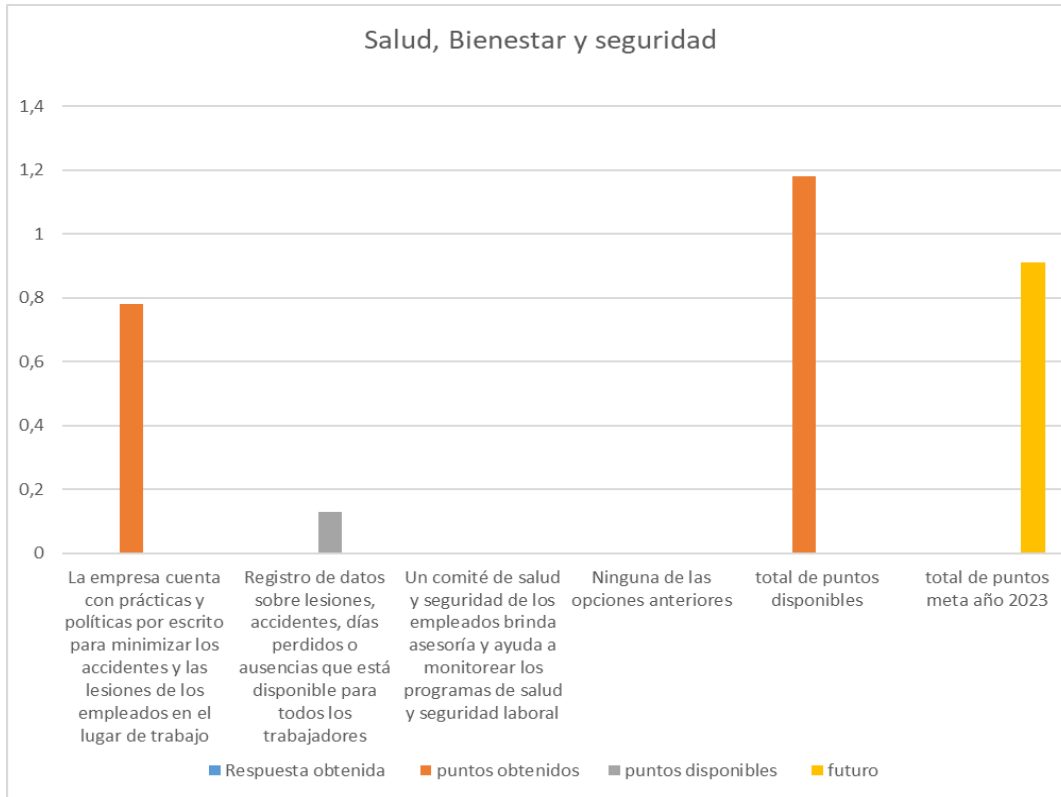
Frecuencias en el Grupo Salud Bienestar. P28.

Opciones de respuesta	Respuesta Obtenida	puntos obtenidos	Puntos Disponibles	objetivo propuesto a futuro
La empresa cuenta con prácticas y políticas por escrito para minimizar los accidentes y las lesiones de los empleados en el lugar de trabajo	La empresa cuenta con prácticas y políticas por escrito para minimizar los accidentes y las lesiones de los empleados en el lugar de trabajo	0.78		
Registro de datos sobre lesiones, accidentes, días perdidos o ausencias que está disponible para todos los trabajadores			0.13	
Un comité de salud y seguridad de los empleados brinda asesoría y ayuda a monitorear los programas de salud y seguridad laboral	seguridad de los empleados brinda asesoría y ayuda a monitorear los programas de salud y seguridad laboral			
Ninguna de las opciones anteriores				
total de puntos disponibles			1.18	
total de puntos meta año 2023				0.91

Fuente: elaboración propia

Gráfica 3.

Representación de frecuencias de Grupo Salud Bienestar P28.



Fuente: elaboración propia

El gráfico nos muestra una primera columna con gran porcentaje de 0.78 en la implementación de buenas prácticas sst y al lado la estrategia que se espera implementar de registro de los sst para lograr un 0.13 que a futuro eleva a 0.91 el nivel de puntos obtenidos en materia de salud, bienestar y seguridad en la empresa mineros la carbonera.

Tabla 9.

Gráfico de mejora innovadora. Grupo Salud Bienestar. P28.

La siguiente tabla muestra los objetivos necesarios para cumplir el 0.13 a mejorar en la innovación RSE de la empresa minera la carbonera ubicada en el municipio de Mongua.

