



UNIVERSIDAD ESAN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Aplicación de las fases 1 y 2 del proceso de certificación B Corp: estudio de diagnóstico de una unidad de una empresa minera peruana

Trabajo de Suficiencia Profesional presentado en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología Organizacional

AUTORES

Farach Cuyutupa Alhia Keyla

Paredes Velásquez Ximena Alexandra

Silva Vera Milagros

ASESOR

Naldi Susan Carrión Puelles

ORCID N° 0000-0003-4141-4974

Octubre, 2022

Resumen

Esta investigación tiene como propósito el desarrollo de las fases de aplicación 1 y 2 del proceso de certificación B Corp para la empresa minera A, por medio de un estudio de diagnóstico de una unidad minera de una empresa peruana. Para este fin, se plantea la problemática de un marco de referencia estandarizado y adecuado para el sector minero como elemento importante de la economía mundial. Igualmente se presenta una imagen actual de la minería en el Perú. Se determina si B Corp responde a los principios del modelo de BellagioSTAMP. Se empleó una metodología cualitativa con un diseño de estudio de diagnóstico y aplicación de instrumentos como listas de verificación y cuestionarios de la certificación. Los resultados obtenidos permiten ver que las fases 1 y 2 de la certificación B Corp responden a los ocho principios de BellagioSTAMP, gracias a su enfoque holístico en los ámbitos ambiental, social y económico y el enfoque de triple resultado. Además, se detectaron oportunidades de mejora brindadas a partir de la perspectiva de gestión de recursos humanos.

Palabras clave: reporte de sostenibilidad, certificación B Corp, minería, gestión de recursos humanos

Abstract

The purpose of this research is the development of application phases 1 and 2 of the B Corp certification process for the mining company A, through a diagnostic study of a mining unit of a Peruvian company. To this end, the problem of a standardized and adequate reference framework for the mining sector as an important element of the world economy is raised. Likewise, a current image of mining in Peru is presented. It is determined if B Corp responds to the principles of the BellagioSTAMP model. A qualitative methodology was used with a diagnostic study design and the application of instruments such as checklists and certification questionnaires. The results obtained allow us to see that phases 1 and 2 of the B Corp certification respond to the eight principles of BellagioSTAMP, thanks to its holistic approach in the environmental, social and economic fields and the triple bottom line approach. In addition, opportunities for improvement provided from the perspective of human resource management were detected.

Keywords: sustainability report, B Corp certification, mining, human resource management

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Capítulo I: Planteamiento del Problema.....	10
1.1 Descripción de la Situación Problemática.....	10
1.2 Formulación del Problema.....	13
1.2.1 Problema general.....	13
1.2.2 Problemas específicos.....	13
1.3 Determinación de Objetivos.....	14
1.3.1 Objetivo General.....	14
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
1.4 Justificación.....	14
Capítulo II: Marco Teórico.....	17
2.1 Términos y Conceptos Teóricos.....	17
2.1.1 Responsabilidad Social Corporativa.....	17
2.1.2 Sostenibilidad.....	18
2.1.3 Reportes de Sostenibilidad.....	18
2.1.4 Autoreporte de Sostenibilidad del Sector Minero.....	19
2.2 Otras Certificaciones Empleadas por el Sector Minero El Sector Minero Peruano...	19
2.2.1 Normas ISO.....	19
2.2.2 Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA).....	21
2.3 Antecedentes.....	22
2.4 Iniciativas de Reportes de Sostenibilidad de Empresas Mineras en Perú.....	25
2.5 Sostenibilidad y Gestión de Recursos Humanos.....	25
2.6 Marcos Relacionados a la Sostenibilidad.....	27
2.6.1 Triple Bottom Line.....	27
2.6.2 Modelo de los Principios BellagioSTAMP.....	27
2.7 Herramientas de Certificación de Sostenibilidad Estandarizadas.....	29
2.7.1 Global Reporting Initiative (GRI).....	29
2.7.2 Certificación B Corp.....	30
Capítulo III: Entorno Empresarial.....	32

3.1 Sector Minero Latinoamérica	32
3.2 Sector Minero en Perú	33
3.3 Empresa Minera A	34
3.4 Unidad Minera – Arequipa	37
Capítulo IV: Metodología de la Investigación	38
4.1 Diseño de la Investigación	38
4.1.1 Enfoque de la Investigación	38
4.1.2 Alcance de la Investigación	38
4.2 Población y Muestra	38
4.2.1 Población Objetivo	39
4.2.2 Unidad de Análisis	39
4.3 Categorías de Análisis	39
4.3.1 Evaluación de Impacto B	39
4.3.2 Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales	39
4.3.3 Modelo de Principios BellagioSTAMP (Sustainability Assessment and Measurement Principles)	39
4.3.4 Gestión de Recursos Humanos	39
4.4 Instrumentos	39
4.4.1 Lista de verificación del Modelo de Triple Resultado	40
4.4.2 Lista de verificación Bellagio STAMP	40
4.4.3 Evaluación de Impacto B	41
4.4.4 Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales.....	42
4.5 Muestreo	43
4.6 Procedimiento	43
Capítulo V: Resultados del Estudio	45
5.1 Resultado del Objetivo Específico 1: Desarrollar para la empresa minera A - unidad Arequipa la fase de aplicación 1.....	45
5.2 Resultado del objetivo específico 2: Evaluar el cumplimiento de los indicadores de Impacto B para la certificación de la sostenibilidad.....	55
5.3 Resultado del objetivo específico 3: Desarrollar para la empresa minera A - unidad Arequipa la fase de aplicación 2	56
5.4 Resultado del objetivo específico 4: Determinar si el resultado de la aplicación de las fases 1 y 2 del modelo de certificación B Corp en la minera A - unidad Arequipa	

responde al modelo de principios de sostenibilidad de BellagioSTAMP.....	58
5.5 Resultado del objetivo específico 5: Determinar las oportunidades de mejora desde el enfoque de la Gestión de Recursos Humanos correspondiente a la aplicación de las fases 1 y 2 de la certificación B Corp en la minera A - unidad Arequipa.....	63
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones.....	66
6.1 Conclusiones	66
6.2 Recomendaciones y Limitaciones	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Evolución del Contenido de los Reportes de Sostenibilidad de la Empresa A en los Últimos cinco Años.....	34
Figura 2. Matriz del Triple Resultado según las Partes Interesadas.....	40
Figura 3. Lista de verificación según Principios del Modelo Bellagio STAMP.....	41
Figura 4. Temas de Impacto del Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales.....	42
Figura 5. Aplicación de la fase 1 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A en el área de impacto Gobernanza.....	45
Figura 6. Aplicación de la fase 1 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A en el área de impacto Trabajadores.....	47
Figura 7. Aplicación de la fase 1 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A en el área de impacto Comunidad.....	51
Figura 8. Aplicación de la fase 1 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A en el área de impacto Clientes.....	54
Figura 9. Codificación según el Modelo de Triple Resultado de las Áreas de Impacto de la Evaluación de Impacto B.....	55
Figura 10. Aplicación de la fase 2 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A según el Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales-Industias.....	56
Figura 11. Aplicación de la fase 2 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A según el Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales-Prácticas.....	56
Figura 12. Aplicación de la fase 2 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A según el Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales-Resultados y Sanciones.....	57
Figura 13. Aplicación de la fase 2 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A según el Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales-Cadena de Suministro.....	57
Figura 14. Evaluación de los Resultados de la Aplicación de las Fases 1 y 2 de la Certificación B Corp de acuerdo a los Principios del Modelo Bellagio STAMP.....	63

Introducción

El sector minero tiene un aporte significativo en los diferentes sectores económicos a nivel mundial. En vista de su aporte extendido hacia sectores como la alimentación o energía, actualmente es imposible que el mundo mantenga sus actividades cotidianas sin la actividad minera (Minería Sostenible de Galicia, 2022).

No obstante, debido a su naturaleza y a las consecuencias que genera en su entorno, las prácticas del sector minero incluyen riesgos, grandes impactos en el medio ambiente y la sociedad (B Lab, s.f). En cuanto a su impacto ambiental, esta industria influye en el fenómeno de cambio climático, que actualmente es una de las problemáticas de mayor incidencia a nivel mundial, y se encuentra relacionada de manera directa con las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Cortez et al., 2016). Por ende, la minería se ha catalogado como una industria poco que presenta diferentes oportunidades de mejora para con el medio ambiente.

Respecto a la relación de la minería con el ámbito social, se ha encontrado que esta industria ha presentado un alto porcentaje de vulneraciones a los derechos humanos, implementación de prácticas laborales arbitrarias, así como inequidad de género en procesos como contratación y asignación de beneficios organizacionales (B Lab, s.f). Derivado de todo lo anterior, la industria minera está en curso de mejorar su reputación para optimizar su nivel de cumplimiento con respecto a estándares internacionales (Holzman, 2020).

Con el fin de dar solución a esta problemática, las empresas del sector se ven obligadas a establecer lineamientos para mejorar su reputación frente a las partes interesadas (Moran et al., 2014; Franks, 2015; Bice, 2016), teniendo iniciativas básicas como la presentación de informes de sostenibilidad autoelaborados por medio de boletines y publicaciones especializadas en el sector minero (Levesque et al., 2014; Lodhia, 2018).

En la actualidad existen diferentes herramientas para la preparación de informes de sostenibilidad; sin embargo, la mayoría de ellas son insuficientes para el sector minero, ya que no se logra una estandarización del contenido de los informes de sostenibilidad, lo cual impacta negativamente la credibilidad de la industria minera (Levesque et al., 2014).

Ante esta situación, por medio de un estudio de diagnóstico de una unidad de una empresa minera peruana (en adelante denominada “minera A – unidad Arequipa”), esta investigación propone la aplicación de las fases 1 y 2 del proceso de certificación B Corp, y así

determinar si esta certificación responde al modelo de los principios de BellagioSTAMP, el cual sirve como punto de referencia para promover el desarrollo sostenible.

Para este propósito, el capítulo I expone el planteamiento del problema; aquí se incluye, formulación de la situación problemática del sector minero, el propósito del presente estudio, y finalmente el aporte que generará a la literatura, así como a la industria minera. En el capítulo II se desarrolla el marco teórico que estructura la base de esta investigación. El capítulo III presenta una detallada imagen del Entorno Empresarial correspondiente a la empresa A. En el capítulo IV se presenta la Metodología de Investigación propuesta para el desarrollo de este estudio. El capítulo V muestra de manera detallada los resultados del estudio de caso planteado. Finalmente, el capítulo VI expone las conclusiones y recomendaciones que surgen como resultado de este proceso investigativo.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Situación Problemática

El sector minero es de vital importancia para la solidez económica mundial. En ese sentido, el director ejecutivo de Anglo American PLC, Mark Cutifani, puntualiza que el sector minero impulsa el 45% de la economía a nivel global. (Minería Sostenible de Galicia, 2022). No obstante, Franks (2015) señala que es uno de los sectores que presenta mayor cantidad de oportunidades de mejora a nivel social como ambiental. En lo que respecta al entorno ambiental, Desautez (2017) indica que la minería se encuentra catalogada como uno de los sectores con mayor impacto de contaminación. Así mismo, Delevingne et al. (2020) afirman que este sector actualmente emite entre el 4 al 7 por ciento de gases de efecto invernadero (GEI) y genera alrededor de 1,9 a 5,1 gigatoneladas de CO₂ mediante sus operaciones de extracción y consumo energético.

En el ámbito social, la minería presenta ciertas condiciones no favorables sus los colaboradores como espacios muy reducidos de trabajo, con escasa iluminación y ventilación; además, a pesar de los esfuerzos que las empresas mineras han hecho aún se presentan un alto margen de accidentes fatales, lesiones y afectaciones a la salud de los trabajadores en las minas (Ministerio de Energía y Minas, 2021). Sumado a ello, en 2019 la consultora Downing Teal realizó una investigación en la que se concluyó que, a nivel mundial, sólo el 2% de altos cargos ejecutivos en el sector minero, son ocupados por mujeres (El Comercio, 2020).

De acuerdo con el informe elaborado por la Fundación Minería Responsable, estos efectos adversos vienen perjudicando la reputación de las empresas mineras (Holzman, 2020). Al respecto, los participantes de la Cumbre Internacional PDAC-WEF 2019 de ministros de Minería afirmaron que el sector posee una mala reputación a causa de los desafíos ambientales y sociales que afronta la industria, además de la falta de confianza y de participación comunitaria (Prospectors & Developers Association of Canada [PDAC] y World Economic Forum, 2019).

En referencia a lo anterior, la relación que tienen las grandes empresas mineras con los protectores de los derechos humanos y de la naturaleza no se logra conservar debido a que este sector no cumple con los estándares internacionales (Holzman, 2020). En vista de ello, las empresas del sector minero están obligadas a determinar acciones proactivas con el fin de abordar y modificar su reputación (Deloitte, 2018). Por ello, el sector minero ha presentado

iniciativas para mejorar su reputación mediante la adopción de lineamientos básicos de sostenibilidad (Moran et al., 2014; Franks, 2015; Bice 2016). Una de las iniciativas que adoptó este sector fue publicar sus informes de sostenibilidad empresarial en boletines y publicaciones de minería con el fin de demostrar su responsabilidad social y ambiental; sin embargo, estas publicaciones no son examinadas por sus stakeholders (Levesque et al., 2014; Lodhia, 2018).

Pese a que existen ciertos marcos e indicadores sobre la preparación de informes de sostenibilidad para el sector minero, a la fecha aún no se ha determinado que una entidad de prestigio avale cuáles de estos marcos son los más adecuados para obtener una medición estandarizada que sirva de guía para comunicar las buenas prácticas del sector. Este vacío afecta directamente la habilidad de compilar información medible sobre las mejoras en su rendimiento, así como la creación de problemas con base en la credibilidad del sector. Adicionalmente, Levesque et al. (2014) señalan que no todas las compañías mineras están involucradas en estas iniciativas.

Entre los marcos que sirven de guía para los informes de sostenibilidad se encuentra el Global Reporting Initiative (GRI) que es uno de los más usados del sector; no obstante, este presenta oportunidades de mejora. En el caso de GRI, Gray y Milne (2002) encontraron que presenta un desequilibrio entre los resultados de naturaleza financiera y otros como el aspecto social y medioambiental, dando mayor trascendencia al ámbito económico. Asimismo, Moneva et al. (2006) señalan que los problemas de los informes GRI pueden llegar a invisibilizar las carencias en sostenibilidad de las empresas, debido a que priorizan aspectos específicos, con el riesgo de perder el enfoque general de sostenibilidad.

Por otro lado, Fonseca et. al (2014) realizaron críticas constructivas a la certificación GRI como enfoque estándar para el sector minero, por medio de un análisis basado en el modelo de los principios BellagioSTAMP, los cuales permiten evaluar el camino hacia la sostenibilidad, brindando así un enfoque deseable para este sector.

Entre las pocas iniciativas encontradas con respecto al sector minero peruano, ciertas empresas como Compañía Minera Antamina S.A., Newmont Perú S.R.L., Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., Minera Las Bambas S.A., entre otras, han elaborado sus reportes de sostenibilidad 2021 siguiendo el procedimiento establecido por la Iniciativa de Reporte Global (GRI) (Compañía Minera Antamina S.A., 2021; Newmont Corporation, 2021; Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., 2021; Minera Las Bambas S.A.C., 2021). Por otro lado, encontramos que

la mayoría de las empresas del sector no elabora sus reportes de sostenibilidad bajo lineamientos estandarizados (Newmont, s.f).

Al comprender que el sector minero se ubica como un actor de gran importancia para el desarrollo económico, conformando 10% del total de PIB (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2021), se hace necesario implementar mejoras de gestión y transparencia en lo que respecta a las certificaciones que evalúan el desempeño ambiental de la industria minera nacional. Estas mejoras deben tener en cuenta la inclusión y la sostenibilidad, debido a que actualmente Perú todavía carece de una política minera definida, por lo cual no es posible establecer metas a mediano y largo alcance, ni delinear métodos o estrategias para cumplir con dichas metas, y mucho menos dar solución a la difícil relación entre competitividad, sostenibilidad y regulación (Banco Mundial, 2021).

En vista de esta problemática, el presente trabajo se enfoca en la empresa minera A – unidad Arequipa, la cual genera informes de sostenibilidad autoelaborados en donde reportan su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), las iniciativas de transparencias y derechos humanos en donde resaltan que forman parte de la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI) desde el 2011, así como del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2004 (Empresa A, 2021).

No obstante, las principales deficiencias de un autoreporte son la omisión y/o carencia de información relacionada al ámbito de la sostenibilidad, así como la falta de rigurosidad e integridad en el procedimiento llevado a cabo por las auditorías externas como parte de la certificación (Moneva et al., 2006; Heras-Saizarbitoria et al., 2013).

Ante ello, Buhr (2010) confirma la necesidad de desarrollar un sistema generalizado de informes de sostenibilidad que sea significativo, confiable y mucho más extenso. Por ende, el propósito del presente trabajo aborda una parte de esta problemática mediante el desarrollo de las fases de aplicación 1 y 2 del proceso de certificación B Corp para la empresa minera A y así determinar si esta certificación responde al modelo de los principios de BellagioSTAMP, realizando un estudio de diagnóstico de una unidad minera de la empresa A, ubicada en Arequipa.

Es importante señalar que los lineamientos de la certificación B Corp están basados en la Teoría de Triple Resultado que integra los ámbitos económico, ambiental y social, los cuales están interrelacionados (Elkington, 1997). Por este motivo, desde la perspectiva de la Gestión

de Recursos Humanos, consideramos que esta certificación puede emplearse como estándar para el sector minero debido a que, según Bansal (2005), el cuidado y protección del medio ambiente, el progreso económico y la igualdad social representan las bases del desarrollo sostenible de las organizaciones. Con relación a lo anterior se deduce que las organizaciones deben administrar de manera equilibrada sus aspectos económicos, sus recursos naturales y sociales (Dyllick & Hockerts, 2002). De esta última premisa se entiende que la gestión de recursos humanos es clave en la realización de los objetivos de sostenibilidad de la organización, puesto que contribuye a direccionar los esfuerzos y acciones de los colaboradores hacia la consecución de las metas propuestas en relación con la sostenibilidad, así como el cuidado del bienestar físico, social y financiero del recurso humano (Taylor et al., 2012).

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Qué resultados presenta la empresa Minera A – Unidad Arequipa según la aplicación de las fases 1 y 2 del proceso de certificación de sostenibilidad B Corp?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Qué resultados presenta la empresa Minera A – Unidad Arequipa al implementar la fase 1: Evaluación de impacto B del proceso de certificación B Corp?
- ¿Cumple la empresa Minera A – Unidad Arequipa con los indicadores de la Evaluación de Impacto B para la certificación de la sostenibilidad?
- ¿Qué resultados presenta la empresa Minera A – Unidad Arequipa al implementar la fase 2: Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales del proceso de certificación B Corp?
- ¿El resultado de la aplicación de las fases 1 y 2 de modelo de certificación B Corp aplicado a la Minera A – Unidad Arequipa responde al Modelo de Principios de Sostenibilidad BelaggioSTAMP?
- ¿Cuáles son las oportunidades de mejora identificadas desde el enfoque de la Gestión de Recursos Humanos correspondiente a la aplicación de las fases 1 y 2 de la certificación B Corp en la Minera A – Unidad Arequipa?

1.3 Determinación de Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Desarrollar para la empresa Minera A – Unidad Arequipa, las fases de aplicación 1 y 2 del proceso de certificación de sostenibilidad B Corp.

1.3.2 Objetivos específicos

- Desarrollar para la empresa Minera A – Unidad Arequipa, la fase de aplicación 1: Evaluación de Impacto B.
- Evaluar el cumplimiento de los indicadores de Evaluación de Impacto B para la certificación de la sostenibilidad
- Desarrollar para la empresa Minera A – Unidad Arequipa, la fase de aplicación 2: Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales.
- Determinar si el resultado de la aplicación de las fases 1 y 2 de modelo de certificación B Corp en la Minera A – Unidad Arequipa responde al Modelo de Principios de Sostenibilidad BelaggioSTAMP.
- Determinar las oportunidades de mejora desde el enfoque de la Gestión de Recursos Humanos correspondiente a la aplicación de las fases 1 y 2 de la certificación B Corp en la Minera A – Unidad Arequipa.

1.4 Justificación

Actualmente, la sostenibilidad empresarial ha logrado adquirir gran reconocimiento y relevancia al ofrecer ventajas competitivas, generando valor para diferentes sectores económicos y sus stakeholders (Bonini y Görner, 2011). Uno de los mayores sectores en la economía es la industria minera, la cual impulsa un 45% de la economía global gracias a sus procesos organizacionales (Minería Sostenible de Galicia, 2022). No obstante, este sector suele ser considerado no sostenible debido a su implicación en constantes casos de vulneración a los derechos humanos, acusaciones de malas prácticas, inequidad de género, accidentes laborales, e impactos al medioambiente (Franks, 2015; B Lab, s.f., Hilson y Haselip, 2004; Hills y Wellord, 2005, 2006; Macintyre et al., 2008; Pérez y Sánchez, 2009; Garvín et al., 2009). En general, la minería es una industria con una alta dosis de crítica respecto de su desempeño social

y ambiental, razón por la cual está sujeta a presiones de sus stakeholders (Lodhia, 2007). A pesar de ello, las empresas mineras han implementado iniciativas para responder a sus partes interesadas sobre su desempeño sostenible; sin embargo, la literatura afirma que aún no existe un proceso de evaluación estándar que reúna información confiable y medible para generar reportes de sostenibilidad adecuados (Levesque et al., 2014).