" EL TRABAJADOR CON MAS CARGA DE LA SEMANA "				
Área trabajar	Objetivo	Tiempo	Estrategia	Grupo al que pertenece
publicar información de sst sin restricciones a toda la empresa	mejorar la comunicación y manejo de sst dentro de la empresa	2023	Llevar un tablero dinámico con información diaria acerca de los imprevistos o previstos ocurridos en materia de sst, aquel trabajador implicado tendrá en el tablero un dibujo de coche de carbón, que indica su presencia de sst, para crear así en el lenguaje de los operarios un nuevo dialecto " el trabajador con más carga de la semana" logrando reconocimiento sst de una manera distinta, motivando a la afabilidad y correcto manejo de la información en materia sst de la empresa.	seguridad ocupacional

Fuente: elaboración propia

Ilustración 4.

Indicador Grupo Salud Bienestar. P28.

$$\frac{\text{\# de trabajadores que reconocen en su dialecto la palabra trabajador con más carga}}{\text{\# de trabajadores que relacionan la palabra trabajador con más carga a otros aspectos fuera del sst}} = \text{Nivel de acogida dialecto minero sobre importancia de sst en la empresa}$$

Fuente: elaboración propia

Grupo 4 desarrollo profesional Preguntas desde No 32 a 37

Tabla 10.

Pregunta 34 Grupo Desarrollo Profesional.

Área de impacto	Tema de impacto	Pregunta
Trabajadores	Desarrollo profesional	¿Cuáles de las siguientes oportunidades de capacitación ofrece la empresa para el desarrollo profesional de sus trabajadores? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.

Fuente: elaboración propia

Al responder esta pregunta observamos que la empresa brinda capacitación constante en temas laborales, pero toma la tarea de brindar capacitación para la vida como el manejo de finanzas, aspecto que se resalta y se trabaja por encima de los demás, por la situación social en la que está ubicada la empresa donde la mayor parte de las ganancias obtenidas por los trabajadores mineros se gasta más en ocio y diversión que en planes a futuro.

Tabla 11.*Frecuencias en el Grupo Desarrollo Profesional. P34.*

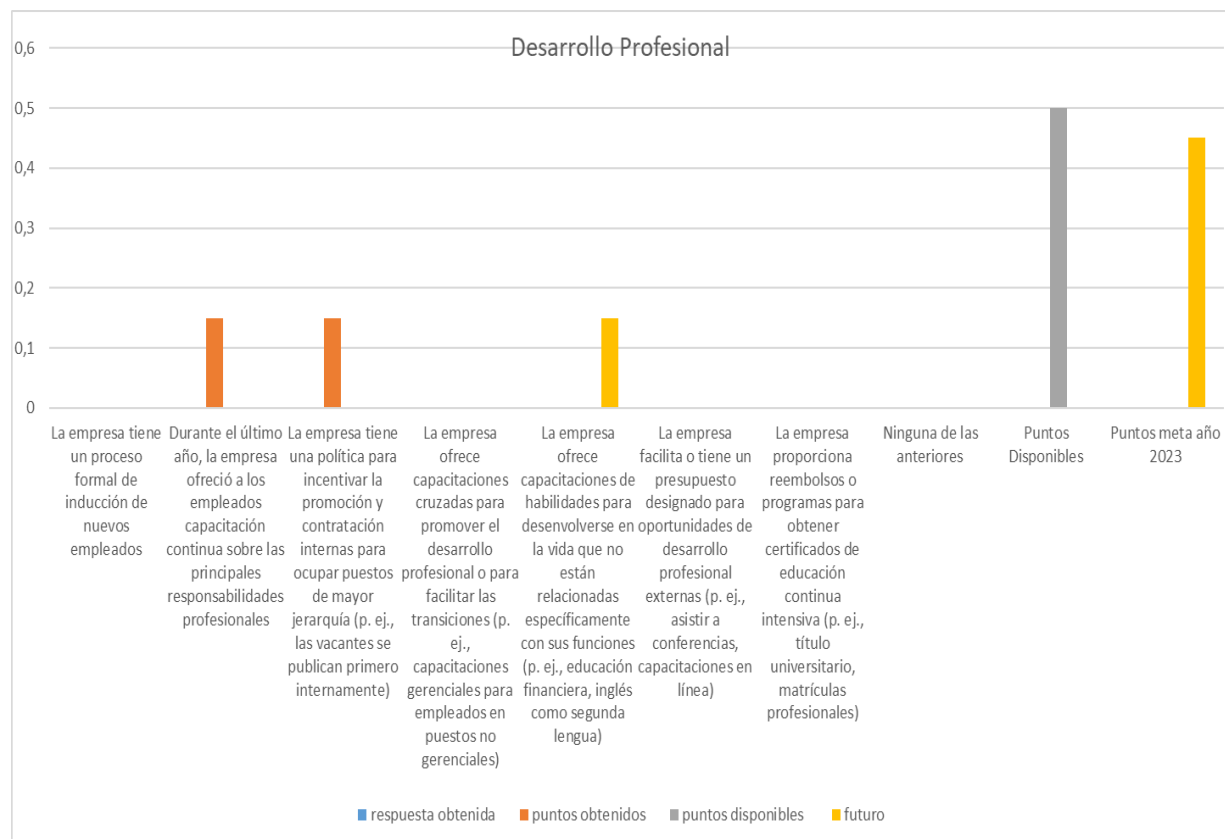
Opciones de Respuesta	Respuesta Obtenida	Puntos Obtenidos	Puntos Disponibles	futuro
La empresa tiene un proceso formal de inducción de nuevos empleados				
Durante el último año, la empresa ofreció a los empleados capacitación continua sobre las principales responsabilidades profesionales	Durante el último año, la empresa ofreció a los empleados capacitación continua sobre las principales responsabilidades profesionales	0.15		
La empresa tiene una política para incentivar la promoción y contratación internas para ocupar puestos de mayor jerarquía (p. ej., las vacantes se publican primero internamente)	La empresa tiene una política para incentivar la promoción y contratación internas para ocupar puestos de mayor jerarquía (p. ej., las vacantes se publican primero internamente)	0.15		
La empresa ofrece capacitaciones cruzadas para promover el desarrollo profesional o para facilitar las transiciones (p. ej., capacitaciones gerenciales para empleados en puestos no gerenciales)				
La empresa ofrece capacitaciones de habilidades para desenvolverse en la vida que no están relacionadas específicamente con sus funciones (p. ej., educación financiera, inglés como segunda lengua)				0.150
La empresa facilita o tiene un presupuesto designado para oportunidades de desarrollo profesional externas (p. ej., asistir				