Por ende, la contribución del presente trabajo radica en determinar si la certificación B Corp responde al modelo de los principios de Bellagio STAMP, mediante la aplicación de las fases 1 y 2 de esta certificación en una empresa minera, con el objetivo de proponerla como el proceso por el cual cada unidad de las empresas mineras pueda reportar de manera generalizada sus procesos, avances y desempeño sostenible, a través de un informe de sostenibilidad significativo y confiable, logrando así mejorar su reputación organizacional, su productividad, la disminución de sus costos y generar una ventaja competitiva (Conexión ESAN, 2018). Esta certificación está enfocada en el concepto de triple resultado, el cual incluye aspectos sociales, ambientales y financieros (B The Change, 2016). Esto beneficiará al sector minero, debido a que la propia naturaleza e imagen del sector conlleva a que algunas partes interesadas desconfíen de las empresas mineras al momento de publicar sus informes de sostenibilidad (Fonseca, 2010).

Adicionalmente, partiendo de la idea de que la sostenibilidad es un concepto que engloba los ámbitos económico, ambiental y social, se deduce que este concepto es un beneficio para todos los grupos de interés de las organizaciones (Stankeviciute y Savaneviciene, 2013). En este sentido, existen áreas organizacionales que pueden impulsar y optimizar el desarrollo sostenible en una empresa, una de ellas es la gestión de recursos humanos (Chams y García-Blandón, 2018), debido al importante rol que desempeña en el desarrollo sostenible (Boudreau y Ramstad, 2005) y su aporte orientado a procesos como reclutamiento y selección, desarrollo, disposición y liberación de colaboradores con responsabilidad social y eficiencia económica (Thom & Zaug, 2004). Derivado de lo anterior, desde la perspectiva de la psicología organizacional, este trabajo brinda un aporte mediante estrategias y actividades de mejoras enfocadas a ayudar y facilitar la optimización del desempeño de la compañía y el logro de objetivos estratégicos sostenibles. Teniendo en cuenta que la sostenibilidad en la gestión de recursos humanos es el modelo de estrategias diseñadas o imprevistas, así como las prácticas enfocadas en el logro de las metas organizacionales, mientras se renueva de manera continua el recurso humano a largo plazo, contribuyendo así con el desarrollo sostenible de la compañía (Ehnert, 2009).

Como un aporte adicional, este estudio contribuye a la literatura sobre el sector minero y su relación con la sostenibilidad; esto es de gran importancia pues a pesar de que las organizaciones mineras han tomado iniciativas básicas por ser sostenibles, estas no son reguladas por un marco generalizado de evaluación de sostenibilidad adaptado a este sector. Referente a esto, muchos actores relacionados con esta industria ponen en duda su efectividad (Fonseca, 2010; MiningWatch Canada, 2004; Moody, 2001; Whitmore, 2006). Sumado a ello, Fitzpatrick et al. (2011) hace mención a Patricia Dillon, alta ejecutiva de Teck Resources Limited, quien afirma que existen numerosos marcos de referencia respecto del desarrollo sostenible en el sector minero; por lo tanto, es necesario disipar la confusión causada por la cantidad de procesos implicados en estos marcos e identificar un marco que realmente logre un resultado sostenible.

El presente estudio se enfoca en la industria minera peruana, en la cual es primordial promover mejoras de sostenibilidad e inclusión y revisar el marco que lo reglamenta, con el fin de aprovechar los beneficios que brinda la minería al avance económico peruano (Banco Mundial, 2021). Por ello, el objetivo de este estudio servirá como base para que futuras investigaciones amplíen la literatura en cuanto a los mecanismos de reportes de sostenibilidad estandarizados del sector minero peruano, lo que permitirá avanzar con el levantamiento de observaciones que presenta este sector en los ámbitos social y ambiental.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Términos y Conceptos Teóricos

2.1.1 Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) representa un avance en la relación establecida entre los conceptos de sociedad, ecología y corporaciones desde una perspectiva ética, con el fin de hallar el equilibrio de dichos conceptos (Terrazas - Benito, Terrazas - Cosio, 2021).

En la actualidad, las organizaciones deben afrontar el reto de relacionar los aspectos medioambientales a la dinámica empresarial, y es en este marco donde la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa encuentran un espacio común. La integración de la sostenibilidad en el núcleo de las organizaciones por medio de estrategias y cultura empresarial, es un aspecto que pertenece a la responsabilidad social corporativa, ya que así se protege al medio ambiente de los efectos que sus actividades puedan ocasionar (Marín, 2019).

Sin embargo, Montiel (2008) afirma que el vínculo exacto entre ambos términos no es concluyente. Marín (2009) explica que la confusión existente entre estos conceptos puede tener una raíz histórica, debido a que la sostenibilidad proviene de un significado orientado a lo ambiental y luego incluye otros ámbitos como el económico, pero la responsabilidad social corporativa es un concepto que tiene orígenes filantrópicos que luego incluye un matiz estratégico. Ambos términos se relacionan debido a que responden a realidades en donde el impacto de las actividades empresariales es tomado en cuenta en los diferentes sectores de la sociedad. No obstante, la sostenibilidad agrega un componente más a la responsabilidad social corporativa denominado tiempo, siendo este fundamental para la planificación a largo plazo de los recursos con los que se cuenta y el manejo dado a los efectos creados al obtenerlos, garantizando así que el uso a corto plazo de los recursos no impacte negativamente la proyección de recursos futuros (Marín, 2009).

De esta forma, resaltaron las opciones que definen la sostenibilidad corporativa como un tema exclusivamente relacionado con asuntos medioambientales (Shrivastava, 1995), como un deber social de las organizaciones (Carroll, 1999), o como un aspecto más global en el cual confluyen las actividades empresariales y la responsabilidad de las organizaciones con respecto al medio ambiente (Dunphy et al., 2003; Dyllick y Hockerts, 2002; Van Marrewijk, 2003).

2.1.2 Sostenibilidad

Una de las primeras definiciones de Sostenibilidad se presentó en el año 1987, como aquello que ayuda a cumplir con las necesidades actuales sin que se ponga en peligro la capacidad de las sociedades futuras de satisfacer sus propios requerimientos (Comisión Brundtland de las Naciones Unidas, 1987). Esta definición es ampliada por Gray y Milne (2002), quienes especificaron que la sostenibilidad se relaciona no solamente a una gestión eficiente de recursos en el transcurso del tiempo, sino también a una distribución equitativa de estos recursos y oportunidades entre los miembros de la sociedad actual, y también entre las generaciones contemporáneas y futuras, además de una medición del desarrollo económico alineado a su medio ambiente. Una definición más reciente explica la sostenibilidad como un concepto dinámico y descrito de diferentes formas que, sin importar su redacción puntual, envuelve la idea consciente de que los recursos naturales son limitados, que el avance en temas sociales y económicos deben ir unidos con el medio ambiente y que es necesaria la igualdad en cuanto al tiempo y al espacio si se desea lograr un desarrollo a largo plazo. (Lai y De Montis, 2022).

2.1.3 Reportes de Sostenibilidad

Los reportes de sostenibilidad son un proceso por el cual es posible analizar, evaluar y publicar resultados concernientes a los aspectos social, ambiental y económico de una empresa (Fonseca, 2010). Adicionalmente, representan una oportunidad cuyo fin es que las compañías informen y discutan sobre todo lo relativo a su desempeño general anual (Mudd, 2012; Carroll, 1999; Correa et al., 2004; Kolk, 2003). Asimismo, Deloitte (2018), establece que un reporte o memoria de sostenibilidad se presenta como un documento o herramienta destinada a los stakeholders de una compañía, que incluye datos acerca del rendimiento económico, social, ambiental y de gobernanza, y sirve como base para implementar un plan de mejora continua hacia una mayor sostenibilidad. Entre los objetivos del reporte de sostenibilidad se encuentra impulsar la entrega de resultados transparentes, optimizar la administración y el rendimiento, propiciar la retroalimentación y generar respuestas a las inquietudes de los stakeholders, crear y sostener una imagen corporativa positiva y propiciar la competitividad.

Los reportes de sostenibilidad representan la incorporación de la responsabilidad social y ambiental corporativa en las estrategias de la compañía, incrementando su valor organizacional (Legna, 2007). Adicionalmente, generar reportes de sostenibilidad presenta

beneficios tales como generar ventajas competitivas (Porter y Kramer, 2002; Legna, 2007), construir una buena imagen y reputación empresarial (Togun y Nasieku, 2015), así como crear un ambiente laboral atractivo para los colaboradores sobresalientes (Legna, 2007) y asegurar la fidelización de los clientes (Brown y Dacin, 1997). Ante ello, se establece que una empresa que implementa sus procesos con transparencia y es socialmente responsable puede optimizar su desempeño y desarrollo organizacional (Bocean et. al, 2019; Gheraria et al., 2019). Igualmente, Bartel (2022) señala que las empresas alineadas con la ética organizacional pueden implementar objetivos de sostenibilidad determinantes e incrementar su desempeño económico.

2.1.4 Autoreporte de Sostenibilidad del Sector Minero

Al comienzo del presente siglo, la industria minera comenzó a desarrollar la presentación voluntaria de informes de sostenibilidad y procesos de auto-auditoría (Bice, 2016; Miranda et al., 2005). El autoreporte de sostenibilidad del sector minero es un informe voluntario que puede estar basado en auditorías y verificaciones externas, pero su valor aún no es claro ya que no garantizan un resultado sostenible (Fonseca, 2010; Ball et al., 2000; Gray, 2000; Kamp-Roelands, 2002; Owen y O'Dwyer, 2004; O' Dwyer y Owen, 2005, 2007; Deegan et al., 2006; Kamp-Roelands et al., 2008; Owen, 2010; Bice, 2016). Por ende, muchas veces son vistos como no confiables ante su audiencia, debido a que existe un margen importante en el que las compañías pueden manejar la información, presentando solo datos positivos sobre su desempeño sostenible sin especificar el impacto a través de sus operaciones (Fonseca, 2010; KPMG Sustainability, 2008). A esto también se le conoce como “brecha de credibilidad” (Adams y Evans, 2004; Dando y Swift, 2003; MacLean y Rebernak, 2007).

Una de las características del autoreporte en el sector minero es la variedad que tienen estos informes en cuanto a la calidad de su contenido acerca de sus esfuerzos por ser sostenibles, debido a que no se cuenta con un marco de referencia común. Sin embargo, por lo regular contienen anuncios de diferentes figuras representativas de la empresa sobre el cumplimiento de sus compromisos y desempeño social, ambiental, económico y de gobernanza (Miranda et al., 2005).

2.2 Otras certificaciones empleadas por el sector Minero

2.2.1 Normas ISO

Las normas de la International Organization for Standardization (ISO) son documentos

cuyos requerimientos especificados se utilizan en diferentes organizaciones con el objetivo de asegurar que sus productos y/o servicios cumplen con los objetivos de la norma (Normas ISO, s.f.). Según lo especificado en ISOTools Excellence (Normas ISO, s.f.), esta normativa tiene el propósito de determinar que los resultados de la empresa tengan un nivel de calidad óptimo. Con respecto a las empresas, estas obtienen beneficios como la reducción de costos, aumento de la satisfacción de sus clientes, la mitigación de errores y el aumento de la productividad, entre otros. Adicionalmente, estos lineamientos permiten a las compañías tener acceso a mercados tanto nacionales como internacionales, dándole un estándar a la dinámica de comercio y favoreciendo a las entidades públicas.

Es importante recalcar que estas normas son de carácter de cumplimiento estrictamente técnico, y que no garantizan que una empresa sea catalogada o certificada como sostenible, sino que hacen posible el proceso de certificación al contar con estas mediciones.

Estas normas pueden implementarse a través de un software en cuatro diferentes tipos de Sistemas de Gestión Normalizados.

Calidad

Es una herramienta útil para que las organizaciones aseguren que sus servicios y productos satisfagan óptimos niveles de calidad con el fin de conservar la aprobación de sus clientes (Sistemas de Gestión de Calidad, s.f.). Para implementar los Sistemas de Gestión de Calidad, debe obtenerse la certificación del ISO 9001:2015.

Medio Ambiente

Este instrumento es implementado en las empresas con el objetivo de ejecutar sus operaciones con respeto hacia el medio ambiente (Sistemas de Gestión Ambiental y Energía, s.f.). Aquellas organizaciones que implementan los Sistemas de Gestión Ambientales están respondiendo ante las presiones de la propia empresa al determinar objetivos que optimicen el entorno ambiental; de igual manera contribuyen a facilitar el cumplimiento de la legislación vigente y/o exigencias de la sociedad a la que pertenecen. El conjunto de normas ISO 14000 fueron desarrolladas para cumplir con este sistema.

Riesgos y Seguridad

Este instrumento contempla sistemas para gestionar los riesgos y la seguridad que permitan

mitigar su ocurrencia respecto a la gran cantidad de amenazas ocasionadas por personas, empresas, entes gubernamentales, dispositivos tecnológicos o el entorno. Como tal, este sistema está enmarcado en normativas como ISO 450001, ISO 27001, ISO 22301, entre otras. (Sistema de Gestión de Riesgos y Seguridad, s.f.)

Responsabilidad Social

Es la responsabilidad que tiene una empresa sobre el impacto ocasionado por sus acciones en la comunidad y el ambiente, por lo que debe ser tenida en cuenta por todos los integrantes de la compañía en un modelo de gestión, que permita aumentar la intervención y el liderazgo de la Dirección y demás colaboradores, alinear las actividades a la estrategia organizacional, e iniciar un diagnóstico de los stakeholders e intereses relacionados con las operaciones de la organización. (Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social, s.f.). Las normas de referencia para este sistema incluyen el SA 8000, AA1000, ISO 26000, entre otras.

2.2.2 Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA)

Creada en 2006 gracias a la unión de varias ONG's, industrias consumidoras de minerales y metales, organizaciones de trabajadores, poblaciones afectadas y compañías mineras, IRMA, a través de su comité directivo, asume el compromiso de crear un método de aseguramiento de minería responsable, verificable de manera independiente por parte de diferentes stakeholders, que optimice el cumplimiento de las metas en sus aspectos socio-ambientales, y que incremente la generación de valor para las actividades mineras líderes. IRMA se creó en respuesta a las críticas sobre el sector minero y a la necesidad por una industria responsable en los ámbitos sociales y ambientales, cuyo fin es que las minas de gran escala puedan reportar sus actividades de liderazgo y desempeño responsable con la certeza de que esta información sea comprobada, que las industrias consumidoras de metales y minerales tengan la seguridad de obtener sus materiales en minas con lineamientos de sostenibilidad, y que los colaboradores, la sociedad y sus entes reguladores otorguen licencia social a una mina que opera bajo lineamientos responsables (Initiative for Responsible Mining Assurance [IRMA], 2018).

El estándar IRMA puede ser implementado en cualquier clase de minería industrial, incluyendo a las operaciones bajo tierra, a cielo abierto y de solución. También puede ser aplicado a todas las clases de materiales obtenidos, excepto los combustibles fósiles. Dentro de sus lineamientos establecen que está dirigido a la certificación de los sitios mineros, más no a

la corporación. Aunque no está diseñada para certificar la minería de pequeña escala, IRMA afianza su compromiso de colaboración con diferentes modelos de certificación enfocados en la promoción de la minería sostenible. Adicionalmente, se señala que IRMA no se enfoca en los procesamiento adicionales de los materiales obtenidos, como tampoco se ocupa de los procesos de disposición y reciclaje de los productos fabricados con estos materiales (Palekhov y Palekhova, 2019).

Las compañías que deseen que sus sitios mineros obtengan la certificación IRMA, deben regirse a principios fundamentales, tales como la integridad de la compañía, el planeamiento y gestión de legados positivos, responsabilidad social, y responsabilidad ambiental. Con respecto al principio de integridad de la compañía, esta toma en cuenta la transparencia de las operaciones organizacionales, y que ésta opere conforme a las leyes correspondientes, respetando los derechos humanos y promoviendo la confianza entre sus stakeholders. En relación con el principio planeamiento y gestión de legados positivos, se tiene como objetivo que la mina genere legados positivos con todos sus grupos de interés. Respecto del principio de responsabilidad social, este se rige bajo los objetivos de que las compañías mineras se preocupen y mejoren aspectos como condiciones laborales, salud y seguridad, impactos en la mina y conservación del aspecto cultural de sus stakeholders.

Finalmente, en lo relativo al principio de sostenibilidad ambiental, las compañías mineras deben comprometerse a que sus actividades se realicen bajo el cuidado y la optimización de los valores ambientales, mitigando sus consecuencias negativas en el medio ambiente y las comunidades (Initiative for Responsible Mining Assurance [IRMA], 2018; Palekhov y Palekhova, 2019).

Existen cuatro niveles en el proceso de certificación de IRMA. Para alcanzar el primer nivel denominado IRMA Transparency, se solicita que la mina pase por una auditoría realizada por un ente certificador admitido por IRMA y que estos resultados sean publicados. Las compañías ven reflejado su rendimiento incremental en el proceso a través de los niveles IRMA respecto de los cuatro principios de este estándar. Como tal, las empresas deben satisfacer una serie de requerimientos críticos, pero en los niveles 50 y 75 un porcentaje de no conformidades menores es permitido, teniendo en cuenta que debe existir un plan de mejora que permita a la empresa lograr el total de conformidad en un plazo de 18 meses. El nivel IRMA 100 se obtiene al satisfacer el 100% de los requerimientos críticos (IRMA, s.f.).

2.3 Antecedentes

En la literatura revisada hasta la fecha, no se ha encontrado información a nivel tanto nacional como internacional sobre una herramienta para la elaboración de reportes de sostenibilidad estandarizados adecuados a la naturaleza de la industria minera. Respecto a lo anterior, existen marcos de referencia que podrían contribuir con la elaboración de informes de sostenibilidad del sector minero (Lodhia, 2012; Levesque, 2014); sin embargo, los marcos existentes no garantizan de manera consistente un desempeño responsable en las actividades de esta industria, lo que conlleva a que eventos negativos que impactan el entorno social y ambiental se presenten frecuentemente. Por ende, la calidad de estos reportes varía debido a que no existe un mecanismo de informes de sostenibilidad estandarizados y es necesario el desarrollo de pautas integradas (Miranda et al., 2005; Federal, Provincial and Territorial Social License Task Group, 2010; Lodhia y Hess, 2014).

En relación con lo anterior, Fonseca et al. presentaron en el 2014 una crítica constructiva a la Global Reporting Initiative (GRI), que actualmente en su tercera versión llamada GRI G3, es el estándar de gran cantidad de empresas de diversas industrias, entre ellas la minería (Skouloudis et al., 2009); ellos señalaron que una notable cantidad de académicos han puesto bajo cuestionamiento este marco, señalando que su uso podría llevar a errores a quienes toman decisiones sobre sostenibilidad en las empresas, y que incluso puede permitir el camuflaje de acciones contrarias a la sostenibilidad. Sumado a ello, Moneva et al. (2006) señalan que este marco tiene importantes problemas al momento de presentar los resultados de sostenibilidad, dado que estas suelen enfocarse en aspectos específicos, con lo cual se puede desdibujar la imagen general de la sostenibilidad.

Adicionalmente, GRI ha sido objeto de constantes críticas en la literatura debido a su carácter reduccionista, al efectuar el análisis de muchos indicadores que no se relacionan entre ellos ni con el contexto de los aspectos ecológicos y sociales de los que provienen. Todo esto ha llevado a que se pierda el enfoque principal y lleve a los responsables de tomar decisiones a equivocaciones (Fonseca et al., 2014).

Por otro lado, también se han presentado críticas del sector académico con respecto a la implementación de las diferentes normas de la International Organization for Standardization (ISO). Ferrón (2017) enfatiza que la adopción de la ISO 14001 puede tener relación con un comportamiento ambiental simbólico. Las compañías que cuentan con un perfil simbólico pretenden legitimarse mediante la adopción de esta norma; sin embargo, no siempre obtienen mejoras en sus resultados medioambientales. Por ende, esto contribuye a una reducción de la

confianza en el ISO 14001. Sumado a ello, otros académicos agregaron que este comportamiento simbólico tiene como fin buscar apoyo en las instituciones sin que esto implique comprometerse significativamente con el aspecto ambiental (Aravind y Christmann, 2011; Delmas & Montes-Sancho, 2010; Iatridis y Kesidou, 2016; Boiral, 2007; Castka y Prajogo, 2013; King et al., 2005; Yin y Schmeidler, 2009). Por su parte, Yin y Schmeidler (2009) afirman que las empresas que implementan este marco no necesariamente perciben grandes mejoras en su desempeño ambiental. Asimismo, Bansal & Hunter (2003); Delmas (2001) argumentan que la ISO 14001 se basa en el procedimiento de la implementación, más no en los resultados, por lo que puede afectar la relación existente en el progreso de capacidades organizacionales vinculadas a la disminución del impacto al medio ambiente. De manera similar, Aravind y Christmann (2011) concluyeron que la acogida simbólica de la ISO 14001 puede no implicar la efectividad del compromiso de mejora interna. Es así como varias investigaciones difieren en sus conclusiones u obtienen resultados negativos sobre la relación entre la utilización de esta norma y el desempeño ambiental de una compañía (Jiang y Bansal, 2003; King et al., 2005; Lannelongue et al., 2015; Yin y Schmeidler, 2009).

En otros hallazgos relacionados a la problemática planteada, Levesque et al. (2014) realizaron una investigación cuyo objetivo fue indagar las iniciativas sostenibles del sector minero canadiense, así como las barreras y/o deficiencias de los reportes de sostenibilidad de esta industria. Los autores realizaron una revisión crítica sobre los informes de sostenibilidad y las pautas más usadas por este sector. Con respecto a las pautas para la realización de estos informes, se eligieron tanto pautas para los sectores económicos en general, así como para la industria minera. Con base en lo anterior, el artículo hace referencia al Pacto Mundial de las Naciones Unidas como una iniciativa de carácter voluntario, basada en diez fundamentos con cuatro diferentes aspectos, relacionados a los derechos humanos, las actividades laborales, el aspecto ambiental y la anticorrupción (Pacto Mundial de la ONU, 2011); sin embargo, los autores afirman que dichos principios no son significativos, por lo tanto, las compañías pueden seleccionar la información publicada; esto justifica la necesidad de contar con un reporte de sostenibilidad integral.

Levesque et al. (2014) también encuentran que otra iniciativa es la Global Reporting Initiative (GRI) en el sector minero canadiense, caracterizada por ser un lineamiento integral, debido a que trata aspectos ambientales, sociales, económicos y de gobernanza. A pesar de su alta aceptación, este marco de referencia no cuenta con parámetros relacionados a las unidades usadas para el reporte; así es imposible realizar un comparativo de otras empresas

pertenecientes al sector. Finalmente, los autores concluyeron que la variedad de marcos de sostenibilidad se superpone y que la ausencia de un marco estandarizado obstaculiza que los stakeholders analicen mediante una comparativa el resultado de una empresa minera, en vista de la numerosa variedad de informes de sostenibilidad y a que su contenido muchas veces es incompleto u omitido.

2.4 Iniciativas de Reportes de Sostenibilidad de Empresas Mineras en Perú

En Perú, hemos encontrado que las empresas mineras como Antamina, Newmont, Cerro Verde, Las Bambas, han elaborado sus reportes de sostenibilidad 2021 bajo los lineamientos del estándar GRI (Compañía Minera Antamina S.A., 2021; Newmont Corporation, 2021; Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., 2021; Minera Las Bambas S.A.C., 2021). Esto nos permite confirmar que las empresas del sector minero en el Perú están tomando iniciativas para elaborar reportes estandarizados; sin embargo, este enfoque presenta oportunidades de mejora que hasta la fecha no se ven reflejadas en el GRI.

Según lo previamente mencionado, hemos realizado una búsqueda sobre los últimos reportes de sostenibilidad de las empresas mineras con sedes en Perú más relevantes del sector; sin embargo, encontramos que ninguna otra empresa ha basado sus reportes de sostenibilidad bajo otro enfoque diferente al del GRI. No obstante, muchas compañías del sector generan autoreportes de sostenibilidad, apoyándose en normas técnicas como las International Organization for Standardization (ISO), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, entre otras, que, al ser lineamientos técnicos, no garantizan que el contenido de los informes sea completo, transparente y que integre los ámbitos de la sostenibilidad.

2.5 Sostenibilidad y Gestión de Recursos Humanos

En la actualidad las empresas adquieren cada vez más conciencia respecto de la dimensión de las metas sociales, éticas y ambientales. Las organizaciones ahora se trazan nuevos objetivos, orientados hacia el progreso y las actividades individuales, de la comunidad, y que contemplen la importancia del medio ambiente (Chams y García-Blandón, 2018). Dado que las personas son un recurso muy importante para las organizaciones, y como tal pueden ser escasos o explotados, la sostenibilidad también se ocupa de las personas en las empresas, en sus ocupaciones y en los sistemas de gestión de recursos humanos (Ehnert et al., 2014). La sostenibilidad de los recursos humanos debe tener en cuenta una nueva visión que se transforme desde la idea de supervivencia empresarial enmarcada en el corto plazo, hacia unos objetivos

de éxito corporativo a largo plazo, con un enfoque en los colaboradores y la optimización de sus resultados (Wilkinson et al., 2001). La Gestión Sostenible de Recursos Humanos es entonces un área que permite el avance de las empresas sostenibles, y trabaja continuamente con sus colaboradores (Chams y García-Blandón, 2018).

Una gestión de recursos humanos sostenible es definida como una alternativa de diseño del vínculo laboral como un aporte al desempeño organizacional sostenible. (Ehnert et al., 2014). Así mismo, Boudreau y Ramstad (2005) señalaron que la gestión de recursos humanos tiene un rol relevante en el camino hacia la sostenibilidad empresarial y es entendida como un beneficio mutuo dirigido a todos los stakeholders, siendo un proceso organizacional transversal para el desarrollo sostenible (Stankeviciute y Savaneviciene, 2013). Adicionalmente, una gestión de recursos humanos sostenible puede aportar trabajando de manera conjunta con la alta gerencia para lograr que una organización sea sostenible, mediante el aseguramiento de la conservación del recurso humano, encargándose en el desarrollo de habilidades que impulsen las estrategias organizacionales (Osranek y Zink, 2014).

La sostenibilidad se entiende como un estado evolutivo relacionado con la renovación y desarrollo del recurso humano por medio de la suma de acciones provenientes de diferentes grupos de interés (Guerri et al., 2014). Como tal, representa un fortalecimiento de las estrategias, los procedimientos y las acciones de las organizaciones, con base en el involucramiento directo de la alta gerencia en una constante dinámica de cambio (Reynolds et al. 2006; Smith 2003).

La literatura consultada señala que las organizaciones que implementan estrategias sociales y ambientales logran optimizar su desempeño económico (Orlitzky et al. 2003; Branco y Rodrigues, 2006). Adicionalmente, las empresas que deciden invertir en procesos éticos mejoran sus rendimientos financieros, comparados con otras organizaciones (Collinson et al. 2007), y que el mercado favorece a las empresas que se preocupan del medio ambiente (Schnietz y Epstein 2005; Wahba 2007).

Según Ehnert (2009a; 2009b), muchas organizaciones reconocen la sostenibilidad como un factor importante para lograr objetivos como la contratación y retención de talento humano siendo reconocido como un excelente empleador, preservar la salud y seguridad de sus colaboradores, inversión en las capacidades de los equipos de trabajo en el largo plazo por medio de la capacitación y aprendizaje constante, soporte al equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de los empleados, gestión de los colaboradores de edades avanzadas,

creación de lazos de confianza entre los trabajadores y las organizaciones para mantener relaciones laborales consistentes, fomento a la responsabilidad social corporativa en los colaboradores y comunidades relacionadas, y aseguramiento de altos estándares de calidad de vida para los empleados y las comunidades.

2.6 Marcos relacionados a la Sostenibilidad

2.6.1 Triple Bottom Line

La teoría del Triple Bottom Line (TBL), desarrollada por Jhon Elkington, es un marco contable que integra tres aspectos de los resultados de una compañía: económico, social y ambiental (Elkington, 1997). Estos tres aspectos o dimensiones de TBL también se conocen como las Ganancias o Profit, las Personas o People y el Planeta o Planet (B The Change, 2016; Miller, 2020).

La primera dimensión, denominada Profit o Ganancias se refiere a información relacionada al resultado económico de la empresa o al flujo de efectivo; esto incluye variables como entrada de dinero, gastos, impuestos, circunstancias vinculadas al clima organizacional, los puestos laborales y la diversidad de la empresa. La dimensión People o Gente trata sobre información relacionada al impacto social, de comunidades o regiones, que engloba variables como la formación, la igualdad y la disponibilidad de recursos vinculados a la sociedad, salud, estándar de vida, entre otros. La dimensión Planet o Planeta se relaciona con los recursos naturales, así como su viabilidad. Su intención es la de crear una influencia positiva a nivel planetario. Puede incluir la calidad de elementos vitales como el aire y el agua, el consumo energético, uso de recursos naturales, algunos tipos de desecho, aprovechamiento de la tierra, entre otros (Slaper y Hall, 2011; Miller, 2020).

2.6.2 Modelo de los Principios BellagioSTAMP

La primera versión de los Principios de Bellagio fue publicada en 1996, con el objetivo de evaluar el desarrollo sostenible de manera progresiva en los enfoques o evaluaciones de sostenibilidad; sin embargo, estos principios fueron actualizados y desarrollados en Bellagio, Italia en el año 2008 por un equipo de expertos internacionales, cambiando su nombre a BellagioSTAMP. Este proyecto fue dirigido por International Institute for Sustainable Development (IISD) y la OECD's Measuring the Progress of Societies initiative (International Institute for Sustainable Development (IISD), s.f).

BellagioSTAMP permite obtener todo el potencial de las evaluaciones de sostenibilidad por medio de una guía a través de cuatro áreas. En el área de Contenido se agrupan las preguntas a realizar en cada evaluación. El área de proceso describe la forma que debe emplearse al desarrollar la evaluación. Por su parte, el área de Alcance refleja los diferentes tipos de evaluaciones en las dimensiones de tiempo y geografía. Finalmente, el área Impacto presenta métodos para optimizar el resultado que tienen las evaluaciones en la comunidad y las figuras políticas (Pintér, 2009).

Los principios BellagioSTAMP fueron diseñados para ser usados holísticamente, puesto que están interrelacionados. Estos ocho principios son (Pintér, 2009):

- a. Visión guía: las evaluaciones de sostenibilidad deben tener como objetivo el evaluar la capacidad de proveer bienestar en la biosfera y que este sea sostenible para las siguientes generaciones.
- b. Consideraciones esenciales: las evaluaciones de sostenibilidad deben tener en cuenta los ámbitos ambiental, económico y social de manera holística, así como sus interacciones; la adaptación del sistema de gobernanza, las tendencias contemporáneas y sus cambios, así como los elementos que los propician; los factores de riesgo que tengan una incidencia más allá de los límites establecidos, y finalmente, los factores que inciden en la toma de decisiones.
- c. Alcance adecuado: Las evaluaciones de sostenibilidad deben considerar un marco de tiempo apropiado para recolectar información sobre los efectos inmediatos y posteriores de la toma de decisiones en cuanto a la gobernanza y las actividades humanas; adicionalmente, se debe tomar en cuenta el área geográfica yendo tanto a nivel local como internacional.
- d. Marco e Indicadores: Las evaluaciones de sostenibilidad se basan en varios aspectos, tales como un marco de referencia donde se establecen las áreas que deben abarcar los indicadores básicos; la información, proyecciones y modelos que sirven para determinar tendencias y diseñar futuras situaciones; sistemas de medición basados en estándares, para poder ser comparables; y por último, la comparación de los resultados de los indicadores con los objetivos y puntos de referencia, en los casos en los que esto sea posible.

- e. **Transparencia:** en las evaluaciones de sostenibilidad se debe asegurar que la información sobre los datos, indicadores y los resultados que se deriven de los mismos sean de libre acceso y publicados. Estos resultados deben contar con una explicación de las opciones, posibles hipótesis e inquietudes que las determinan. Adicionalmente, se debe exponer las fuentes de los datos, financiación, métodos usados e incompatibilidad de intereses.
- f. **Comunicación efectiva:** Para lograr un proceso comunicativo adecuado, que capte la atención de una amplia audiencia y mitigue los riesgos inherentes, una evaluación de sostenibilidad debe emplear un lenguaje comprensible y directo, presentar la información clara y objetivamente para poder incrementar la confianza; hacer uso de herramientas y gráficos que tengan un impacto visual que permita una mejor interpretación de la información, y por último, asegurar la disponibilidad de la información de manera práctica y con el mayor nivel de detalle posible.
- g. **Amplia participación:** con el fin de robustecer la validez e importancia de las evaluaciones de sostenibilidad, se requiere que estas descubran una modalidad óptima para que el público pueda brindar feedback. También se solicita el desarrollo de un compromiso con el cliente que participa en la evaluación para así adecuar sus necesidades.
- h. **Continuidad y Capacidad:** para cumplir con este principio se solicita métodos de cálculo reiterativos, capacidad de adaptación ante las variaciones, capacidad de inversión para el mantenimiento del sistema y su desarrollo, aprendizaje y mejora continua.

2.7 Herramientas de Certificación de Sostenibilidad Estandarizadas

2.7.1 *Global Reporting Initiative (GRI)*

Global Reporting Initiative GRI es una organización independiente, cuyo objetivo es el de brindar ayuda a diferentes tipos de organizaciones a gestionar la responsabilidad del impacto de sus acciones, por medio del establecimiento de un método común de divulgación de dichos impactos. Con el fin de poder prestar estos servicios en todo el mundo, GRI cuenta con siete oficinas regionales, y su secretaria general está localizada en Amsterdam, Países Bajos (Global Reporting Initiative [GRI], s.f.; Fonseca et al., 2014).

Los estándares de GRI son revisados constantemente, con el fin de asegurar los mejores

resultados en cuanto a la elaboración de reportes de sostenibilidad, y así dar a las empresas una capacidad de respuesta a los requerimientos de información por parte de los stakeholders y entes regulatorios. Estos estándares permiten a todo tipo de organizaciones comprender y poder reportar información acerca de su impacto en los ámbitos económico, social y ambiental, de una manera confiable y comparable, y así elevar la transparencia de su contribución al desarrollo sostenible (Global Reporting Initiative [GRI], s.f.).

2.7.2 Certificación B Corp

B Corp nació en Estados Unidos en 2006, por medio de la ONG B Lab. B Lab establece estándares basados en la teoría de triple resultado (TBL), para que las compañías midan su desempeño socio-ambiental, con el fin de optimizar la manera en que hacen partícipe a sus colaboradores, clientes y a la comunidad, demostrando su apoyo para con ellos e incorporándolos en su aspecto de gobernanza empresarial (B Lab Global, 2022; Moroz et al., 2018; B The Change, 2016). De esta manera, la empresa forma parte de la solución a los problemas actuales (Delgado, 2022). Las empresas que deseen ser empresas B, deben involucrarse con estos lineamientos mediante la Evaluación de Impacto B y lograr como mínimo un puntaje de 80. Este cuestionario analiza la repercusión positiva de las compañías con respecto a sus colaboradores, sociedad, medio ambiente y clientes, con el fin de garantizar y establecer la mejora continua de sus procesos, cumplir con normativas legales y de transparencia (B Corp España, s.f.; B Lab Global, 2022). La expansión de la certificación B Corp ha sido notable, con más de 6000 inscripciones para el proceso de certificación en alrededor de 80 países, un 38% más que en el periodo 2018-2019; adicionalmente tuvo más de 50,000 empresas registradas para tomar la Evaluación de Impacto B (B Corporation, 2022).

Según Kim et al. (2016), las empresas que consiguen esta certificación logran afianzar su imagen como organizaciones comprometidas con el éxito de sus accionistas y otros stakeholders, distinguiéndose de otras compañías de enfoque tradicional. Adicionalmente, Stubbs (2017) señala que B Corp es una herramienta que fomenta el cambio, y que está más enfocada en aspectos socioambientales que en la optimización de beneficios, ya que para las empresas B, el cumplimiento de sus objetivos sociales y ambientales se logra por medio de la maximización de sus ganancias, razón por la cual la rentabilidad y el impacto socioambiental son importantes para el desarrollo de las prácticas, los valores y el propósito de la compañía. Por otro lado, se ha comparado a la certificación B Corp con otras que evalúan aspectos similares, (Global Reporting Initiative (GRI), IRIS+, ISO 14001 y SA 8000). En relación con

lo anterior, Paelman et al. (2020) señalan que GRI se enfoca en el reporte estándar de información no financiera; B Corp analiza el desempeño global de la empresa por medio de un informe de Impacto B que muestra los puntajes en diferentes aspectos. Respecto de IRIS+, destaca que este centra su atención en los inversores, a diferencia de B Corp, que toma en cuenta a todos los stakeholders de la empresa. Adicionalmente, B Corp se ocupa de los ámbitos económico, ambiental y social, en contraste con ISO 14001 y SA 8000, que solo se centran el aspecto ambiental y social respectivamente.

Con respecto la industria minera, B Lab tiene bien establecidas las razones por las cuales la considera una práctica controversial, afirmando que este sector tiene gran relevancia en el desarrollo económico mundial, al brindar productos necesarios y establecer puestos laborales en las sociedades rurales; sin embargo este sector presenta numerosos conflictos debido a los impactos negativos que genera social y ambientalmente (B Lab, s.f.); por ende, para que una empresa minera obtenga la certificación B Corp, uno de los pasos más importantes es la obtención previa de la certificación IRMA 50. La Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA), es la única certificación hecha por terceros a sitios mineros (IRMA, s.f.). Es decir, a pesar de que la certificación B Corp se define como un proceso en el cual se evalúa la organización en su totalidad, y no enfocada en alguna actividad o producto, B Lab se asegura de que el sector minero cumpla con los lineamientos necesarios en todo lugar en el que operen.

Esto es relevante, debido a que según hallazgos de Lodhia y Hess (2014), se encontró que el desarrollo de los informes de sostenibilidad en el sector minero evoluciona a paso lento y concluyeron que esta situación necesita de mejoras, particularmente en el contexto de los países en desarrollo, debido a que las empresas multinacionales no cumplen con sus objetivos sostenibles en los diferentes sitios en donde operan. Sumado a ello, los lineamientos de sostenibilidad, así como las políticas, obtienen mejores resultados si se implementan en el sitio minero donde ejecutan sus actividades. De esta manera se obtiene una medida concreta de los resultados del sector y se pueden hacer comparaciones entre compañías (Miranda et al., 2005; Levesque et al., 2014).

Capítulo III: Entorno Empresarial

3.1 Sector Minero Latinoamérica

La minería es definida como “conjunto de las minas y explotaciones de una nación o comarca”. (Real Academia Española, s.f., definición 4).

Mientras que “extractivismo” es un concepto que aumentó su popularidad en Latinoamérica, el cual está asociado a la noción de la industria. Las primeras publicaciones sobre la extractividad o industria extractiva datan de inicios del siglo XX y es un término utilizado por diferentes economistas desde la década del 50, es así como el empuje dado por potencias mundiales hizo que el extractivismo minero sea considerado como una industria más (Horta & García, 2021). Según Concha (2017), en el sector minero latinoamericano, los trabajadores mineros han enfrentado inconvenientes laborales a través del tiempo, así como condiciones laborales deterioradas, riesgo de muerte, falta de oportunidades laborales, protestas, empleo de menores de edad y de mujeres, contratos ilegales, enfermedades de diagnóstico con tratamiento prolongado. Es por estas razones que las empresas mineras continúan trabajando en acciones que ayudan a mitigar la problemática previamente descrita, por lo cual resulta indispensable que los colaboradores reciban capacitaciones constantes y tengan conocimiento en materia de seguridad, prevención y salud ocupacional (Ministerio de Energía y Minas, 2021).

De acuerdo con Concha (2017), la minería se define como extracción de minerales de la corteza terrestre de la cual se obtienen beneficios económicos, mientras que dentro del sector minero se incluyen actividades como extracción, y operaciones en general las cuales tienen como fin encontrar y extraer los minerales.

Horta y Garcia (2021) determinaron que existen tres tipos de explotación minera: subterránea, tajo abierto y aluvial. La minería subterránea hace referencia a actividades mineras realizadas bajo tierra, la minera a tajo abierto o cielo abierto son las actividades ejecutadas en superficie y finalmente la minería aluvial hace referencia a las operaciones que se localizan en riberas o cauces de los ríos, donde a su vez se pueden extraer minerales en terrazas aluviales.

Por otro lado, según el tipo de minería se puede clasificar en artesanal/ancestral, pequeña/media y minera a gran escala. La minería artesanal es realizada por personas naturales las cuales asociadas con familiares o terceros brindan su trabajo a la extracción de minerales

utilizando procesos elementales de extracción, caracterizado por el uso de bateas, pico pala, zarandas; en otras palabras, emplean instrumentos no mecanizados. Por otro lado, la pequeña y mediana minería se caracteriza por la cantidad de hectáreas concedidas por la concesión minera, la cual debe ser menor igual a 150 hectáreas, este tipo de minería presenta cierto nivel de tecnología y personal mejor preparado y capacitado, eficiencia en la obtención y procesamiento del material extraído, pero continúa presentando un nivel inferior de seguridad industrial y social y un impacto perjudicial al medio ambiente. Por último, la minería a gran escala se caracteriza por el tamaño de sus actividades presentando que integra legalidad y formalización en sus procedimientos. Su producción cuenta con mano de obra calificada, fuentes de financiamiento lo cual hace que una minera en esta escala logre tener una mejor posición competitiva.