a conferencias, capacitaciones en línea)		
La empresa proporciona reembolsos o programas para obtener certificados de educación continua intensiva (p. ej., título universitario, matrículas profesionales)		
Ninguna de las anteriores		
Puntos Disponibles	0.50	
Puntos meta año 2023		0.5

Fuente: elaboración propia

Gráfica 4.

Representación de frecuencias de Grupo Desarrollo Profesional. P34.



Fuente: elaboración propia

Se denota en la primera barra las capacitaciones sobre el trabajo durante el último año aportando un 0.15, a su lado la política de promoción dentro de la empresa con un 0.15 obteniendo un 0.30, en la barra amarilla se aprecia la intervención a este gráfico con capacitaciones para la vida que van más allá de la vida laboral sumando otro 0.15 para en el año 2023 incrementar al crecimiento a 0.45.

Tabla 12.

Gráfico de mejora innovadora. Grupo Desarrollo Profesional. P34.

El siguiente grafico busco innovar la manera en que la empresa minera la carbonera toca la RSE innovando en cuando a capacitaciones externas al ámbito laboral, causando impactos positivos en la vida y como lo busca la herramienta de evaluación de impacto B generando un espacio sostenible

TAPAS DE CERVEZA POR LADRILLOS DE HOGAR				
Área a innovar RSE	Objetivo	Tiempo	Estrategia innovación	Grupo al que pertenece
Educación financiera	impactar el operario en temas financieros externos a su labor	2022	Brindar capacitaciones y charlas por parte de expertos en materia de finanzas de hogar y manejo de dinero no relacionado con la actividad minera, impactando directamente en su nucleó familiar y en su crecimiento personal. Programa llamado cambiando las tapas de cerveza por ladrillos de hogar	

Fuente: elaboración propia

Ilustración 5.

Indicador Grupo Desarrollo Profesional. P34.

Área de impacto	Tema de impacto	Pregunta
Trabajadores	Desarrollo profesional	¿Qué porcentaje de los empleados ha sido ascendido dentro de la empresa en los últimos 12 meses? Para realizar el cálculo, excluya a los socios con una participación significativa en el capital de la empresa.

$$\frac{\text{\# de capacitaciones educación financiera para la vida}}{\text{\# de trabajadores que asisten a capacitaciones de educación financiera para la vida}} = \text{Nivel de apropiación capacitaciones de educación financiera dentro del núcleo de trabajadores mineros la carboneras}$$

Fuente: elaboración propia

Tabla 13.

Pregunta 36 Grupo Desarrollo Profesional.