3.2 Sector Minero en Perú

En el Perú, la minería cumple un rol crucial en el acelerado crecimiento de la economía nacional ya que este sector contribuye tanto directa como indirectamente al Producto Bruto Interno (PBI)

Perú es uno de los países que destacan como exportadores de minerales a nivel global, ubicándose en segunda posición como productor de cobre, tercera posición como productor de plata, cuarta posición en la producción de plomo y sexta posición como productor de oro. Dammert (2020) señala que la exportación minera en el Perú tiene una participación del 60% del total de exportaciones nacionales como aporte a la economía del país. Adicionalmente, también contribuye a la importación de diferentes elementos que promueven el crecimiento de diferentes sectores de la economía peruana.

De acuerdo con el Boletín Estadístico Minero (2022), el nivel de inversión en dólares de la empresa ha incrementado en un 44.9% en comparación con el mes de junio del 2021. Se reporta también que en el rubro se ubica como empresa líder en la inversión, con un 17.3% de participación en cuanto a la actividad de exploración; el aumento de 50.1% del monto invertido en comparación con junio de 2021 se debe principalmente a la empresa A.

De igual manera, hasta junio de 2022, este sector ha generado el empleo directo de un total de 244,241 trabajadores (empresas contratistas mineras y conexas), lo que refleja un aumento del 2.7% de personas respecto del mes de mayo, y un incremento del 7.6% en comparación con junio del 2021, reportando el mejor registro de esta cifra en el año actual.

3.3 Empresa Minera A

La empresa A es de origen peruano; fue fundada en el año 1953 y empezó sus actividades mineras en el departamento de Huancavelica. Actualmente, cuenta con siete unidades operativas a nivel nacional, distribuidas en las ciudades de Arequipa, Cajamarca, Cerro de Pasco, Huancavelica y Lima, trabajando tanto en minería subterránea como en tajo abierto. Los productos extraídos son oro, plata, cobre, zinc y plomo.

En el año 1996, la compañía fue la primera minera latinoamericana en listarse en la bolsa de valores de New York. Hasta la fecha, cuenta con un aproximado de 7000 colaboradores entre contratistas y trabajadores que trabajan directamente con la minera.

La misión planteada por la empresa A es ser el operador minero preferido y con mayor aceptación por parte de las autoridades, comunidades y público en general; mientras su visión propuesta es obtener recursos minerales produciendo el mayor valor posible a la comunidad. Sus valores corporativos son: seguridad, honestidad, laboriosidad, lealtad, respeto y transparencia (Empresa A, s.f.).

La empresa A comenzó publicando sus reportes de sostenibilidad desde 2008, siendo el último reporte el del año 2021. Tienen como meta para el año 2030 lograr los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible (ODS) planteados por las Naciones Unidas (Empresa A, 2021). En la Figura 1 se puede visualizar la evolución del contenido reportado de los últimos cinco años.

Figura 1

Evolución del Contenido de los Reportes de Sostenibilidad de la Empresa A en los Últimos Cinco Años

Año	Secciones de los Reportes de Sostenibilidad				
	Carta a los lectores	Nosotros	Operaciones y Proyectos	Sostenibilidad	Anexos
2021	Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas/Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Perfil corporativo	Nuestras operaciones directas	Nuestra gente	Materialidad
		Cultura	Nuestro proyectos	Gestión social	Gestión de riesgos y Crisis
		Gobernanza corporativa	Otros negocios	Gestión de proveedores	Ciberseguridad
		Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas		Gestión ambiental	Fuerzas de la seguridad
		Pacto mundial de las Naciones Unidas			Otros indicadores ambientales y sociales
		Sistema Integrado "Empresa A"			
		Manuales, Políticas y Reglamentos			

Año	Secciones de los Reportes de Sostenibilidad		
2020	Carta a los lectores	Nosotros	Operaciones y Proyectos
		Perfil corporativo	Nuestras operaciones directas
		Cultura	Nuestro proyectos
		Gobernanza corporativa	Otros negocios
		Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas/Pacto mundial de las Naciones Unidas	Innovación
2019	Carta a los lectores	Sistema Integrado "Empresa A"/Manuales, Políticas y Reglamentos	Sostenibilidad
	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Perfil corporativo	Seguridad y salud ocupacional
		Cultura	Nuestra gente
		Gobernanza corporativa	Gestión social
		Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas	Gestión ambiental
2018	Carta a los lectores	Pacto mundial de las Naciones Unidas	
		Sistema Integrado "Empresa A" Manuales, Políticas y Reglamentos	
		Perfil corporativo	Seguridad y salud en el trabajo
		Cultura	Salud ocupacional
		Gobernanza corporativa	Nuestra gente
2017	Carta a los lectores	Iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas	Gestión de personas
		Pacto mundial de las Naciones Unidas	Gestión social
		Sistema Integrado "Empresa A" Manuales, Políticas y Reglamentos	Gestión ambiental
	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Perfil corporativo	Seguridad y salud ocupacional
		Cultura	Nuestra gente

Fuente: Elaboración propia.

La empresa A cumple las siguientes acciones de transparencia y derechos humanos:

- Forma parte de la iniciativa para la transparencia de las industrias extractivas (EITI), donde promueven la conciencia pública sobre la gestión de recursos petroleros, recursos

gasíferos y recursos minerales.

- Empresa perteneciente al pacto mundial de las Naciones Unidas, promoviendo los diez principios del pacto acerca de los derechos humanos, lineamientos laborales, protección medioambiental y lucha contra la corrupción (Empresa A, 2021).

La empresa minera A cuenta con un sistema integrado para la gestión de calidad de sus actividades organizacionales, donde la base de este sistema son los certificados ISO 14001: 2015, ISO 45001:2018 e ISO 9001: 2015, que pertenecen a los aspectos protección al medio ambiente, seguridad y salud ocupacional y gestión de la calidad respectivamente (Empresa A, 2021).

Como muchas empresas del sector minero, los campamentos se encuentran alejados de las grandes ciudades, operando así alrededor de comunidades; la empresa incentiva la economía local, generando empleo, así como la adquisición de productos y servicios a empresas locales.

Otro punto importante para la empresa es el cumplimiento de estándares de seguridad, calidad y gobernanza por parte de los proveedores y contratistas, debido al empleo de insumos críticos como explosivos, reactivos, elementos de sostenibilidad, combustible y otros que deben ser manejados y transportados con sumo cuidado.

La empresa A también desarrolla planes orientados a la sostenibilidad ambiental de sus procesos con acciones como reducción del recurso hídrico, recirculación del agua, almacenamiento del agua en reservorios, inversión en rehabilitación forestal, impulso de monitoreo participativo y contribución con agua para mejorar la agricultura de las comunidades cerca de las plantas.

Según la información recolectada a través de reuniones establecidas con un contacto del área de I+D y mejora continua, la empresa A cuenta con un presidente del área de Sostenibilidad, que incluye las Gerencias de Asuntos Sociales, Recursos Humanos y Gestión Ambiental.

Hasta la fecha, el único proceso judicial que se mantiene por apelación de la minera fue por un derrame de residuos generados que se esparcieron en una zona agrícola en el año 2016; a la fecha, este tema ha sido regularizado por el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), y la empresa ha tomado las medidas regulatorias y de mitigación del impacto para con la comunidad afectada. A nivel económico, actualmente la

empresa presenta una fuerte cantidad de deudas originadas por inversiones de proyectos en fases de ampliación y por el contexto de la pandemia, debido a que varias operaciones se vieron paralizadas durante el periodo de cuarentena. Según lo buscado en la plataforma del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), en noticias y otros boletines informativos, no se ha encontrado que la empresa esté atravesando algún otro tipo de conflicto en el ámbito social y/o ambiental.

3.4 Unidad Minera - Arequipa

La unidad minera Arequipa, ubicada en el departamento el cual lleva el mismo nombre, a una altitud de 3800 m.s.n.m. Inició sus actividades en el año 1967. Esta unidad subterránea se encarga de la extracción de minerales como oro y plata. Actualmente tiene 1050 colaboradores entre trabajadores pertenecientes a contratistas permanentes y temporales, así como los colaboradores de la compañía.

Capítulo IV: Metodología De La Investigación

4.1 Diseño de la Investigación

Según lo indican Escalada, Fernandez y Pilar (2004), la investigación presenta un diseño de tipo diagnóstico, la cual, a través de la técnica de análisis situacional, permite conocer lo que está sucediendo en una determinada representación de la realidad, mediante la exploración de las relaciones entre los sujetos (actores), prácticas (acciones) y escenarios (estructuras).

Para el presente estudio, el actor principal lo compone la unidad Arequipa de la Minera A, las prácticas evaluadas corresponden a aquella información que ha sido de utilidad para completar la aplicación de las fases 1 y 2 de la certificación B Corp,

4.1.1 Enfoque de la investigación

Esta investigación se caracteriza por el hecho que, antes, durante y después de cada fase (revisión de la literatura, recolección y análisis de datos) tuvimos espacio para revisar las preguntas del estudio que permitió afinarlas y redefinir los objetivos, así como nuevas interrogantes mediante la fase de interpretación de los resultados. De igual manera, en este estudio no seguimos un procedimiento previamente definido para el análisis de datos, sino que fue más inductiva y flexible, lo que permite interpretar la realidad mediante, por ejemplo, la revisión de documentos y entrevistas abiertas. Por estos motivos, según la metodología de investigación planteada por Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), el enfoque de nuestra investigación es de tipo cualitativo.

4.1.2 Alcance de la investigación

Una información clave para este trabajo es el hecho de que, hasta la fecha, no existe ninguna empresa minera certificada bajo los estándares de B Corp. Asimismo, la literatura es escasa con relación a las estrategias de Gestión de Recursos Humanos que surgen como parte de la estrategia organizacional basada en la sostenibilidad en el sector de la minería peruana. Por ese motivo, el alcance del estudio es exploratorio, pues Hernandez et al. (2014) explican que este se emplea cuando el tema a investigar es poco estudiado y de la que pueden surgir novedosas perspectivas.

4.2 Población y Muestra

4.2.1 Población Objetivo

La población objetivo está compuesta por todas las empresas mineras peruanas activas hasta la fecha, que hayan elaborado o generado reportes de sostenibilidad en el año 2021.

4.2.2 Unidad de Análisis

La unidad de análisis se compone de la unidad subterránea de la región Arequipa de la empresa peruana Minera A, cuyas funciones principales se concentran en la extracción de minerales como oro y plata.

4.3 Categorías de Análisis

4.3.1 Evaluación de Impacto B

Es una herramienta de evaluación elaborada por B Lab que permite la medición y gestión del impacto positivo de una empresa en relación con sus trabajadores, la comunidad, los consumidores y el medio ambiente. (Sistema B, s.f.).

4.3.2 Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales

Es una herramienta que permite la medición del impacto negativo de una empresa, y la declaración de su relación con “industrias o prácticas controversiales o negativas” mediante “la revisión de antecedentes y un canal público de denuncias o reclamos”. (Sistema B, s.f.).

4.3.3 Modelo de Principios BellagioSTAMP (Sustainability Assessment and Measurement Principles)

Es un conjunto de principios de nivel superior que se emplean con el fin de orientar la medición y el análisis estratégico del desarrollo hacia la sostenibilidad, consta de 8 principios.

4.3.4 Gestión de Recursos Humanos

Es una función organizacional que se encarga del reclutamiento, gestión y dirección de los colaboradores, compensación, contratación de personal, gestión del desempeño, el desarrollo empresarial, la seguridad ocupacional, el bienestar, beneficios, la motivación de los trabajadores, la comunicación y capacitación (Ahammad, 2017).

4.4 Instrumentos

4.4.1 Lista de verificación del Modelo de Triple Resultado

Para evaluar si todos los ítems de la Evaluación de Impacto B, correspondiente a la fase de aplicación 1 de la certificación B Corp, se adecúan al modelo teórico del Triple Resultado, realizamos una lista de verificación basada en una matriz elaborada por Lopez (2015). Este consiste en un cuadro de 11 dimensiones de acuerdo a los conceptos y requisitos definidos por el autor.

Figura 2

Matriz del Triple Resultado según las Partes Interesadas

	ECONOMÍA Y FINANZAS	ECOLOGÍA- MEDIO AMBIENTE	ACCIÓN SOCIAL
GRUPO DE INTERÉS	Determina el impacto del desarrollo económico de la empresa y su coste	Determina el impacto medioambiental de la empresa y su coste	Determina el impacto de la empresa en la sociedad y su coste
ACCIONISTAS	ROI, Valor de la Acción, Beneficios	Reducción del riesgo. Uso racional de los recursos	Imagen pública. Prácticas éticas y legales
FRANQUICIAS Y/O SUBSIDIARIAS	Beneficio o crecimiento potencial	Estrategia de negocio "limpia"	Prácticas honorables
EMPLEADOS	Beneficios Sociales	Niveles de riesgo laboral	Desarrollo profesional, cultura corporativa
CLIENTES	Precio, Calidad, Valor añadido basado en el producto o servicios	Productos o servicios seguros y respetuosos con el medio ambiente	Prácticas éticas y responsabilidad social
PROVEEDORES	Precios, condiciones de pago	Compartir estrategia y tecnología medioambiental	Relaciones éticas
COMPETENCIA	Competitividad, prácticas de mercado libre	Tecnología y principios compartidos	Normativa ética y legal sostenible
COMUNIDAD	Estabilidad financiera, filantropía	Niveles de riesgo, impacto ambiental, restauración del habitat	Servicios para mejorar la vida de la comunidad
GENERACIONES FUTURAS	Inversiones socialmente responsables, fondos disponibles de I+D	Minimizar el impacto medio ambiental y restaurar el habitat	Cultura, seguridad y desarrollo sostenible
MUNDO NATURAL	Devolución de los Fondos Invertidos	Prácticas sostenibles y diversidad natural	Trato humano durante toda la vida

Fuente: López (2015).

4.4.2 Lista de verificación Bellagio STAMP

Para evaluar si las fases de aplicación 1 y 2 de la certificación B Corp responde al modelo de principios de sostenibilidad de Bellagio STAMP, generamos una lista de verificación

basada en un brochure elaborado por Pintér (2009). Este consiste en un cuadro de 8 dimensiones con una columna que visualiza el cumplimiento correspondiente de acuerdo a los conceptos y requisitos definidos por el autor.

Figura 3

Lista de verificación según Principios del Modelo Bellagio STAMP

Principios BellagioSTAMP
Visión guía
Consideraciones esenciales
Alcance adecuado
Marco e indicadores
Transparencia
Comunicación efectiva
Amplia participación
Continuidad y capacidad

Fuente: Elaboración propia.

4.4.3 Evaluación de Impacto B

Para este estudio se aplicó la Evaluación de Impacto B (EIB), una herramienta online gratuita que evalúa la sostenibilidad en forma global de acuerdo a las siguientes dimensiones: Gobernanza, Trabajadores, Comunidad, Medio Ambiente y Clientes (Sistema B & Deloitte, 2019).

- a. La dimensión Gobernanza engloba información relacionada a la misión organizacional, el compromiso con base en su impacto social-ambiental, prácticas éticas e integridad, la integración de sus grupos de interés en la toma de decisiones mediante la estructura empresarial, entre otros.
- b. Respecto a la dimensión Trabajadores, se evalúa el aporte que la organización hace a la seguridad económica, la salud, el bienestar, el avance profesional, el bienestar y compromiso de sus colaboradores, entre otros.
- c. Otra dimensión es Comunidad, la cual requiere información sobre el compromiso en cuanto a los resultados de una empresa en la comunidad donde actúa, contrata y de quienes se provee, con base en asuntos relacionados con la diversidad, igualdad e

inclusión, influencia económica, compromiso social, aportes benéficos y administración de la cadena de suministro, entre otros.

- d. Dentro de la dimensión Medio Ambiente se miden prácticas corporativas relacionadas con el desempeño ambiental y los impactos causados por sus operaciones, cadena de suministro y medios de distribución.
- e. Por último, la dimensión Clientes requiere información acerca de la gestión empresarial de sus clientes mediante la calidad de sus productos y servicios, transparencia en sus procesos de marketing, protección de información y medios de comunicación con los clientes.

Existe un apartado dentro de la evaluación de impacto B denominado Cuestionario de Divulgación de Información, el cual solicita información de la empresa con la finalidad de identificar si existen o no prácticas, resultados indirectos sensibles o multas y sanciones de la empresa que durante el llenado de la evaluación no se hayan informado de forma explícita. No está incluida como parte de las dimensiones principales de la evaluación porque las preguntas no son ponderadas y tampoco afecta la calificación del Global Impact Investment Rating System (GIIRS).

4.4.4 Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales

Este cuestionario forma parte de la segunda fase del proceso de certificación. Esta sección hace una serie de preguntas de Sí/No que permiten a una empresa divulgar de manera confidencial industrias, prácticas, sanciones y resultados potencialmente sensibles en los que una empresa o sus socios podrían estar involucrados. Para las empresas que buscan la certificación B Corp, el cuestionario se utiliza junto con las verificaciones de antecedentes y el proceso de quejas públicas de B Lab para identificar impactos negativos materiales. Si B Lab determina que el elemento puede requerir mayor transparencia y se notificará a la empresa para que brinde una divulgación incremental en su perfil de B Corp. El cuestionario cuenta con 65 ítems distribuidos en 4 temas de impacto. (Sistema B, s.f.).

Figura 4

Temas de Impacto del Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales

**Cuestionario de Divulgación e
Industrias Controversiales**

Industrias

Prácticas

Resultados y sanciones

Cadena de suministro

Fuente: Elaboración propia.

4.5 Muestreo

El muestreo para el análisis de contenido incluyó como fuentes de información la página web de la empresa A, el reporte de sostenibilidad del año 2021, así como el resto de autoreportes publicados en su página web, y la data (confidencial) recopilada durante las reuniones periódicas con un colaborador del área de Mejora Continua, Innovación y Desarrollo. Con ayuda de los autoreportes de sostenibilidad publicados desde 2008, plasmamos en un cuadro la evolución del contenido de estos reportes para tener una idea general de los conceptos clave que la empresa A suele divulgar.

4.6 Procedimiento

Una vez determinado el objetivo del trabajo, se creó el usuario para poder iniciar la aplicación del cuestionario B Corp. Posterior a ese paso, las investigadoras se pusieron en contacto con el jefe de I+D y mejora continua, al quien se le solicitó su colaboración para completar la Evaluación de Impacto B y el Cuestionario de Divulgación de Información e Industrias Controversiales. En dicha reunión, el colaborador especificó que la data entregada por medio de él debía utilizarse de manera confidencial. Por lo tanto, no nos autorizaron grabar ninguna de las reuniones con el colaborador; sin embargo, las respuestas pertinentes a nuestro estudio quedaron registradas en las figuras que mostramos en los objetivos 1 y 3 de nuestra investigación. Para cumplir con el acuerdo de confidencialidad, se decidió no divulgar el nombre de la compañía u otra información sensible respecto de la empresa y sus colaboradores, razón por la cual se decidió denominar a la empresa como Minera A – Unidad Arequipa. Cabe recalcar que toda la información obtenida para los objetivos 1 y 3 recolectada durante las reuniones con el colaborador, fueron respondidas al momento de cada reunión.

El total de reuniones realizadas con este colaborador fueron seis, las cuales tuvieron un tiempo de duración estimado de 1 hora aproximadamente. Las reuniones fueron distribuidas

para responder a cada una de las cinco áreas de impacto que integra la Evaluación de Impacto B y una sexta para completar el Cuestionario de Divulgación de Información e Industrias Controversiales.

Luego de completar ambos cuestionarios de las fases 1 y 2, se descargó el reporte con las respuestas correspondientes de la plataforma de B Corp procediendo a codificar la información mediante un documento en Excel. La codificación de cada una de las preguntas de la evaluación que contienen cada una de las áreas de impacto y subdimensiones, se fundamentó en el enfoque teórico de triple resultado de B Corp. Para asegurar la objetividad del proceso de codificación, nos guiamos también de la matriz de los tres ámbitos básicos de la teoría de TBL que elaboró García (2015).

Continuando con el proceso de investigación, para responder a nuestro cuarto objetivo específico, se analizó si las fases de aplicación 1 y 2 responden a los principios de BellagioSTAMP, mediante una lista de verificación basada en sus 8 principios y su contenido, se recolectó data de diferentes fuentes de investigación para responder a cada uno de los principios, con el fin de garantizar que nuestros hallazgos sean consistentes y vayan de acuerdo a la realidad del proceso de Certificación B Corp.

Finalmente, tras este análisis se enlazó la investigación con el rol de la Gestión de Recursos Humanos para el desarrollo sostenible de la Minera A – Unidad Arequipa, mediante la determinación de las oportunidades de mejora, brindando estrategias y/o acciones que optimicen los resultados obtenidos en las fases 1 y 2 del proceso de certificación B Corp.

Capítulo V: Resultados Del Estudio

5.1 Resultado del Objetivo Específico 1: Desarrollar para la empresa minera A - unidad Arequipa la fase de aplicación 1

Después de haber aplicado la fase 1 del proceso de certificación B Corp, descargamos un reporte de Excel de la plataforma de evaluación para mostrar las respuestas brindadas por el colaborador de I+D en representación de la unidad Arequipa de la Minera A. Cada figura permite visualizar las respuestas correspondientes a la categoría de análisis de la Evaluación de Impacto B, caso para el cual no se incluyen las respuestas del área de impacto Medio Ambiente, debido a que la información solicitada correspondía a data de normativas técnicas y procedimientos de áreas operativas que no involucran directamente la Gestión de Recursos Humanos.

A continuación, las figuras 5, 6, 7, y 8 muestran las respuestas brindadas para la aplicación de la fase 1, que corresponden a 129 de las 273 preguntas del instrumento.

Figura 5

Aplicación de la fase 1 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A en el área de impacto Gobernanza

Tema de Impacto	Resumen de preguntas	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Misión y compromiso	Nivel de compromiso con el impacto	1. Describa el enfoque de su empresa para generar un impacto positivo. Esta es una pregunta que no suma puntos y sirve únicamente para fines de investigación/comparativos.	Consideramos que el impacto social y ambiental es una medida importante para medir el éxito de la empresa y le damos prioridad incluso en aquellos casos en los que no incrementa la rentabilidad.
Misión y compromiso	Características de la declaración de la misión	2. Si su empresa tiene una declaración de misión corporativa establecida por escrito, ¿cuáles de los siguientes aspectos incluye la declaración? Una declaración de misión corporativa establecida por escrito es una declaración pública o que se divulga formalmente para los empleados de la empresa. Seleccione todas las opciones que correspondan.	Un compromiso de producir un impacto social positivo específico (por ejemplo: reducción de la pobreza, desarrollo económico sostenible)
Misión y compromiso	Declaración de la misión	3. Incluya aquí el texto de la declaración de misión de la empresa.	Ser el autoritaridad y la operadora minera de elección y de mayor aceptación para las comunidades, las ONG pública en general. Generar la más alta valoración de la compañía ante todos sus públicos de interés (stakeholders).
Misión y compromiso	Integración de desempeño social y ambiental en la toma de decisiones	4. ¿De qué manera su empresa integra el desempeño social y ambiental en la toma de decisiones? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Se proporciona capacitación a los empleados sobre cuestiones sociales y ambientales relevantes para la empresa o para su misión. Las descripciones de puestos gerenciales incorporan explícitamente el desempeño social y ambiental. Las remuneraciones y las descripciones de los puestos ejecutivos de la empresa incorporan el desempeño social y ambiental. Se evalúa el desempeño social y ambiental de la Junta Directiva de la empresa. La empresa mide sus externalidades en términos monetarios y las incorpora a sus balances financieros.
Misión y compromiso	Capacitación sobre desempeño social y ambiental	5. ¿Cómo se incorporan los principios y las prácticas ambientales y sociales de la empresa en los programas de capacitación de los empleados? Marque todas las opciones que correspondan.	Se incorpora capacitación formal específica en la capacitación periódica de empleados y gerentes. Los empleados se fijan objetivos y logros, individuales o en equipo, relacionados con las métricas sociales y ambientales. Todos los supervisores y gerentes reciben capacitación sobre cómo comunicar los objetivos sociales y ambientales a los empleados y cómo implementar mecanismos de rendición de cuentas de los resultados.
Misión y compromiso	Evaluaciones de desempeño de gerentes que incluyan metas sociales/ambientales	6. En el último año, ¿para qué porcentaje de los gerentes de tiempo completo se realizó una evaluación de desempeño por escrito, que incluyera metas sociales o ambientales?	100%
Misión y compromiso	Vinculación de la remuneración de los ejecutivos con la misión empresarial	7. ¿Qué ejecutivos de la empresa tienen su remuneración vinculada al logro de métricas u objetivos sociales y ambientales específicos? Marque todas las opciones que correspondan.	Ninguna de las opciones anteriores.
Misión y compromiso	Descripciones de tareas de ejecutivos con responsabilidades relacionadas con el desempeño social o ambiental	8. ¿Qué aspectos sociales o ambientales aparecen en las responsabilidades o expectativas relacionadas con el desempeño incluidas en las descripciones de tareas del CEO y de sus reportes directos?	Desempeño en materia de derechos humanos y condiciones laborales (incluida la cadena de suministro). Involucramiento de la comunidad (incluido voluntariado y donaciones benéficas). Atender las necesidades de consumidores en condiciones de vulnerabilidad. Desempeño ambiental.
Misión y compromiso	Evaluación del desempeño social o ambiental por parte de la Junta Directiva	9. ¿La Junta Directiva o el órgano de gobierno equivalente evalúa el desempeño social o ambiental de la empresa por lo menos una vez al año?	Si, la Junta Directiva evalúa los indicadores claves de desempeño (KPI) relacionados con el desempeño social o ambiental de la empresa.
Misión y compromiso	Métodos de participación	10. ¿Qué métodos utiliza la empresa para solicitar comentarios a las partes interesadas sobre el desempeño social y ambiental de la empresa en relación con sus problemáticas significativas?	Asambleas o foros públicos. Comisiones consultivas y/o grupos de trabajo enfocados en las partes interesadas.
Misión y compromiso	Gestión de problemas sociales y ambientales significativos	11. ¿De qué manera la empresa identifica, mide y gestiona los problemas sociales y ambientales más significativos relacionados con sus operaciones y su modelo de negocio?	Medimos los resultados sociales y ambientales significativos producidos por nuestro desempeño en relación con los indicadores claves de desempeño (KPI) a lo largo del tiempo.
Misión y compromiso	Identificación de problemáticas significativas	12. Según los procesos seleccionados, ¿cuáles son las problemáticas significativas identificadas?	Paralización de las operaciones por no atender demandas sobredimensionadas de las comunidades aledañas. Variabilidad de precio de los metales.
Misión y compromiso	Frecuencia de las actualizaciones en la evaluación de materialidad	13. ¿Con qué frecuencia la empresa lleva a cabo o revisa la evaluación de materialidad sobre problemáticas sociales y ambientales?	Incumplimiento de los estándares ambientales podrían causar paro de operaciones. La empresa lleva a cabo una evaluación de materialidad completa todos los años.
Misión y compromiso	Resolución de reclamos de partes interesadas/derechos humanos	14. ¿La empresa implementa alguna de las siguientes prácticas para resolver reclamos de las partes interesadas y/o denuncias relacionadas con derechos humanos?	La empresa emite un informe público en el que se identifican casos que surgieron de los mecanismos de resolución de agravios (y otras acusaciones relacionadas con los derechos humanos), junto con las respuestas de la empresa. La empresa puede probar que todos los agravios presentados durante el último año fueron reparados (de firma satisfactoria para la parte interesada afectada). La empresa ha implementado o revisado sus prácticas con el objetivo de disminuir los ploteos formulados a través del mecanismo de resolución de agravios durante el último año y ha informado esos cambios públicamente. Las políticas de derechos humanos y los mecanismos de revisión y de diligencia debida son supervisados por la Junta Directiva.

Tema de Impacto	Resumen de preguntas	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Ética y transparencia	Estructuras de gobernanza Características del órgano de gobierno	15 ¿Cuál es el nivel más alto de supervisión corporativa en la empresa? 16 ¿Cuáles de las siguientes opciones son verdaderas respecto de la Junta Directiva de su empresa?	Junta Directiva (con al menos un miembro que no sea ejecutivo o propietario de la empresa) Se reúne al menos una vez cada tres meses Requiere un mínimo de asistencia para cada miembro de la Junta Directiva Realiza una autoevaluación periódica de su desempeño Existen procedimientos para que los auditores internos pongan directamente en conocimiento del Comité de Auditoría toda sospecha respecto de la precisión e integridad de los informes financieros
Ética y transparencia	Composición del órgano de gobierno	17 ¿Cuáles de las siguientes opciones son verdaderas respecto de la Junta Directiva de su empresa?	Al menos el 50% de sus miembros son independientes Exige la separación de roles de los cargos de Presidente de la Junta Directiva y de CEO Expertos de la comunidad (por ejemplo, representante de la universidad local) Expertos ambientales (p. ej., organizaciones ambientales sin fines de lucro) Clientes
Ética y transparencia	Representación de partes interesadas en el órgano de gobierno	18 ¿La Junta Directiva de la empresa tiene representantes con derecho a voto de los siguientes grupos de partes interesadas? Marque todas las opciones que correspondan.	El comité se reúne al menos una vez cada tres meses Existen procedimientos para que los auditores internos pongan directamente en conocimiento del Comité de Auditoría toda sospecha respecto de la precisión e integridad de los informes financieros
Ética y transparencia	Características del Comité de Auditoría	19 ¿Cuáles de las siguientes opciones se aplican al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de la empresa? Marque todas las opciones que correspondan.	Prohibición de cualquier tipo de cobro, incluidos sobornos u obsequios, para cualquier parte de los pagos contractuales o acuerdos de pago de comisiones que no se reportan de manera directa ("soft dollars") Política de supervisión formal que cubre contribuciones políticas directas o indirectas, donaciones benéficas y patrocinios Divulgación pública de contribuciones financieras y en especie a políticos, partidos políticos, grupos de lobby, organizaciones benéficas y grupos de defensa de derechos
Ética y transparencia	Código de Ética	20 ¿Cuáles de las siguientes opciones están estipuladas en el Código de Ética de la empresa?	Capacitamos a los gerentes acerca del Código de forma constante Capacitamos a todos los trabajadores en puestos no gerenciales acerca del Código de forma constante Comunicamos los cambios realizados al Código cada vez que se realiza una actualización
Ética y transparencia	Capacitación sobre el Código de Ética	21 ¿De qué manera la empresa capacita a los empleados sobre su Código de Ética en lo que respecta a comportamientos esperados, sobornos y actos de corrupción? Marque todas las opciones que correspondan.	La empresa rescinde los contratos con socios comerciales que están en infracción de su Código de Ética La empresa realiza mejoras en el programa anticorrupción en función de los casos denunciados Política de denuncia formalizada por escrito con protección de confidencialidad Circulación de la política de denuncia a todos los empleados y socios comerciales Comunicación del sistema anticorrupción al menos una vez al año a todas las partes interesadas relevantes, tanto internas como externas Capacitación anual sobre el sistema anticorrupción Herramientas de apoyo y orientación (p. ej., encuesta de autoevaluación para los departamentos de alto riesgo) Mecanismos antiguos para denunciar sospechas y agravios
Ética y transparencia	Política sobre infracciones al Código de Ética	22 ¿Cuáles son las acciones formalmente estipuladas que la empresa puede implementar ante una infracción sustancial del Código de Ética?	Supervisión individual o departamental con acceso directo a la Junta Directiva La empresa participa de acciones colectivas o coaliciones con gobiernos, organizaciones comunitarias, ONG y otras empresas para luchar contra la corrupción
Ética y transparencia	Prácticas anticorrupción	23 ¿Cuáles de los siguientes sistemas de prevención y denuncia de actos de corrupción están implementados en la empresa?	La empresa designó claramente a los responsables de la supervisión del programa y asignó los recursos necesarios La empresa tiene mecanismos para hacer una supervisión continua del programa (autoevaluaciones internas de los empleados, supervisión de controles automatizados) El equipo gerencial de la empresa (p. ej., Junta Directiva, comité de auditoría) analiza los resultados de las revisiones internas y externas, y se asegura de que se implementen los cambios necesarios de manera oportuna Se lleva a cabo una verificación externa independiente para proporcionar mayor seguridad a la gerencia y a las partes interesadas en cuanto a la efectividad del programa anticorrupción Se realizan anuncios sobre el programa al menos una vez al año para las partes interesadas pertinentes a nivel interno y externo (talieres, anuncios del Director Ejecutivo, boletines informativos) Sí
Ética y transparencia	Supervisión del programa de ética y anticorrupción	24 ¿Cuáles de las siguientes prácticas aplica la empresa para monitorear y proporcionar información sobre su programa anticorrupción?	La evaluación de riesgo de fraude se realiza, al menos, una vez al año y cualquier deficiencia de control interno identificada es comunicada a la Junta Directiva o a la alta gerencia El Departamento de Auditoría Interna tiene acceso directo a la Junta Directiva y al Comité de Auditoría Descripciones de tareas de gerentes y empleados que definen claramente las líneas de reporte financiero, las responsabilidades y los límites para la autorización, aprobación y verificación de los desembolsos Las actividades de control financiero están documentadas y, como mínimo, incluyen controles de desembolsos de efectivo, cuentas a cobrar, cuentas a pagar y gestión de inventario La mayoría de los controles financieros están automatizados
Ética y transparencia	Auditoría de estados financieros	25 ¿La empresa elabora estados financieros que se someten anualmente a auditorías por parte de un contador público certificado (CPA) acreditado a nivel internacional?	Titularidad real de la empresa Desempeño financiero (debe comunicarse de manera transparente, por lo menos, a los empleados) Desempeño social y ambiental (p. ej., informes de impacto) Miembros de la Junta Directiva
Ética y transparencia	Controles financieros	26 ¿La empresa aplica alguno de los siguientes controles financieros? Marque todas las opciones que correspondan.	La compañía divulga la información financiera (incluyendo la información sobre salarios) al menos una vez al año Además de compartir la información financiera con los empleados, la compañía divulga públicamente los estados financieros
Ética y transparencia	Transparencia de la empresa	27 ¿Qué información es comunicada de manera pública y transparente por la empresa? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	La empresa ofrece descripciones claras de las actividades relacionadas con su misión La empresa divulga resultados cuantificables de las actividades relacionadas con su misión (p. ej., el volumen de compensación de emisiones de carbono) La empresa utiliza siempre las mismas variables de medición para poder realizar comparaciones con años anteriores La información divulgada por la empresa ha sido validada por una entidad externa La información sobre el impacto generado por la empresa está integrada en sus estados financieros La empresa divulga públicamente los nombres, las biografías y los CV de todos los miembros, y explicita la relación que tiene cada uno con la empresa, así como cualquier conflicto de intereses que pudiera existir
Ética y transparencia	Transparencia financiera con los empleados	28 ¿De qué manera la empresa comparte formalmente su información financiera con los empleados de tiempo completo? Excluya los datos de remuneración. Marque todas las opciones que correspondan.	
Ética y transparencia	Divulgación del impacto de la empresa	29 ¿La empresa elabora un informe público anual con un detalle de su desempeño social y ambiental que incluya alguno de los siguientes aspectos?	
Ética y transparencia	Transparencia del órgano de gobierno	30 ¿Qué tipo de información sobre la Junta Directiva es divulgada por la empresa? Marque todas las opciones que correspondan.	

Área de Impacto	Tema de Impacto	Resumen de preguntas	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Gobernanza	Métricas de gobernanza	Último año fiscal	31 ¿En qué fecha terminó su último año fiscal? Si la empresa todavía no ha operado por un año fiscal completo, ingrese la fecha futura de finalización del año fiscal.	2021-12-31
Gobernanza	Métricas de gobernanza	Moneda utilizada en los estados financieros	32 Seleccione la moneda utilizada en los estados financieros	Dólar Estadounidense - USD
Gobernanza	Métricas de gobernanza	Ingresos del penúltimo año	33 Facturación Total Referente al penúltimo año fiscal Si la empresa todavía no ha operado durante un año fiscal completo, seleccione USD 0.	550602500
Gobernanza	Métricas de gobernanza	Ingresos del último año	34 Facturación Total Referente al último año fiscal Esta pregunta se tomará en cuenta para calcular el puntaje de otras preguntas en la evaluación. Responda la pregunta para poder calcular con precisión el puntaje de su evaluación. Si la empresa todavía no ha operado durante un año fiscal completo, seleccione USD 0.	808881250
Gobernanza	Métricas de gobernanza	Ingresos netos del último año fiscal	35 Ingresos Netos Referente al último año fiscal Si la empresa todavía no ha operado durante un año fiscal completo, seleccione USD 0.	7500000
Gobernanza	Métricas de gobernanza	Ingresos netos del penúltimo año	36 Ingresos Netos Referente al penúltimo año fiscal	5200000
Gobernanza	Métricas de gobernanza	Pagos al gobierno	37 Pagos al gobierno durante el último año fiscal Si la empresa aún no genera ingresos, seleccione "N/A".	1500000
Gobernanza	Protección de la misión	Protección de la misión	38 Además de la declaración de la misión, ¿qué otras medidas legales ha tomado la compañía para asegurarse de que su desempeño social o ambiental sea tomado en consideración en su proceso de toma de decisiones independientemente de quienes sean los dueños de la empresa? Esta pregunta está relacionada con el requisito legal para las Empresas B Certificadas. Haga clic en "Más información" para acceder a más información y materiales complementarios sobre este requisito.	Se firmó un contrato o la Junta Directiva emitió una resolución en virtud de la cual la empresa se compromete a adoptar una forma jurídica que requiera que todas las partes interesadas sean tomadas en cuenta en la toma de decisiones (p. ej., se firmó un Acuerdo de Empresa B)

Fuente: Elaboración propia.

El área de impacto de Gobernanza cuenta con un total de 38 ítems distribuidos en 4 temas de impacto. La figura 1 muestra las respuestas de un total de 18 ítems cuya información es relevante para la Gestión de Recursos Humanos. Esta área de impacto mide el alcance y las oportunidades de mejora que la empresa pueda realizar con respecto a su misión, responsabilidad con las partes interesadas, el sistema de gestión organizacional y sus códigos de ética empresarial (B Impact Assessment, 2020).

En esta área, los ítems considerados están relacionados a la descripción de la misión organizacional, el código de ética y transparencia, capacitaciones e introducción de indicadores que formen parte del proceso de evaluación de desempeño con respecto a la sostenibilidad.

Figura 6

Aplicación de la fase 1 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A en el área de impacto Trabajadores

Tema de impacto	Resumen de pregunta	P	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Métricas de Trabajadores	Trabajadores Pagados por Hora	39	¿Su empresa le paga a la mayoría de sus trabajadores (más del 50%) un salario fijo, o una remuneración por hora o por día? Es NECESARIO responder esta pregunta para determinar el conjunto de preguntas adicionales sobre el impacto a los trabajadores que su empresa deberá responder.	Salario fijo
Métricas de Trabajadores	Uso de servicios contratados	40	¿Su empresa subcontrata los servicios de otras empresas o personas (p. ej., servicios de selección de personal subcontratados o contratistas independientes)? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Si, la empresa contrata los servicios de contratistas independientes que trabajan más de 20 horas por semana para la empresa de forma indefinida o por un periodo de más de 6 meses
Métricas de Trabajadores	Instrucciones sobre los contratistas independientes	41	Para el resto de la sección sobre Trabajadores, considere a los contratistas independientes que trabajan para la empresa por más de 20 horas semanales por un periodo de más de 6 meses como "empleados" o "trabajadores"	Ok. Tomaré en cuenta a todos los contratistas independientes que cumplan con estos criterios en mis respuestas para las próximas preguntas de la sección sobre Trabajadores.
Métricas de Trabajadores	Introducción al modelo de negocio de impacto para los trabajadores	42	¿Su compañía está estructurada de la siguiente manera en beneficio de sus empleados? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Ofrece empleo o desarrollo profesional de alta calidad a personas con barreras crónicas al empleo (programas de desarrollo del personal)
Métricas de Trabajadores	Trabajadores de poblaciones con subempleo crónico	43	¿Su empresa contrata a trabajadores de poblaciones con subempleo crónico y cuya condición puede ser verificada? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Si
Métricas de Trabajadores	Calidad laboral para trabajadores de poblaciones con subempleo crónico	44	¿La empresa ofrece salarios por encima del mercado, beneficios y/o desarrollo profesional y apoyo a los empleados contratados que pertenecen a poblaciones con subempleo crónico? Si responde afirmativamente, le daremos acceso a secciones adicionales de la Evaluación de Impacto B que incluyen preguntas específicas sobre este Modelo de Negocio de Impacto	Si
Métricas de Trabajadores	Cantidad de trabajadores de tiempo completo	45	Número Total de Trabajadores a Tiempo Completo Cantidad total actual de trabajadores de tiempo completo Haga clic en "Saber más" para entender cómo responder esta pregunta.	7000
Métricas de Trabajadores	Cantidad de trabajadores de tiempo completo durante el último año	46	Número Total de Trabajadores a Tiempo Completo Cantidad total de trabajadores de tiempo completo hace 12 meses Haga clic en "Saber más" para entender cómo responder esta pregunta.	6300
Métricas de Trabajadores	Cantidad de trabajadores de tiempo parcial	47	Número total de trabajadores de jornada parcial. Cantidad total actual de trabajadores de tiempo parcial Haga clic en "Saber más" para entender cómo responder esta pregunta.	0
Métricas de Trabajadores	Cantidad de trabajadores de tiempo parcial durante el último año	48	Número total de trabajadores de jornada parcial. Cantidad total de trabajadores de tiempo parcial hace 12 meses Haga clic en "Saber más" para entender cómo responder esta pregunta.	0
Métricas de Trabajadores	Cantidad de trabajadores temporarios	49	Número Total de Trabajadores Temporales Cantidad total actual de trabajadores temporarios Haga clic en "Saber más" para entender cómo responder esta pregunta.	350
Métricas de Trabajadores	Cantidad de trabajadores temporarios durante el último año	50	Número Total de Trabajadores Temporales Cantidad total de trabajadores temporarios hace doce meses Haga clic en "Saber más" para entender cómo responder esta pregunta.	400