Fuente: elaboración propia

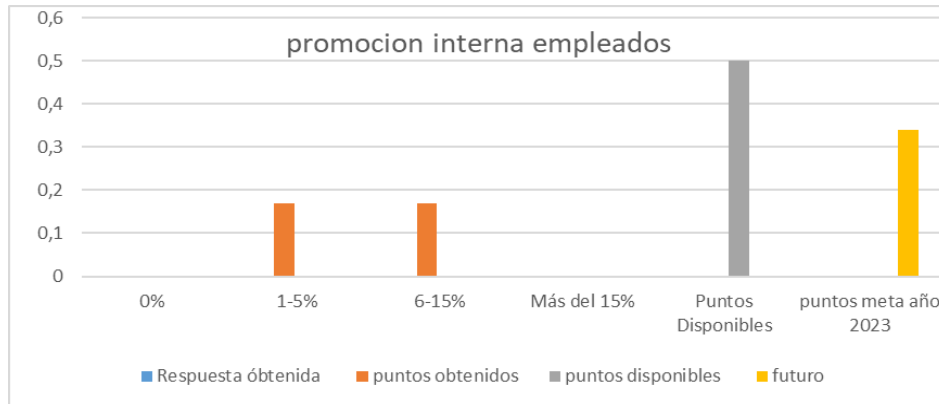
Tabla 14.

Frecuencias en el Grupo Desarrollo Profesional. P36.

Opciones de Respuesta	Respuesta Obtenida	Puntos Obtenidos	Puntos Disponibles	futuro
0%				
1-5%	1-5%	0.17		
6-15%				0.17
Más del 15%				
total puntos disponibles			0.50	
puntos meta año 2023				0.34

Fuente: elaboración propia

Gráfica 5. Representación de frecuencias de Grupo Desarrollo Profesional. P36.



Fuente: elaboración propia

La primera barra muestra el 1% haciendo referencia a la única persona ascendida dentro de la empresa mineros la carbonera brindando una puntuación de 0.17, al lado de esta se encuentra 6-15% haciendo alusión al nuevo porcentaje que la empresa debe subir motivando a más trabajadores a través de la siguiente estrategia a ascender dentro de su empresa, logrando un alza de 0.34 que está cada vez más cerca de la meta 0.50.

Tabla 15.

Gráfico de mejora innovadora. Grupo Desarrollo Profesional. P36.

Al ser uno de los puntos más bajos brindados por la herramienta evaluación de impacto B denotamos se debe hacer una innovación de fondo en la manera como el personal de la empresa mineros la carbonera viene ascendiendo, se toman acciones a proponer la creación de un indicador de escalonamiento de tal manera que según los requerimientos que determine la empresa, un número de operarios puedan entrar a concursar por un nuevo escalafón dentro de la empresa, aportando a la RSE con la motivación y el reconocimiento intelectual que merecen todos los miembros de la organización.

ESCALANDO MI CARRERA				
Área a innovar	Objetivo	Tiempo	Estrategia Innovadora	Grupo al que pertenece
Planes de carrera	Crear estatuto de escalonamiento para operarios empresa mineros la carbonera limitada	2023 a 2025	Motivar a trabajadores a escalar dentro de la empresa al cumplimiento de Estatuto de escalonamiento cumpliendo indicadores laborales, cognitivos y sociales creando un espacio de afabilidad y desarrollo de habilidades personales, que permitan mostrar sus virtudes y ser meritorio de ascenso dentro de la compañía, ayudado por apoyo directivo y operario.	Desarrollo profesional

Fuente: elaboración propia

Ilustración 6.

Indicador Grupo Desarrollo Profesional. P36.

$$\frac{\text{\# de trabajadores promovidos en el periodo 2023}}{\text{\# de trabajadores no promovidos 2024}} = \text{índice de empleados promovidos dentro de la empresa mineros la carbonera SAS}$$

Fuente: elaboración propia

Grupo 5 Satisfacción y Compromiso Preguntas de la 39 a la 47

Tabla 16.

Área de impacto	Tema de impacto	Pregunta
Trabajadores	Satisfacción y compromiso	¿Qué políticas de licencia parental para cuidadores secundarios se les ofrece a los empleados, ya sea a través de la compañía o de un programa del gobierno? Seleccione todas las opciones que correspondan, pero, para indicar la cantidad total del equivalente a una licencia paga (respuestas 2 a 4), seleccione solo una respuesta. Para ver más instrucciones, consulte la sección "Más información".

Pregunta 41 Grupo Satisfacción y Compromiso.