Tema de impacto	Resumen de pregunta	P	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Seguridad financiera	Remuneración más baja	51	¿Cuál es la remuneración por hora más baja en la empresa? No incluya ni a estudiantes ni a pasantes en esta respuesta.	12.7
Seguridad financiera	Porcentaje de empleados con un salario mínimo vital	52	¿Qué porcentaje de los empleados (en términos de equivalente de empleados de tiempo completo) recibe, por lo menos, el equivalente al salario mínimo vital de una persona? No incluya ni a estudiantes ni a pasantes en esta respuesta.	100%
Seguridad financiera	Porcentaje de empleados con un salario mínimo vital para una familia	53	¿Qué porcentaje de los empleados (en términos de equivalente de empleados de tiempo completo) recibe, por lo menos, el equivalente al salario mínimo vital para una familia? No incluya ni a estudiantes ni a pasantes en esta respuesta.	100%
Seguridad financiera	% por encima del salario mínimo	54	¿Cuál es el porcentaje por encima del salario mínimo oficial que se le paga al empleado por hora que recibe el salario más bajo? Responda esta pregunta teniendo en cuenta SOLO a los trabajadores por hora. Si su empresa no tiene trabajadores por hora, seleccione "N/A".	N / A - No empleamos trabajadores por hora
Seguridad financiera	Iniciativas para aumentar salarios y beneficios	55	Si en su país no hay un cálculo verificado para el salario digno, ¿su empresa ha participado en alguna iniciativa de liderazgo o algún acuerdo para aumentar los salarios o los beneficios proporcionados a los empleados en su país o industria? Por ejemplo, dar comienzo a una iniciativa para el cálculo del salario digno. Si ya existe un cálculo del salario digno, seleccione la opción "N/A".	Si
Seguridad financiera	Prácticas y políticas de remuneración	56	¿Cuáles de los siguientes beneficios financieros adicionales ofrece la empresa a sus trabajadores en puestos no ejecutivos? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	La empresa realiza ajustes salariales de acuerdo con el costo de vida local que se equiparan con los índices de inflación del país La empresa ofrece bonificaciones o participación en las ganancias
Seguridad financiera	Empleados que recibieron un bono	57	¿Qué porcentaje de los empleados de tiempo parcial y de tiempo completo, sin contar a los fundadores y ejecutivos, recibió un bono en dinero durante el último año fiscal?	1-24%
Seguridad financiera	Porcentaje de ganancias distribuido como bonificaciones	58	¿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?	La empresa no realiza pagos de bonificaciones o no cuenta con un plan de bonificaciones
Seguridad financiera	Porcentaje de empleados con participación societaria	59	¿Qué porcentaje de los empleados de tiempo completo de la empresa recibió acciones, opciones de compra de acciones u opciones equivalentes a acciones (como planes de participación accionaria para empleados u otros planes de participación societaria aplicables)? Seleccione la opción "N/A" si su empresa es una cooperativa de consumidores/de servicios compartidos, una cooperativa de productores o una organización sin fines de lucro.	0%
Seguridad financiera	Programas de jubilación	60	¿A qué tipo de programas de ahorro para la jubilación tienen acceso los empleados de su empresa?	Pensión privada o fondos de previsión
Seguridad financiera	Servicios Financieros para Empleados	61	¿Qué productos, programas o servicios financieros proporciona su empresa para ayudar a satisfacer las necesidades financieras de los empleados por hora? Responda esta pregunta teniendo en cuenta SOLO a los trabajadores por hora. Si su empresa no tiene trabajadores por hora, seleccione "N/A".	N/A - No empleamos trabajadores por hora
Tema de impacto	Resumen de pregunta	P	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Desarrollo profesional	Empleo formal	71	¿Qué porcentaje de las personas que trabajan en su empresa están formalmente registradas en la nómina de la empresa?	100%
Desarrollo profesional	Políticas y prácticas de desarrollo profesional	72	¿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.	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 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 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) 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)
Desarrollo profesional	Tiempo de capacitación de nuevos empleados	73	¿Cuál fue el tiempo promedio de capacitación que recibió un trabajador recientemente contratado en los últimos doce meses? Calcule el promedio tanto para empleados de tiempo completo como para empleados de tiempo parcial.	Capacitación en el trabajo (de un día a una semana)
Desarrollo profesional	Proceso de evaluación de empleados	74	¿Cuáles de las siguientes opciones se aplican al proceso formal de la empresa para dar feedback a los empleados sobre su desempeño? Marque todas las opciones que correspondan.	El proceso sigue un cronograma regular y se realiza al menos una vez al año Incluye feedback de pares y de subordinados Incluye orientación escrita sobre desarrollo de carrera Incluye objetivos sociales y ambientales Incluye metas claramente identificadas y alcanzables Se trata de un proceso de feedback de 360 grados Todos los empleados permanentes reciben feedback
Desarrollo profesional	Promoción interna de empleados	75	¿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.	1-5%
Desarrollo profesional	Prácticas de contratación de pasantes	76	¿De qué manera se gestionan la contratación y el tratamiento de los pasantes en la empresa? Marque todas las opciones que correspondan. Si no hay un tercero en el país de operaciones de la empresa que realice un cálculo de salario mínimo vital, no seleccione la opción "Pago de salario mínimo vital".	La empresa tiene un programa/una política formal que define los objetivos de las pasantías o que define los programas de pasantías a los participantes La empresa se asocia con instituciones educativas para ofrecer oportunidades de pasantías o programas de estudio y trabajo La empresa paga a los pasantes un salario digno Los pasantes reciben evaluaciones de desempeño formales Los pasantes tienen oportunidades formales de ofrecer feedback de su experiencia La empresa ha contratado a pasantes para que sean empleados permanentes de tiempo completo en los últimos dos años La duración de las pasantías está limitada a no más de un año si el pasante no está inscrito en una institución educativa

Tema de impacto	Resumen de pregunta	P	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Desarrollo profesional (asalariados)	Participación en capacitaciones basadas en competencias	77	Excluyendo a los trabajadores recién contratados, ¿qué porcentaje de los trabajadores de tiempo completo y medio tiempo recibieron los siguientes tipos de capacitación formal durante los últimos 12 meses? Capacitación basada en competencias para progresar en las tareas que forman parte de las responsabilidades de un cargo	Más del 75%
Desarrollo profesional (asalariados)	Participación en capacitaciones de funciones cruzadas	78	Excluyendo a los trabajadores recién contratados, ¿qué porcentaje de los trabajadores de tiempo completo y medio tiempo recibieron los siguientes tipos de capacitación formal durante los últimos 12 meses? Capacitación de funciones cruzadas basadas en competencias, más allá de las responsabilidades profesionales habituales (p. ej., capacitaciones de oratoria o capacitaciones gerenciales para empleados en puestos no gerenciales)	1-24%
Desarrollo profesional (asalariados)	Participación en capacitaciones de habilidades para desenvolverse en la vida	79	Excluyendo a los trabajadores recién contratados, ¿qué porcentaje de los trabajadores de tiempo completo y medio tiempo recibieron los siguientes tipos de capacitación formal durante los últimos 12 meses? Capacitaciones de habilidades para desenvolverse en la vida (p. ej., alfabetización, planificación financiera personal)	0%
Desarrollo profesional (asalariados)	Participación en programas de desarrollo profesional externos	80	¿Qué porcentaje de los trabajadores de tiempo completo de la empresa ha participado en oportunidades de desarrollo profesional externas o en oportunidades de aprendizaje continuo durante el último año fiscal? La empresa debería pagar por adelantado, reembolsar o subsidiar los programas de desarrollo profesional.	1-24%
Tema de impacto	Resumen de pregunta	P	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Satisfacción y compromiso	Información sobre el manual del empleado	81	¿Cuáles de las siguientes políticas están escritas en el manual del empleado y son de fácil acceso?	Una declaración de no discriminación Una política contra el acoso que contiene mecanismos y procesos de denuncia y procedimientos disciplinarios Una declaración sobre el horario de trabajo Políticas sobre cuestiones de pago y desempeño Políticas sobre beneficios, capacitaciones y licencias Proceso de resolución de reclamos Medidas disciplinarias y posibles sanciones Una declaración de neutralidad sobre el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente y a la libertad de asociación Prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso u obligatorio
Satisfacción y compromiso	Política de no discriminación	82	¿Cuáles de los siguientes aspectos están contemplados en la política escrita de no discriminación de la empresa? Marque todas las opciones que correspondan.	Género Raza Color Discapacidad Opinión política Orientación sexual Edad Religión Estado de VIH
Satisfacción y compromiso	Licencia parental remunerada para el cuidador secundario	83	¿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".	Los empleados tienen derecho a hasta 2 semanas de licencia remunerada (o su equivalente en términos salariales)
Satisfacción y compromiso	Beneficios adicionales	84	¿Qué beneficios adicionales se les ofrece a la mayoría de los trabajadores en puestos no gerenciales? Incluya a los trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial. Marque todas las opciones que correspondan.	Transporte gratuito o subsidiado Comidas gratuitas o subsidiadas Vivienda gratuita o subsidiada
Satisfacción y compromiso	Empoderamiento de los trabajadores	85	¿De qué manera su empresa incentiva y empodera a los trabajadores?	La empresa tiene mecanismos de presentación de comentarios y quejas que van más allá de las líneas de reporte directo y que buscan responder a las preocupaciones y mejorar las prácticas de la empresa La empresa tiene procesos para tomar en cuenta los comentarios de los empleados antes de realizar cambios operativos y/o a nivel de políticas o prácticas estratégicas Los mecanismos para que los empleados presenten quejas o comentarios se revisan al menos cada dos años y en el proceso se toman en cuenta los comentarios de los empleados mismos La empresa hace un seguimiento del uso de los mecanismos de presentación de comentarios y quejas y de la tasa de resolución/implementación La empresa ha adoptado principios de gestión de libros abiertos o de autogestión en el lugar de trabajo Los trabajadores tienen la oportunidad de elegir uno o más miembros para la Junta Directiva
Satisfacción y compromiso	Mediación de conflictos entre los trabajadores y la gerencia	86	¿Cuáles de los siguientes agentes ha designado la empresa para mediar en caso de reclamos o problemas entre trabajadores o entre trabajadores y la gerencia?	Trabajador designado de manera informal que transmite información a los otros trabajadores Representante del sindicato Representante designado de Recursos Humanos
Satisfacción y compromiso	Relevamiento y evaluación comparativa de las tasas de satisfacción y rotación de personal	87	¿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.	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 Comparamos el nivel de satisfacción de los empleados con índices relevantes de la industria 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
Satisfacción y compromiso	Empleados que dejaron de trabajar en la empresa	88	Cantidad de empleados de tiempo completo y de tiempo parcial que dejaron de trabajar en la empresa en los últimos doce meses Ingrese 0 si la respuesta es "Ninguno".	300
Satisfacción y compromiso	Satisfacción de los empleados	89	¿Qué porcentaje de los empleados de la empresa está "satisfecho" o "comprometido"? Seleccione N/A si la satisfacción o el compromiso no se evalúan formalmente.	90% o más
Satisfacción y compromiso	Revisión de prácticas laborales	90	¿Las prácticas laborales de su empresa han sido certificadas o evaluadas por una entidad externa independiente en los últimos doce meses?	Sí, más de la mitad de las operaciones de la empresa han sido evaluadas o certificadas Sí, la empresa realizó evaluaciones de derechos humanos más allá de lo
Satisfacción y compromiso	Capacitación en derechos laborales	91	¿Qué porcentaje de los empleados de la empresa ha recibido capacitaciones especializadas en políticas y procedimientos relacionados con aspectos del trabajo o de los derechos humanos que son relevantes para las operaciones de la empresa?	Más del 75%

Tema de impacto	Resumen de pregunta	P	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Satisfacción y compromiso (asalariados)	Número de días libres pagos	92	¿Cuál es la cantidad mínima de días de licencia remunerada (incluidas las vacaciones) para los empleados de tiempo completo?	30-35 días laborales
Satisfacción y compromiso (asalariados)	Licencia parental (cuidadores primarios) remunerada para empleados asalariados	93	¿Cuáles de las siguientes opciones describen las políticas de licencia parental para cuidadores primarios ofrecidas a los empleados asalariados, ya sea a través de la empresa o de un programa del gobierno? Si corresponde, seleccione una respuesta que indique el tiempo total de licencia (respuestas 1 a 3) y una respuesta que indique el tiempo de licencia remunerada (respuestas 4 a 7).	Entre 19 y 24 semanas de la licencia parental para cuidadores primarios (o su equivalente) son remuneradas en su totalidad Al menos 24 semanas (o su equivalente) de la licencia parental para cuidadores primarios son remuneradas en su totalidad
Satisfacción y compromiso (asalariados)	Tasa de rotación de trabajadores asalariados	94	¿Qué porcentaje de trabajadores asalariados de tiempo completo y de tiempo parcial dejaron de trabajar en la compañía durante los últimos doce meses? El cálculo debe incluir la desvinculación voluntaria e involuntaria, pero debe excluir a los trabajadores despedidos con causa.	2.5-4.9%

Tema de impacto	Resumen de preguntas	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Desarrollo de la fuerza laboral	Contratación y desarrollo del personal	¿Cuál de las siguientes opciones se aplica al método utilizado por la empresa para reclutar o contratar a personas con barreras al empleo? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Contamos con un programa de contratación abierta a todos los interesados, independientemente de sus experiencias pasadas, y cubrimos las vacantes según el orden de presentación de los candidatos
Desarrollo de la fuerza laboral	Eliminación de barreras de acceso al empleo	¿Cuál es la principal barrera de acceso al empleo que su empresa intenta eliminar mediante sus prácticas de contratación? Marque todas las opciones que correspondan.	Sujetos a discriminación crónica por género, raza, discapacidad, opinión política, orientación sexual, edad, religión, origen social o étnico. Pobreza a través de la contratación de trabajadores en situación de pobreza
Desarrollo de la fuerza laboral	Condición laboral de personas pertenecientes a grupos con subempleo crónico	¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor la modalidad de trabajo de la mayoría de los trabajadores de la empresa que pertenecen a poblaciones con subempleo crónico? Seleccione solo una opción.	Trabajadores asalariados de tiempo completo y de tiempo parcial
Desarrollo de la fuerza laboral	Capacitación básica para los empleados que participan del programa	¿La empresa ofrece a todos los empleados, como mínimo, capacitación básica para llevar a cabo, de manera segura y efectiva, las principales tareas de sus respectivos puestos? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Sí
Desarrollo de la fuerza laboral	Prácticas para los empleados que participan del programa	¿Cuáles de las siguientes prácticas se implementan como parte del programa de contratación y desarrollo del personal de la compañía? Su respuesta a esta pregunta, que no otorga puntos, se combina con otras respuestas para calcular automáticamente su puntaje en esta sección de la evaluación.	Sí la mayoría de los trabajadores de poblaciones con subempleo crónico son contratados como empleados de tiempo completo o tiempo parcial, todos los empleados del programa tienen acceso a los mismos beneficios estándar que los demás empleados de la compañía
Desarrollo de la fuerza laboral	Salarios de los empleados que participan del programa	¿La compañía paga, como mínimo, el salario mínimo vital establecido o un salario superior? Si no existe una referencia de salario digno o salario mínimo vital en su país, ¿su empresa paga, como mínimo, un 10% más del salario mínimo local? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Sí
Desarrollo de la fuerza laboral	Contratación de trabajadores de grupos con subempleo crónico	Durante los últimos 12 meses, ¿cuántos trabajadores que forman parte de poblaciones con subempleo crónico fueron contratados por su empresa y recibieron los beneficios mencionados anteriormente?	200
Desarrollo de la fuerza laboral	Contratación de trabajadores de bajos ingresos	Si se ha registrado o hecho seguimiento, proporcione un análisis detallado del número de personas con reiteradas barreras al empleo a las que se ha dado trabajo basándose en primer lugar en el hecho de "tener reiteradas barreras al empleo". No cuente a los individuos 2 veces. Bajos ingresos, pobres o muy pobres	No se realiza seguimiento.
Desarrollo de la fuerza laboral	Contratación de trabajadores discriminados	Si se ha registrado o hecho seguimiento, proporcione un análisis detallado del número de personas con reiteradas barreras al empleo a las que se ha dado trabajo basándose en primer lugar en el hecho de "tener reiteradas barreras al empleo". No cuente a los individuos 2 veces. Sujetos a discriminación crónica por género, raza, discapacidad, opinión política, orientación sexual, edad, religión, origen social o étnico.	No se realiza seguimiento.
Desarrollo de la fuerza laboral	Trabajadores de comunidades con subempleo crónico	¿Qué porcentaje de todos los empleados de su empresa (en términos de equivalente de empleados de tiempo completo) pertenece a poblaciones con subempleo crónico y recibe los beneficios definidos anteriormente? Su respuesta a esta pregunta no otorga puntos, pero se combina con otras respuestas para calcular automáticamente su puntaje en esta sección de la evaluación.	20
Desarrollo de la fuerza laboral	Programa de capacitación para trabajadores que son parte de grupos con subempleo crónico	¿Su empresa tiene un programa de capacitación específico para mejorar las oportunidades laborales de los trabajadores que son parte de poblaciones con subempleo crónico y para ayudarlos a acceder a un empleo permanente en su empresa o a una vacante en otras compañías?	Sí
Desarrollo de la fuerza laboral	Capacitación y apoyo para poblaciones con subempleo crónico	¿Qué tipo de actividades o capacitaciones ofrece su empresa para los empleados que forman parte de comunidades con subempleo crónico? Su respuesta a esta pregunta no otorga puntos, pero se combina con otras respuestas para calcular automáticamente su puntaje en esta sección de la evaluación.	Capacitación técnica o profesional sobre temas que exceden los requisitos del trabajo (p. ej., habilidades de gestión, habilidades técnicas relacionadas con la tarea pero no esenciales) realizada durante el último año Programas de capacitación orientados a desarrollar aptitudes interpersonales o habilidades para desenvolverse en la vida, que contribuyan a mejorar el bienestar profesional y personal del empleado (p. ej., educación financiera, manejo de conflictos, etc.) Programas de capacitación u orientación formal para buscar empleo y desenvolverse en entrevistas laborales La empresa tiene personal que se dedica exclusivamente a coordinar la inducción de nuevos empleados y las iniciativas de mentoría y de desarrollo profesional Instalaciones para capacitación o asociación con una organización educativa que brinda certificaciones profesionales o programas acreditados Un programa de mentoría o coaching personal (el empleado recibe asistencia de un trabajador social designado o de otro empleado)

Desarrollo de la fuerza laboral	Porcentaje de los empleados de comunidades con subempleo que realizan capacitaciones	¿Qué porcentaje de sus empleados tienen barreras de acceso al empleo y participaron en las capacitaciones o actividades previamente seleccionadas?	20
Desarrollo de la fuerza laboral	Cantidad de trabajadores que pertenecen a grupos con subempleo crónico que participan en programas de capacitación	Su respuesta a esta pregunta, que no otorga puntos, se combina con otras respuestas para calcular automáticamente su puntaje en esta sección de la evaluación. Durante los últimos 12 meses, ¿cuántos trabajadores que forman parte de poblaciones con subempleo crónico participaron en los programas de desarrollo del personal que ofrece su empresa?	200
Desarrollo de la fuerza laboral	Promedio de horas de capacitación	Durante los últimos 12 meses, ¿en promedio, cuántas horas totales de capacitación recibieron las personas que participaron en el programa de desarrollo del personal?	48
Desarrollo de la fuerza laboral	Seguimiento del éxito de los empleados después del programa	¿Realiza un seguimiento de los trabajadores que completaron el programa de desarrollo del personal con el objetivo de medir el "éxito" después del programa/la intervención de la empresa?	Sí, por más de 5 años
Desarrollo de la fuerza laboral	Progreso de los trabajadores de grupos con subempleo crónico	Durante los últimos 12 meses, ¿qué porcentaje de trabajadores que provienen de poblaciones con subempleo crónico completó el programa de desarrollo del personal que ofrece su empresa y pudo conseguir otro empleo remunerado?	
Desarrollo de la fuerza laboral	Condición laboral tres años después de haber completado el programa	¿Qué porcentaje de los trabajadores ocupa un cargo remunerado de tiempo completo después de 3 años de haber completado el programa?	200
Desarrollo de la fuerza laboral	Enfoque innovador para el desarrollo del personal	Incluye puestos de trabajo en su empresa y en otras compañías. ¿El enfoque de la empresa con respecto al modelo de creación de empleos o de desarrollo del personal tiene algo de distinto o de innovador que haya generado un cambio en la industria? ¿Es algo que era único y replicable al momento de su creación y que ha sido copiado por otras organizaciones? Por favor explique.	El enfoque de desarrollo personal que la empresa ha adoptado para la captación de egresados universitarios en las que se les da la formación integral por un año, para después poder llegar a lider gerencias en las distintas unidades de la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

El área de impacto de Trabajadores analiza las contribuciones de la compañía en diferentes áreas del bienestar de sus colaboradores, así como el trato dado a los mismos y los programas de involucramiento a diferentes niveles que la compañía les ofrece (B Impact Assessment, 2020).

Cuenta con un total de 75 ítems distribuidos en 8 temas de impacto. La figura X muestra las respuestas de un total de 66 ítems cuya información consideramos relevante para el área de Gestión de Recursos Humanos. Estos se enfocan en las métricas de los trabajadores; la seguridad financiera; salud, bienestar y seguridad; el desarrollo profesional; la satisfacción y compromiso; y el desarrollo de la fuerza laboral

Figura 7

Aplicación de la fase 1 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A en el área de impacto Comunidad

Tema de impacto	Resumen de pregunta	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Introducción al área de impacto "Comunidad"	Modelo de negocios de impacto orientado a la comunidad	¿El modelo de negocios de su empresa genera un beneficio específico para las partes interesadas, tales como organizaciones benéficas asociadas, proveedores desfavorecidos o la comunidad local? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Si
Introducción al área de impacto "Comunidad"	Modelos de negocio orientados a la comunidad	¿Su empresa está estructurada para beneficiar a las partes interesadas de la comunidad de alguna de las siguientes maneras? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Una estructura cooperativa propiedad de los productores en la que los proveedores comparten el control y los beneficios de las operaciones de la empresa (por ejemplo: cooperativa de agricultores, cooperativas artesanales) La compra de comercio justo o directo para mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos en su cadena de suministro
Diversidad, equidad e inclusión	Prácticas Inclusivas de Contratación	¿Qué medidas implementa la empresa para fomentar un proceso de reclutamiento y contratación inclusivo?	La empresa incluye en todas sus búsquedas laborales un mensaje que afirma su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión Ninguna de las opciones anteriores
Diversidad, equidad e inclusión	Diversidad en la participación societaria y el liderazgo de la empresa	¿Cuáles de las siguientes opciones de grupos subrepresentados describen mejor la diversidad en la participación societaria mayoritaria o el liderazgo de la empresa? Marque todas las opciones que correspondan.	
Diversidad, equidad e inclusión	Ambientes de trabajo inclusivos	¿Qué medidas implementa la empresa para crear un entorno laboral inclusivo y equitativo?	La empresa ha designado a una persona o un grupo que es explícitamente responsable de la diversidad, la equidad y la inclusión en el entorno laboral (p. ej., un Gerente de la Diversidad o un Comité de Inclusión) La empresa ofrece capacitaciones a todos los empleados sobre temas relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión
Diversidad, equidad e inclusión	Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión	¿Qué medidas implementa su empresa para gestionar y mejorar la inclusividad y la diversidad en el entorno laboral?	La empresa realiza encuestas anónimas a los empleados sobre identidad de género, raza/etnia, discapacidades y otros factores demográficos para realizar un seguimiento de la diversidad de su personal La empresa ha establecido objetivos medibles y concretos para mejorar la diversidad que están sujetos a la evaluación de la alta gerencia y la junta directiva La empresa ha realizado un análisis de igualdad salarial por género, raza/etnia u otros factores demográficos e implementó políticas o planes para mejorar esta métrica (según fuere necesario)
Diversidad, equidad e inclusión	Medición de la diversidad	¿Cuáles de los siguientes atributos de una fuerza laboral diversa monitorea la empresa, ya sea a través de encuestas anónimas o de otros métodos legales vigentes en su jurisdicción? If collecting this type of demographic data is not legal in your jurisdiction, select None of the Above.	Nivel socioeconómico (establecido a través de parámetros como vivir en una zona de bajos ingresos, nivel educativo, etc.) Raza o etnia
Diversidad, equidad e inclusión	Trabajadores de bajos ingresos	¿Qué porcentaje de los trabajadores pertenece a comunidades de bajos ingresos o en situación de pobreza o de extrema pobreza o no tiene un título de educación superior?	Género Edad 10-19%
Diversidad, equidad e inclusión	Trabajadores de minorías étnicas o raciales	¿Qué porcentaje del personal de la empresa se identifica como parte de una minoría racial o étnica?	0%
Diversidad, equidad e inclusión	Trabajadoras mujeres	En términos de porcentaje, ¿cuántas personas que trabajan en puestos no gerenciales en la empresa se identifican como mujeres?	10-24%
Diversidad, equidad e inclusión	Diversidad etaria de los trabajadores	¿Qué porcentaje del personal de la empresa tiene menos de veinticuatro años o más de cincuenta?	1-9%
Diversidad, equidad e inclusión	Relación entre la remuneración más alta y la más baja	¿Cuál es la proporción entre la remuneración más alta (incluyendo las bonificaciones) y la remuneración más baja que paga la empresa?	Más de 20x más alto
Diversidad, equidad e inclusión	Mujeres en cargos gerenciales	¿Cuántos gerentes de la empresa se identifican como mujeres?	1-9%
Diversidad, equidad e inclusión	Gerentes de grupos subrepresentados	¿Cuántos de los gerentes de la empresa se identifican como parte de otro grupo social subrepresentado? If collecting this type of demographic data is not legal in your jurisdiction, select Don't Know.	0%
Diversidad, equidad e inclusión	Ejecutivos mujeres	¿Cuántos ejecutivos de la empresa se identifican como mujeres?	1-9%
Diversidad, equidad e inclusión	Ejecutivos de grupos subrepresentados	¿Cuántos de los ejecutivos de la empresa se identifican como parte de otro grupo social subrepresentado?	0%
Diversidad, equidad e inclusión	Directoras mujeres	¿Cuántos de los integrantes de la junta directiva de la empresa se identifican como mujeres?	1-9%
Diversidad, equidad e inclusión	Miembros de la junta directiva de grupos subrepresentados	¿Cuántos miembros de la junta directiva de la empresa se identifican como parte de otro grupo social subrepresentado? If collecting this type of demographic data is not legal in your jurisdiction, select N/A.	0%

Tema de impacto	Resumen de pregunta	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Diversidad, equidad e inclusión	Políticas o programas para la diversidad de proveedores	¿Cuáles de los siguientes programas o políticas son implementados por la empresa para promover la diversidad en la cadena de suministro?	La empresa monitorea la diversidad en la participación societaria de sus proveedores La empresa tiene una política que documenta la preferencia por aquellos proveedores cuyos propietarios pertenecen a grupos subrepresentados La empresa tiene metas formales en cuanto al porcentaje específico de compras a proveedores con mayor diversidad entre sus propietarios La empresa tiene un programa formal para comprar y dar asistencia a proveedores con mayor diversidad entre sus propietarios
Impacto económico	Alcance y estructura geográfica	Comprendemos que para las empresas grandes con múltiples oficinas y plantas y operaciones multinacionales, la definición de "local" puede llegar a ser compleja. Describa brevemente cómo se compone la estructura de la empresa en cuanto a su distribución geográfica, incluyendo la ubicación y la cantidad de empleados que trabajan en la sede central y en las instalaciones más grandes. También informe la cantidad total de instalaciones administradas por la empresa.	La compañía de Minera A cuenta con un total de 7 unidades productivas operadas por la misma empresa; una unidad productiva operada por terceros; 6 proyectos de extracción de minerales; 1 planta hidroeléctrica en construcción, así como la construcción de una planta industrial procesadora. Se tiene un total de 10000 trabajadores entre compañía y contratistas.
Impacto económico	Nuevos puestos de trabajo incorporados el año pasado	Número de puestos de trabajos a jornada completa y parcial que han sido agregados a la liquidación de sueldos de la compañía. Ingrese 0 si no ha habido un aumento de puestos de trabajo, o si la compañía no tiene ningún trabajador. En los últimos 12 meses:	0
Impacto económico	Tasa de crecimiento del empleo	En su empresa, ¿cuál fue la tasa neta de crecimiento de empleo en puestos de tiempo completo y de tiempo parcial durante los últimos 12 meses? Incluya SOLO los nuevos puestos de trabajo creados por los que se pague el salario mínimo vital. Si en el país en el que la empresa lleva a cabo las operaciones no hay datos disponibles sobre el salario digno, incluya los nuevos puestos a los que se paga un 10% más sobre el salario mínimo o un porcentaje mayor.	0% (sin crecimiento sobre una base neta)
Impacto económico	Políticas de contratación local y de compras locales	¿Cuáles de las siguientes políticas escritas de contratación local o de compras locales tiene la empresa? "Local" se define como algo que forma parte de la misma comunidad. Si bien el tamaño y la distancia de una comunidad pueden variar según el contexto, por lo general, se toma como base un área pequeña conectada a nivel económico y cultural, como un área metropolitana o una ciudad/pueblo.	Preferencia establecida por escrito en cada instalación de la empresa para comprar a proveedores locales Objetivos o metas formales respecto del volumen de compras realizadas a proveedores locales Listas actualizadas de proveedores y fabricantes locales preferidos para instalaciones específicas de la empresa Existe un documento escrito que prioriza la contratación de gerentes locales y el pago de una remuneración equitativa Se prioriza el reclutamiento y la contratación de personal local (para puestos gerenciales y no gerenciales) y la capacitación de los empleados
Tema de impacto	Resumen de pregunta	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Gestión de la cadena de suministro	Servicios tercerizados	¿Su empresa terceriza servicios de apoyo (como contratación de personal) esenciales para la prestación de sus servicios a otras personas u organizaciones? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Si
Gestión de la cadena de suministro	Temas de evaluación respecto de los servicios tercerizados	Si la empresa revisa o establece requisitos respecto de las prácticas laborales de los proveedores de servicios tercerizados, ¿cuáles de los siguientes temas se incluyen? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Cumplimiento de toda la legislación y reglamentación local Cumplimiento de estándares internacionales sobre derechos humanos y prácticas laborales (para empleados y contratistas) Pago de remuneraciones según los parámetros de referencia de la industria o por encima de estos Pago de un salario mínimo vital (para empleados y contratistas) Beneficios para los empleados Oportunidades de desarrollo profesional
Gestión de la cadena de suministro	Porcentaje de servicios tercerizados sujetos al código de conducta	¿Qué porcentaje de los servicios tercerizados (en términos monetarios) está sujeto al código de conducta o a los requisitos formales establecidos en la pregunta anterior?	100%
Gestión de la cadena de suministro	Evaluación/monitoreo de prestadores de servicio	¿Cuáles de los siguientes métodos se utilizan para evaluar el impacto social o ambiental de los servicios tercerizados? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	La empresa comparte políticas o reglas con sus subcontratistas, pero no cuenta con un proceso de verificación La empresa exige que los subcontratistas completen una evaluación diseñada internamente La empresa utiliza herramientas de evaluación de riesgos o de impacto creadas por entidades independientes (como la Evaluación de Impacto B) La empresa realiza auditorías o evaluaciones de rutina de sus subcontratistas al menos cada dos años
Gestión de la cadena de suministro	Porcentaje del personal tercerizado que es evaluado/monitoreado	¿Qué porcentaje del personal tercerizado (en términos monetarios) es evaluado a partir de los métodos seleccionados en la pregunta anterior?	100%
Gestión de la cadena de suministro	Cumplimiento normativo en la cadena de suministro	Si su empresa tiene un código de conducta formal o ha establecido ciertos requisitos con respecto a las prácticas y al desempeño social y ambiental de sus proveedores, ¿cuáles de los siguientes temas están incluidos? Sus respuestas determinan cuáles son las próximas preguntas de la evaluación que se aplican a su empresa.	Cumplimiento de las leyes y regulaciones locales, incluidas aquellas relacionadas con el desempeño social y ambiental Cumplimiento de estándares internacionales sobre derechos humanos y prácticas laborales (para empleados y contratistas) Cumplimiento de estándares ambientales internacionales Pago de un salario digno (para empleados y contratistas) Políticas de ética y anticorrupción Sistemas de gestión para fomentar un desempeño social y ambiental positivo
Gestión de la cadena de suministro	Porcentaje de proveedores sujetos al código de conducta	¿Qué porcentaje de sus proveedores (en términos monetarios) está sujeto al código de conducta o a los requisitos formales especificados en la pregunta anterior?	100%
Gestión de la cadena de suministro	Verificación de los resultados indirectos positivos de la cadena de suministro	¿Ha verificado su empresa alguno de los siguientes resultados para todos los aspectos de su cadena de suministro de una manera que pueda confirmarse públicamente y con precisión?	Cumplimiento de las leyes y regulaciones locales, incluidas aquellas relacionadas con el desempeño social y ambiental Cumplimiento de estándares internacionales en materia de trabajo y derechos humanos Cumplimiento de estándares ambientales internacionales El pago de un salario mínimo vital No hay trabajo forzado ni esclavitud moderna

Fuente: Elaboración propia.

Comunidad se define como la sección que mide los esfuerzos de la compañía frente a

diversos stakeholders externos, tales como proveedores, canales de distribución, el entorno social y su aspecto económico. Adicionalmente, también se encarga de analizar políticas de inclusión en sus colaboradores, el desarrollo de puestos laborales, el involucramiento cívico y el aporte a obras de caridad (B Impact Assessment, 2020).

El área de impacto de Comunidad cuenta con un total de 70 ítems distribuidos en 6 temas de impacto. La figura X muestra las respuestas de un total de 66 ítems cuya información consideramos relevante para el área de Gestión de Recursos Humanos.

Los ítems señalados en la Figura X corresponden mayoritariamente a información relacionada con gestión de la diversidad, equidad e inclusión, el crecimiento económico en materia de contrataciones y empleo, actividades que complementan el compromiso cívico y donaciones (como horas de voluntariado), y la gestión o monitoreo de las condiciones de trabajo y remunerativas del personal tercerizado (perteneciente a la cadena de suministro).

Figura 8

Aplicación de la fase 1 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A en el área de impacto Clientes

Tema de impacto	Resumen de pregunta	Pregunta	Respuesta(s) proporcionada(s)
Gestión de clientes	Seguimiento de la satisfacción y retención de clientes	¿Cuáles de las siguientes afirmaciones describen adecuadamente la manera en que su empresa gestiona la satisfacción y/o la retención de clientes?	La empresa hace un seguimiento de la satisfacción del cliente La empresa comparte los resultados de satisfacción del cliente de manera interna con el personal de la empresa La empresa ha definido metas de satisfacción del cliente La empresa alcanzó metas definidas de satisfacción del cliente en el último año
Gestión de clientes	Gestión de la seguridad de los datos	¿La empresa aplica alguna de las siguientes prácticas para garantizar la seguridad de los datos personales?	La privacidad de los datos se tiene en cuenta en los procesos de gestión de riesgo implementados por la empresa de conformidad con la normativa vigente Todos los empleados con acceso a los datos reciben capacitaciones sobre las políticas de privacidad de datos La empresa tiene un código de conducta formal que define los usos no autorizados de los datos La empresa realiza auditorías internas de la seguridad de los datos

Fuente: Elaboración propia.

Definida como la evaluación que hace el proceso de certificación respecto de los productos y servicios de la empresa, así como su utilidad en la solución de problemas de tipo social por medio de los clientes, midiendo el beneficio otorgado a las comunidades que no han sido tenidas en cuenta (B Impact Assessment, 2020).

Encontramos que, para responder al área de impacto Clientes, solo 2 de los 11 ítems correspondientes a la evaluación son considerados como relevantes para el tema de la Gestión de Recursos Humanos, pues hacen mayor referencia a políticas de protección de datos y

certificaciones de normas técnicas que buscan asegurar la calidad del producto/servicio.

En cambio, las preguntas señaladas guardan relación con la actividad de compartir los resultados de satisfacción de clientes con los colaboradores, para así encontrar su fortalezas y debilidades, de manera que el área de GRH pueda armar planes de capacitación en pos del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa, incluyendo las metas en materia de sostenibilidad.

5.2 Resultado del objetivo específico 2: Evaluar el cumplimiento de los indicadores de Impacto B para la certificación de la sostenibilidad

Figura 9

Codificación según el Modelo de Triple Resultado de las Áreas de Impacto de la Evaluación de Impacto B

Áreas de Impacto	A	E	S	A-E	A-S	E-S	A-E-S	Total
Clientes			2			2	7	11
Comunidad		4	34	1	8	15	8	70
Gobernanza		9	7		10	8	4	38
Medio Ambiente	65			2	12			79
Trabajadores	3	13	48		2	8	1	75
Total general	68	26	91	3	32	33	20	273

Fuente: Elaboración propia.

Para responder al objetivo específico 2, de acuerdo al análisis realizado a la Evaluación de Impacto B, se logró identificar la distribución de los 273 ítems de las cinco dimensiones de la evaluación (Clientes, Comunidad, Gobernanza, Medio Ambiente y Trabajadores) que corresponden a los aspectos de la teoría Triple Bottom Line. Estos aspectos fueron codificados de manera individual (ambiental, económico, social), así como también sus diferentes combinaciones (ambiental-social, ambiental-económico, económico-social y ambiental-económico-social). Este hallazgo es relevante dado que da soporte al responder a uno de los aspectos deseables de una herramienta de evaluación de reportes de sostenibilidad estandarizada que contenga una visión integral enfocada a la sostenibilidad adecuada al sector minero.

Dentro de los hallazgos más destacables encontramos que en la Evaluación de Impacto B, gran parte de las preguntas o ítems están contenidos en el ámbito social, seguido del ámbito ambiental y la combinación económico-social, así como la combinación ambiental-social; cabe notar que el ámbito económico se encuentra rezagado al quinto lugar. Esto coincide con la intención de las empresas B, en la cual se definen como compañías con propósito, priorizando sus esfuerzos en temas sociales y ambientales, utilizando sus ganancias o su aspecto económico como el medio para alcanzar dichos esfuerzos (Stubbs, 2017).