Fuente: elaboración propia

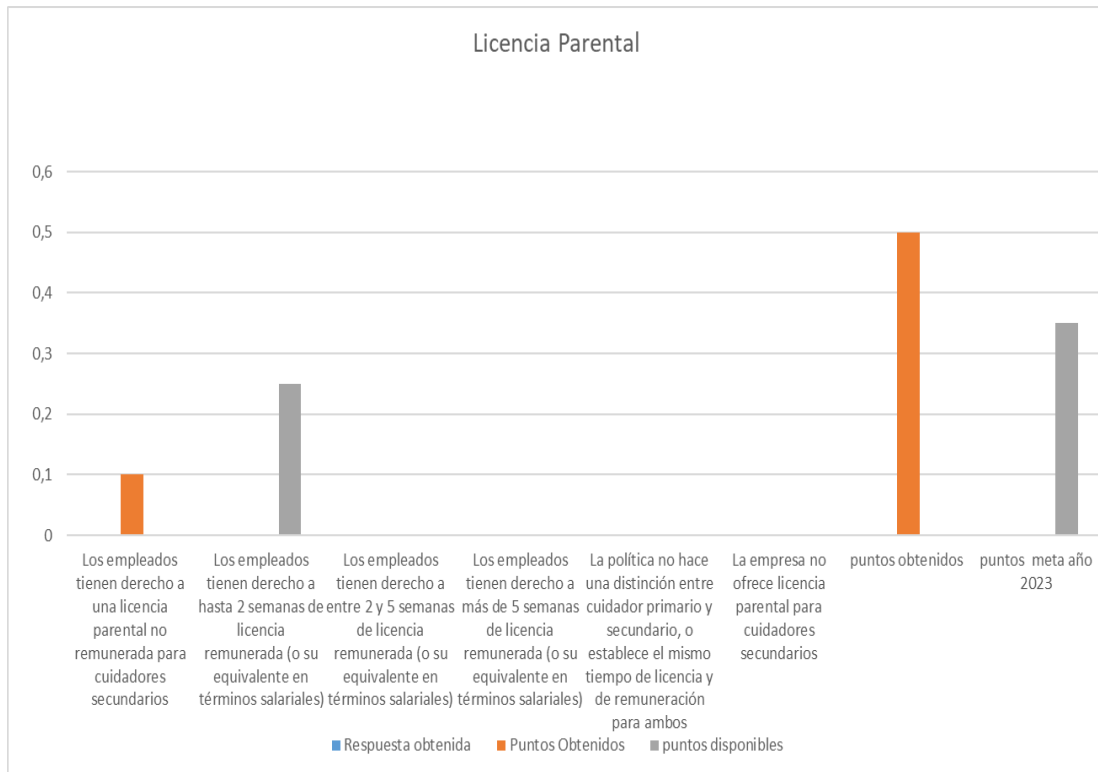
Se encuentra por relato informal realizado el día 9 de agosto de 2022 en la empresa mineros la carbonera municipio de Mongua, departamento de Boyacá al Jefe de personal Martin Torres, que la empresa brinda los días de licencia parental pero los trabajadores prefieren no tomarla pues no ven relevancia a compartir tiempo con el recién nacido , e incluso no hacen , al finalizar el relato , el jefe de personal dice que están abiertos a tomar una iniciativa que tome conciencia en la importancia de tomar esta licencia y realizar los trámites requeridos.

Tabla 17.*Frecuencias en el Grupo Satisfacción y Compromiso. P41.*

Opciones de Respuesta	Respuesta Obtenida	Puntos Obtenidos	Puntos Disponibles	futuro
Los empleados tienen derecho a una licencia parental no remunerada para cuidadores secundarios	Los empleados tienen derecho a una licencia parental no remunerada para cuidadores secundarios	0.10		
Los empleados tienen derecho a hasta 2 semanas de licencia remunerada (o su equivalente en términos salariales)				0.25
Los empleados tienen derecho a entre 2 y 5 semanas de licencia remunerada (o su equivalente en términos salariales)				
Los empleados tienen derecho a más de 5 semanas de licencia remunerada (o su equivalente en términos salariales)				
La política no hace una distinción entre cuidador primario y secundario, o establece el mismo tiempo de licencia y de remuneración para ambos				
La empresa no ofrece licencia parental para cuidadores secundarios				
total de puntos disponibles			0.50	0.35

Fuente: elaboración propia

Gráfica 6.*Representación de frecuencias en el Grupo Satisfacción y Compromiso. P41.*



Fuente: elaboración propia

El gráfico nos permite observar una primera barra con 0.10 que hace alusión a la licencia parental que tienen los trabajadores y junto a ella una barra de 0.25 la cual refiere a la innovación de la empresa gracias al diagnóstico anterior para que se tome conciencia y se tomen las 2 semanas establecida en la ley colombiana, logrando así un 0.35 que está más cerca de la meta para innovar la RSE con un 0.50

Tabla 18.

Gráfico de mejora innovadora. Grupo Satisfacción y Compromiso. P41.

Es de vital importancia para la RSE que el grupo familiar del trabajador como el mismo, tome conciencia de la importancia de los momentos familia, la licencia parental es un beneficio que brinda la ley para compartir están importante tiempo, por tanto, se propone un programa de

intervención que motiva a los trabajadores de mineros la carbonera a tomar orden frente al nacimiento de sus primogénitos.

PEQUEÑOS MINEROS				
Área a innovar	Objetivo	Tiempo	Estrategia Innovadora	Grupo al que pertenece
Licencia Parental	Reconocimiento a la importancia de tomar los días de licencia parental	2023	Crear el grupo "pequeños mineros" mediante el cual operarios se motivan a pasar tiempo con sus hijos recién nacido, charlas y visitas sociales que resalten la importancia de estar presente en los primeros años de vida de sus hijos Entregar un kit "pequeños mineros" con un mini overol al trabajador si este así lo desea.	calidad laboral y cumplimiento eficaz requerimientos legales

Fuente: elaboración propia

Ilustración 7.

Indicador Grupo Satisfacción y Compromiso. P41.

$$\frac{\text{\# de hijos nacidos anualmente por operario durante 1 año laboral}}{\text{\# de trabajadores que tomaron los días de licencia}} = \text{\% reconocimiento importancia de días de licencia parental pequeños mineros}$$

Fuente: elaboración propia

Pregunta 45 Grupo Satisfacción y Compromiso.

Tabla 19.

Fuente: elaboración propia

La respuesta elegida hace alusión a las encuestas que hace la empresa para medir la satisfacción de los trabajadores con sus funciones, el ítem a innovar es medir la rotación respecto a minas aledañas que son la causa más frecuente de deserción, la RSE innovadora mediante la herramienta evaluación de impacto B pretende analizar todos los puntos alrededor de la operación para este caso minera, la deserción a otras empresas es uno de tantos signos a tratar para mejor de manera innovadora.

Área de impacto	Tema de impacto	Pregunta
Trabajadores	Satisfacción y compromiso	¿Cuáles de las siguientes opciones describen mejor la forma en la que la empresa monitorea y evalúa la satisfacción y el compromiso de los trabajadores? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.

Tabla 20.

Frecuencias en el Grupo Satisfacción y Compromiso. P45.

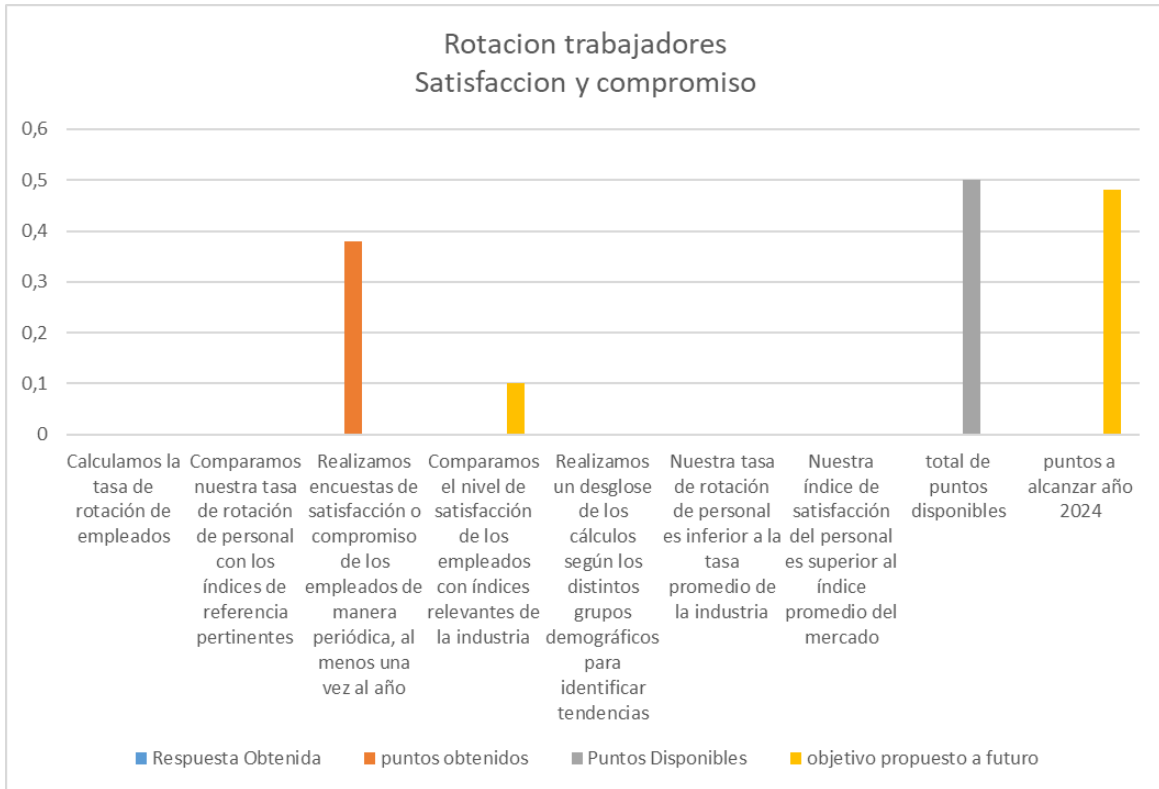
Opciones de respuesta	Respuesta Obtenida	puntos obtenidos	Puntos Disponibles	objetivo propuesto a futuro
Calculamos la tasa de rotación de empleados				
Comparamos nuestra tasa de rotación de personal con los índices de referencia pertinentes				

Realizamos encuestas de satisfacción o compromiso de los empleados de manera periódica, al menos una vez al año	Realizamos encuestas de satisfacción o compromiso de los empleados de manera periódica, al menos una vez al año Nuestra tasa de rotación de personal es inferior a la tasa promedio de la industria Nuestro índice de satisfacción del personal es superior al índice promedio del mercado	0.38	
Comparamos el nivel de satisfacción de los empleados con índices relevantes de la industria			0.10
Realizamos un desglose de los cálculos según los distintos grupos demográficos para identificar tendencias			
Nuestra tasa de rotación de personal es inferior a la tasa promedio de la industria			
Nuestro índice de satisfacción del personal es superior al índice promedio del mercado			
total, de puntos disponibles		0.50	
puntos a alcanzar año 2024			0.48

Fuente: elaboración propia

Gráfica 7.

Representación de frecuencias en el Grupo Satisfacción y Compromiso. P45.



Fuente: elaboración propia

El gráfico nos permite observar que la empresa realiza encuestas de satisfacción y obtiene un 0,38 pero debe sumarle un 0,10 aportado de la comparación de satisfacción de sus trabajadores con otros trabajadores del sector para evidenciar un 5.0 de cumplimiento a los requerimientos descritos en la herramienta evaluación de impacto B.

Tabla 21.

Gráfico de mejora innovadora. Grupo Satisfacción y Compromiso. P45.

La RSE busca impactar en todos los aspectos la satisfacción del trabajador frente a su empresa y frente a empresas aledañas es de vital importancia para cumplir un objetivo de bienestar, la empresa mineros la carbonera mide por encuestas la satisfacción , pero se propone medir también la satisfacción frente a toras empresas del sector pues en entrevista informal el día 9 de agosto de

2022 en el municipio de Mongua, Departamento de Boyacá al Jefe de Personal Martin Torres se conoció que “ la mayor causa de deserción de la empresa, son ofertas de empresas aledañas” , motivo que nos lleva a proponer creación del programa Orgullo y satisfecho en mi empresa

Orgulloso y Satisfecho en mi empresa				
Área a innovar	Objetivo	Tiempo	Estrategia Innovadora	Grupo al que pertenece
satisfacción trabajadora	realizar mediciones de satisfacción del trabajador basado en 2 empresas similares	2023 a 2025	medir el índice de satisfacción del trabajador respecto a minas aledañas, para mejorar posibles falencias y fortalecer las oportunidades ya presentes,	satisfacción y calidad laboral

Fuente: elaboración propia

Ilustración 8.

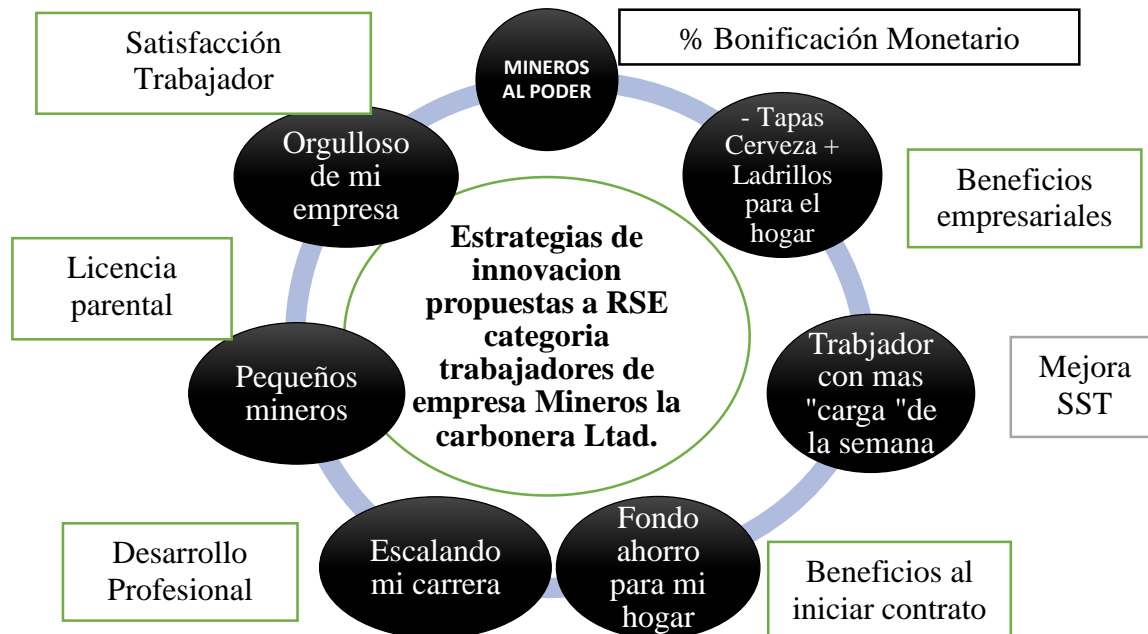
Indicador Grupo Satisfacción y Compromiso. P45.

$$\frac{\text{\# de trabajadores provenientes de empresas aledañas a la empresa mineros la carbonera}}{\text{\# de trabajadores que dejan la empresa mineros la carbonera en mongua por trabajar en miñas}} = \text{satisfaccion de condicones labores}$$

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Se entrega a la empresa mineros la carbonera 7 propuestas para innovar en aquellas áreas de la categoría TRABAJADORES, que gracias a la herramienta de evaluación impacto B se observan como deficientes, adicional a esto cada estrategia innovadora trae consigo un indicador que mide la eficiencia a la medida propuesta. A continuación, se nombran gráficamente las 7 estrategias a innovar en la empresa mineros la carbonera Ltda. Periodo 2023 a 2025, mimas que están descritas en los resultados y argumentos de este artículo descritas paso a paso:



- La empresa mineros la carbonera debe replantear el significado de RSE el cual involucra más que la entrega de detalles, a todos los involucrados en la actividad económica: comunidad, gobernanza, clientes, trabajadores y
- La innovación de la RSE hace que cada programa y estrategia propuesta sea más atractivo, para impactar y tener gran acogida dentro de la empresa,
- Son 7 los ítems a trabajar para lograr alcanzar una RSE sólida en la categoría trabajadores, la herramienta de evolución permitió diagnosticarlos de manera detallada, para intervenir los puntos por medio de estrategias.
- Los indicadores de medición adaptados a cada estrategia de mejora buscan medir y llevar seguimiento de la misma, para eficacia y evidencia en su aplicación.
- Sistema B apuesta a una económica equitativa y justa para todas las partes, es importante que la junta directiva y miembros de la empresa conozcan a fondo como ser una Empresa B
- La fórmula del éxito para lograr una RSE innovadora, sólida y eficiente se basa en tomar en cuenta todas las partes interesadas en el proceso, estudiarlas, diagnosticarlas y tomar puntos clave de mejora.

Referencias

- Berbel Giménez, G., Reyes Gómez, J. D., & Gómez Villegaz, M. (2007). La responsabilidad social en las organizaciones (RSO): análisis y comparación entre guías y normas de gestión e información. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 27-47.
- ISO (Organización Internacional de Normalización). (2010). *ISO 26000:2010*. Obtenido de iso.org: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Porter, M., & Kramer, M. (2011). *La creación de valor compartido*. Cambridge: Harvard Business Review.
- Rodriguez jover, A. (2019). *Responsabilidad Social Corporativa. ADGG072PO*. Antequera: IC Editorial.
- Rubio Domínguez, P. (2012). *INTRODUCCIÓN A LA GESTION EMPRESARIAL. B - EUMED*.
- Tundidor Díaz, A. (2015). *Tundidor Díaz, A. (2015). Cómo innovar en las pymes: manual de mejora a través de la innovación.. Marge Books. <https://elibro.net/es/lc/usta/titulos/42174>*.
Barcelona: Marge Books.