5.3 Resultado del objetivo específico 3: Desarrollar para la empresa minera A - unidad Arequipa la fase de aplicación 2

Figura 10

Aplicación de la fase 2 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A según el Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales-Industrias

Resumen de preguntas	Pregunta	Respuesta proporcionada(s)
Divulgación de información: industrias en riesgo de generar violaciones a los derechos humanos	Por favor indique si la empresa está involucrada en la producción o la compraventa de algunos de los siguientes. Seleccione SÍ para todas las opciones que apliquen. Industrias que dependen del uso de materiales que tienen una alta probabilidad de generar violaciones a los derechos humanos (p. ej., minerales de zonas de conflicto)	No

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Aplicación de la fase 2 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A según el Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales-Prácticas

Resumen de preguntas	Pregunta	Respuesta proporcionada(s)
Operaciones en zonas de conflicto	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa opera en zonas de conflicto	No
Los trabajadores no tienen acceso a agua potable ni a baños limpios	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa no brinda acceso a agua potable ni a baños limpios a los trabajadores durante su turno laboral	No
Pago inferior al salario mínimo	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). Una parte de los trabajadores, contratistas, subcontratistas o trabajadores contratados por hora percibe menos que el salario mínimo	No
Falta de contratos de trabajo firmados por todos los trabajadores	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa no cuenta con un contrato de trabajo firmado por cada trabajador en un idioma que el empleado entienda	No
No se entregan recibos de sueldo para mostrar cómo se calculan las remuneraciones y deducciones	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa no entrega recibos de sueldo o un documento equivalente a todos sus trabajadores para demostrar cómo se calcula su remuneración ni qué deducciones se aplican	No
Acciones contra la libertad de asociación y la negociación colectiva	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa ha comunicado públicamente su oposición contra la sindicalización, ha participado en actividades que se pueden percibir como una toma de posición contra la organización sindical o prohíbe a los trabajadores asociarse libremente y negociar colectivamente durante el plazo de constatación	No
Los trabajadores no pueden dejar el lugar de trabajo en el horario no laboral	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa prohíbe que sus trabajadores se retiren libremente del lugar de trabajo durante el horario no laboral o al finalizar sus turnos Esto incluye a los trabajadores que viven en el lugar de trabajo	No
Retención de documentos de identidad o sanciones por renuncia	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa retiene los documentos de identidad o pasaportes originales de los trabajadores y/o no permite que los trabajadores renuncien libremente sin sanciones, incluso cuando se trata de renuncias con aviso previo	No
Trabajadores en condiciones de servidumbre	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa contrata trabajadores que están en condiciones de explotación, sometidos a servidumbre por deudas o que tienen otras obligaciones con la empresa o con sus intermediarios de contratación	No
Confirmación del derecho al trabajo	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa no confirma que los trabajadores tienen el derecho legal de trabajar en la jurisdicción donde opera, o la empresa no tiene registros del personal que incluyan documentación que acredite la fecha de nacimiento de cada trabajador	No
Contratos de cero horas	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa emplea trabajadores a través de contratos de cero horas	No
Los trabajadores de la empresa son prisioneros	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa emplea a prisioneros	No
La empresa emplea a trabajadores menores de 15 años (u otro parámetro de edad mínima establecido por la OIT)	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). La empresa emplea a trabajadores menores de 15 años (u otra edad mínima cubierta por el Convenio Nº 138 de la Organización Internacional del Trabajo) y/o no tiene registros del personal que incluya documentación que acredite la fecha de nacimiento de cada trabajador	No
Horas extra obligatorias para trabajadores por hora	Favor indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas o no en relación a las prácticas de su empresa (marque todas las que apliquen). Es obligatorio realizar horas extra y la jornada laboral excede las 48 horas semanales	No

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Aplicación de la fase 2 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A según el Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales-Resultados y Sanciones

Resumen de preguntas	Pregunta	Respuesta proporcionada(s)
Fatalidad en el lugar de trabajo	Favor indique si las siguientes afirmaciones son verdaderas en relación a lo que la empresa ha experimentado en los últimos 5 años (marque todas las que apliquen). Si la declaración es Si verdadera, seleccione "Verdadera". Si es falsa, seleccione "Falso". Se ha producido una fatalidad durante las operaciones o en el lugar de trabajo	
Soborno, fraude o corrupción	Favor indique si la empresa ha tenido alguna queja formal reportada a las autoridades o ha recibido alguna multa o sanción en los últimos 5 años por algunas de las siguientes prácticas No o políticas. Seleccione todas las que aplican. Soborno, fraude o corrupción	
Comportamiento anticompetitivo	Favor indique si la empresa ha tenido alguna queja formal reportada a las autoridades o ha recibido alguna multa o sanción en los últimos 5 años por algunas de las siguientes prácticas No o políticas. Seleccione todas las que aplican. Comportamiento anticompetitivo	
Cuestiones laborales	Favor indique si la empresa ha tenido alguna queja formal reportada a las autoridades o ha recibido alguna multa o sanción en los últimos 5 años por algunas de las siguientes prácticas No o políticas. Seleccione todas las que aplican. Cuestiones laborales (incluidas cuestiones relacionadas con la seguridad y la discriminación)	
Índice de despidos significativo	Favor indique si las siguientes afirmaciones son verdaderas en relación a lo que la empresa ha experimentado en los últimos 5 años (marque todas las que apliquen). Si la declaración es No verdadera, seleccione "Verdadera". Si es falsa, seleccione "Falso". La empresa ha despedido a más del 20% de sus trabajadores	
Violaciones a los derechos de los pueblos indígenas	Favor indique si la empresa ha tenido alguna queja formal reportada a las autoridades o ha recibido alguna multa o sanción en los últimos 5 años por algunas de las siguientes prácticas No o políticas. Seleccione todas las que aplican. Violación de derechos de los pueblos indígenas, p. ej., mediante la utilización de tierras pertenecientes a pueblos indígenas o utilizadas por ellos, sin el consentimiento debidamente documentado de estos grupos	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Aplicación de la fase 2 de la certificación B Corp para la unidad Arequipa de la Minera A según el Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales-Cadena de Suministro

Resumen de preguntas	Pregunta	Respuesta proporcionada(s)
Proveedores: empleo de trabajadoras privadas de su libertad, trabajo forzoso o trabajo infantil	Por favor, indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas con respecto a los proveedores significativos de su empresa. La empresa emplea a trabajadores de menos de 15 años, trabajadores que se encuentran en prisión o utiliza otras prácticas que pueden implicar trabajo forzoso	No
Proveedores: operaciones en zonas de conflicto	Por favor, indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas con respecto a los proveedores significativos de su empresa. La empresa opera en zonas de conflicto	No
Proveedores: impacto social negativo	Por favor, indique si alguna de las siguientes afirmaciones son verdaderas con respecto a los proveedores significativos de su empresa. Prácticas o resultados indirectos que produjeron un impacto negativo sustancial a nivel de los derechos humanos, las condiciones laborales o las comunidades locales	No

Fuente: Elaboración Propia

El apartado denominado Cuestionario de Divulgación e Industrias Controversiales, el cual requiere data de la compañía con el objetivo de determinar si existen o no prácticas, resultados indirectos sensibles o multas y sanciones de la compañía que en el desarrollo de la Evaluación de Impacto B no se hayan señalado explícitamente.

Respondiendo al objetivo específico 3, se observa que, de un total de 65 ítems, 23 de ellos son considerados pertinentes para la Gestión de Recursos Humanos, requiriendo información relacionada a contratación o reclutamiento de personal menor de edad, violación de los derechos humanos, explotación de los trabajadores, entre otros.

5.4. Resultado del objetivo específico 4: Determinar si el resultado de la aplicación de las fases 1 y 2 del modelo de certificación B Corp en la minera A - unidad Arequipa responde al modelo de principios de sostenibilidad de BellagioSTAMP

De acuerdo con Pintér (2009), el modelo BellagioSTAMP está conformado por ocho principios, los cuales se encuentran interrelacionados y están basados en un enfoque holístico:

1. Visión guía: las evaluaciones de sostenibilidad deben tener como objetivo el evaluar la capacidad de proveer bienestar en la biósfera y que este sea sostenible para las siguientes generaciones.

El enfoque de Certificación B Corp basa su Evaluación de Impacto B en el marco de Triple Bottom Line; este marco contable integra los ámbitos ambiental, social y económico; además, el cuestionario contiene cinco dimensiones en donde se toma en cuenta a todos los stakeholders, integrándolos en su aspecto de gobernanza empresarial (B Lab Global, 2022; Moroz et al., 2018; B The Change, 2016). También cuentan con la dimensión de Medio Ambiente, cuyas preguntas están orientadas a evaluar si la empresa reduce, minimiza y/o mide su nivel de impacto en la biósfera.

Lo anterior confirma que este enfoque está alineado al concepto de sostenibilidad como objetivo, evaluando el impacto que generan las actividades de la empresa aplicante en la biósfera para identificar oportunidades de mejora y proveer acciones que preserven los recursos para las generaciones futuras.

2. Consideraciones esenciales: las evaluaciones de sostenibilidad deben tener en cuenta los ámbitos ambiental, económico y social de manera holística, así como sus interacciones; la adaptación del sistema de gobernanza, las tendencias contemporáneas y sus cambios, así como los elementos que los propician; los factores de riesgo que tengan una incidencia más allá de los límites establecidos, y finalmente, los factores que inciden en la toma de decisiones.

El enfoque de Certificación B Corp engloba los ámbitos ambiental, económico y social en los diferentes los ítems que integran la Evaluación de impacto B, el cual es un cuestionario que analiza el impacto positivo de las empresas para con sus colaboradores, sociedad, medio ambiente y clientes, garantizando y estableciendo la mejora continua de sus actividades organizacionales para cumplir con normativas

legales y de transparencia (B Corp España, s.f.; B Lab Global, 2022). Asimismo, el proceso incluye el apartado denominado Cuestionario de Divulgación de Información e Industrias Controversiales con el fin de recolectar información de la empresa usuaria para identificar la existencia de prácticas, resultados indirectos sensibles o si la compañía cuenta con multas y/o sanciones que no se hayan señalado en la Evaluación de Impacto B (Sistema B & Deloitte, 2019).

Con esto, el enfoque de la certificación B Corp responde a los factores de riesgo que sobrepasen los límites de incidencia. Finalmente, se puede deducir que el enfoque cumple con las consideraciones esenciales que una evaluación de sostenibilidad debe contener ya que responde a la necesidad de una evaluación holística que incluye el análisis del sistema de gobernanza, así como a las tendencias actuales de las presiones legales, del estado, sociales y ambientales.

3. Alcance adecuado: Las evaluaciones de sostenibilidad deben considerar un marco de tiempo apropiado para recolectar información sobre los efectos inmediatos y posteriores de la toma de decisiones en cuanto a la gobernanza y las actividades humanas; adicionalmente, se debe tomar en cuenta el área geográfica, tanto a nivel local como internacional.

Con respecto al principio de alcance adecuado, la certificación B Corp toma en cuenta el ámbito geográfico, aplicándolo a nivel local como internacional, pues considera que para que una empresa minera se certifique como empresa B, esta debe obtener previamente la certificación IRMA, la cual está dirigida a sitios mineros y solicita resultados progresivos (Initiative for Responsible Mining Assurance, 2018), siendo el nivel del prerrequisito el IRMA 50 (B Lab, s.f); es decir, la empresa postulante debe certificar a cada una de sus unidades mineras para ser considerada como un participante adecuado y aplicar a la certificación B Corp.

Asimismo, luego cumple a nivel internacional, evaluando el desempeño global corporativo bajo la Evaluación de Impacto B. Por lo tanto, la certificación B Corp cumple con tener un alcance adecuado que responda de manera sensata al tiempo necesario para recolectar información sobre los resultados progresivos tanto a nivel local (unidad minera) como a nivel corporativo e internacional.

4. Marco e Indicadores: Las evaluaciones de sostenibilidad se basan en varios aspectos,

tales como un marco de referencia donde se establecen las áreas que deben abarcar los indicadores básicos; la información, proyecciones y modelos que sirven para determinar tendencias y diseñar futuras situaciones; sistemas de medición basados en estándares, para poder ser comparables; y por último, la comparación de los resultados de los indicadores con los objetivos y puntos de referencia, en los casos en los que esto sea posible.

Para el principio de marco e indicadores, la certificación B Corp integra un marco conceptual explícito, enmarcado en el último año de cierre fiscal sobre las cinco dimensiones: Gobernanza, Trabajadores, Comunidad, Medio Ambiente y Clientes (Sistema B & Deloitte, 2019). Asimismo, la Evaluación de Impacto B muestra proyecciones prospectivas y retrospectivas, las preguntas por cada dimensión hacen alusión a las medidas de seguimiento, políticas y monitoreo actual, mientras que el establecimiento de objetivos permite detectar medidas futuras que carezcan en cada subdimensión. Su sistema de medición contiene los lineamientos de la teoría de triple resultado y la evaluación solicita un puntaje como mínimo de 80; esta evaluación brinda retroalimentación mediante el Informe de impacto B, el cual puede ser empleado para comparar puntuaciones en varios dominios con otras compañías (Nigri y Baldo, 2018), a su vez el prerrequisito de la certificación IRMA 50 se encarga de las unidades mineras; por lo tanto, los resultados pueden ser comparables tanto a nivel de sitio minero o entre empresas del mismo sector.

5. Transparencia: en las evaluaciones de sostenibilidad se debe asegurar que la información sobre los datos, indicadores y los resultados que se deriven de los mismos sean de libre acceso y publicados. Estos resultados deben contar con una explicación de las opciones, posibles hipótesis e inquietudes que las determinan. Adicionalmente, se debe exponer las fuentes de los datos, financiación, métodos usados e incompatibilidad de intereses.

El proceso de certificación B Corp para las mineras solicita el cumplimiento de ciertos requisitos que deben ser publicados en su perfil B Corp (B Lab, s.f); adicionalmente, se tiene como prerrequisito la certificación IRMA 50. Es importante recalcar que la certificación IRMA contiene cuatro niveles, siendo el primero IRMA Transparency en donde se requiere que la unidad minera pase primero por una auditoría realizada por un ente certificador aceptado por IRMA y que estos resultados sean de

libre acceso y publicados para luego acceder a los otros niveles de IRMA. Por lo tanto, este enfoque cuenta con el principio de transparencia, de hecho, el concepto de la Evaluación de Impacto B enfatiza que se compromete con el análisis del desempeño global de la empresa aplicante y que entre sus metas está que por medio de esta herramienta se optimicen los resultados para garantizar el cumplimiento de normativas legales y de transparencia (B Corp España, s.f.; B Lab Global, 2022). En relación con lo anterior, Kim et al. (2016), encontraron que las empresas que consiguen ser empresas B logran legitimar su imagen como organizaciones comprometidas con el éxito de sus accionistas y otros grupos de interés. El enfoque de certificación B Corp cuenta con un procedimiento el cual es calificado como extenso y riguroso añadiéndole credibilidad (Paelman, Van Cauwenberge y Vander Bauwhede, 2021).

6. Comunicación efectiva: Para lograr un proceso comunicativo adecuado, que capte la atención de una amplia audiencia y mitigue los riesgos inherentes, una evaluación de sostenibilidad debe emplear un lenguaje comprensible y directo, presentar la información clara y objetivamente para poder incrementar la confianza; hacer uso de herramientas y gráficos que tengan un impacto visual que permita una mejor interpretación de la información, y por último, asegurar la disponibilidad de la información de manera práctica y con el mayor nivel de detalle posible.

Para el principio de comunicación efectiva, la certificación B Corp demuestra ser un proceso de certificación adecuado y que contiene un lenguaje amigable y detallado sobre los ítems que evalúa. Esto está demostrado en las grandes cifras de empresas que acceden y aplican día a día a la evaluación de Impacto B, ya sea que se certifiquen o solo la empleen como herramienta para medir su desempeño sostenible a nivel global, debido a que esta evaluación es gratuita, pero por sí sola no te garantiza la certificación. En relación a lo anterior, B Corp hizo público su avance y aceptación en el público mediante cifras donde enfatizó que su expansión ha sido significativa, debido a que contabilizaron más de 6000 inscripciones para el proceso de certificación en alrededor de 80 países, un 38% más que en el periodo 2018-2019; asimismo, se registraron más de 50,000 empresas para tomar la Evaluación de Impacto B (B Corporation, 2022). También cuentan con artículos en su página web acerca de los sistemas que manejan, haciendo uso de herramientas visuales, claras y de libre acceso con el fin de que sus usuarios comprendan el enfoque al detalle como una base de conocimientos, recursos en línea, requerimientos legales, guías, entre otros (B

Corporation, s.f).

7. **Amplia participación:** con el fin de robustecer la validez e importancia de las evaluaciones de sostenibilidad, se requiere que estas descubran una modalidad óptima para que el público pueda brindar feedback. También se solicita el desarrollo de un compromiso con el cliente que participa en la evaluación para así adecuar sus necesidades.

Con respecto al principio de amplia participación, el proceso de certificación B Corp tiene un apartado vinculado a las preguntas de la Evaluación de Impacto B que enlaza las preguntas no respondidas o que la empresa usuaria no tiene información con el fin de crear objetivos con base en las oportunidades de mejora y metas a futuro, las cuales serán analizadas en las evaluaciones posteriores para mantener la certificación B Corp. Por otro lado, la página web de B Corp contiene un apartado denominado “contáctenos” en donde se encuentran diferentes herramientas para que los usuarios o clientes se comuniquen a través de correos, chatbot, direcciones de oficinas, entre otros. Sumado a lo anterior, B Lab mantiene una evaluación continua de los requisitos de rendimiento para garantizar que la Certificación B Corp las diferencie de otras con enfoque tradicional, interactuando con diferentes stakeholders como el Consejo Asesor de Estándares de B Lab y equipos de asesores de estándares a nivel regional. B Corp afirma estar dispuesto a tomar en cuenta feedbacks sobre información clave que optimice su proceso de certificación mediante un formulario de participación (B Global Network, 2022).

8. **Continuidad y Capacidad:** para cumplir con este principio se solicita métodos de cálculo reiterativos, capacidad de adaptación ante las variaciones, capacidad de inversión para el mantenimiento del sistema y su desarrollo, aprendizaje y mejora continua.

Para el principio de continuidad y capacidad, el enfoque de certificación B Corp exige que para que se mantenga la certificación en las industrias minera se debe cumplir con los siguientes requisitos (B Lab, s.f.):

- a. Las empresas mineras que obtienen la certificación B Corp y deseen mantenerla, pueden hacerlo mediante un proceso de recertificación cada tres años.
- b. Las empresas mineras deben obtener la certificación IRMA 75 dentro de seis años,

tiempo equivalente a dos periodos de recertificación B Corp.

- c. Las empresas mineras deben comprometerse con la mejora continua en la búsqueda de la certificación IRMA 100.

Lo anterior verifica que el enfoque B Corp cuenta con métodos de cálculo reiterativos; asimismo, el proceso de certificación está en constante revisión y actualización de acuerdo a las variaciones del entorno empresarial, creando constantes oportunidades de mejora y aprendizaje. De igual manera, el crecimiento significativo de la certificación B Corp y del movimiento B Corp le permite generar recursos suficientes para el mantenimiento, desarrollo y evolución del sistema (B Global Network, 2022).

Figura 14

Evaluación de los Resultados de la Aplicación de las Fases 1 y 2 de la Certificación B Corp de acuerdo a los Principios del Modelo Bellagio STAMP

Principios BellagioSTAMP	Cumplimiento de principios (Si / No)
Visión guía	Si
Consideraciones esenciales	Si
Alcance adecuado	Si
Marco e indicadores	Si
Transparencia	Si
Comunicación efectiva	Si
Amplia participación	Si
Continuidad y capacidad	Si

Fuente: Elaboración propia.

5.5 Resultado del objetivo específico 5: Determinar las oportunidades de mejora desde el enfoque de la Gestión de Recursos Humanos correspondiente a la aplicación de las fases 1 y 2 de la certificación B Corp en la minera A - unidad Arequipa

Para responder a este objetivo específico, utilizamos las oportunidades de mejora halladas en los resultados de la Evaluación de Impacto B relacionadas a todas las áreas de impacto menos la de Medio Ambiente; siendo Trabajadores y Gobernanza las que tienen un número mayor de ítems con oportunidad de mejora.

Sin embargo, de todos los ítems no mostrados en nuestros cuadros, desde el área de

Gestión de Recursos Humanos podemos aportar mediante la creación de planes de bajada de información y sensibilización que permitan asegurar la cultura interna alineada a sostenibilidad de la minera A – unidad Arequipa. De acuerdo a lo mencionado anteriormente, la Gestión de Recursos Humanos puede aportar mediante la identificación de prácticas de utilidad para lograr que los colaboradores se comprometan e involucren con el cumplimiento de objetivos ambientales en la empresa con el fin de optimizar los resultados corporativos (Milliman, 2013; Renwick, Redman, & Maguire, 2013).

Es importante recalcar que mediante la Gestión de Recursos Humanos se puede materializar el bienestar del personal, debido a que esta gestión está directamente relacionada con su funcionamiento. De esta manera, la empresa minera A – unidad Arequipa puede llevar a cabo una gestión a favor de los colaboradores, determinando el compromiso, planificación y organización en la empresa, optimización de condiciones en el trabajo, capacitación y desarrollo, propiciar un ambiente laboral motivador, competitivo, entre otros.

En referencia a lo anterior, para mejorar los ítems relacionados al área de impacto Trabajadores, la Gestión de Recursos Humanos debe garantizar la implementación de políticas y acciones que apoyen el bienestar sostenido de los colaboradores, entorno familiar y social (Guzmán, 2016).

Una de las acciones de mejora que podemos implementar en la Minera A – unidad Arequipa es capacitar a los colaboradores en temáticas de trabajo colaborativo, estableciendo los valores que lo delimitan de una manera formal. Todos los roles de la organización deben estar interrelacionados, sin importar su grado de especialización. También es necesario detallar los valores primordiales de la empresa junto con sus características. Las actividades y situaciones basadas en experiencias se recomiendan como método de reconocimiento de la importancia de los principios corporativos, así como el papel del trabajo en equipo para alcanzar las metas empresariales. La delegación de funciones y responsabilidades, así como la resolución grupal de problemas, son estrategias altamente efectivas en el proceso de lograr la sostenibilidad (Muñoz, 2020).

Por otro lado, otra acción de mejora necesaria es reevaluar el proceso de reclutamiento y selección para que los perfiles de los puestos vacantes brinden mayor oportunidad de participación de mujeres en la minera A – Unidad Arequipa. Para lograr esta acción de mejora es fundamental determinar las carreras que se adapten mejor a las necesidades de la

organización y que estas vacantes sean debidamente difundidas mediante procesos de reclutamiento empleando plataformas de gran alcance con el fin de que un porcentaje mayor de mujeres tengan acceso a postular. La divulgación por parte de los grupos de interés, así como los miembros de la empresa aportará al alcance que logrará la publicación.

Con respecto a mejoras sobre el desempeño de los colaboradores, la creación de patrones de medida en la evaluación de desempeño tanto individual como colectivo debe ser tomada en cuenta, incluso en mayor medida que el feedback. Para este fin, se deben escoger los ítems a evaluar, tales como el comportamiento, acciones, compromiso, habilidades y resultados, así como el método de ingreso de la información recolectada. También debe definirse el responsable de la recopilación y supervisión de esta información, así como la forma en que sus resultados serán presentados. La medición del desempeño individual debe ser un atributo de la base de datos, y esta información debe servir como fuente para la toma de decisiones corporativas. Los colaboradores con buen desempeño pueden ser reconocidos por la empresa, mientras que quienes presenten bajo rendimiento pueden recibir motivaciones y capacitaciones para incrementar sus resultados.

Finalmente, generar e implementar el concepto de sostenibilidad desde la perspectiva de la Gestión de Recursos Humanos implica cambiar el enfoque. Esta acción puede ejecutarse correctamente siempre que se establezcan lineamientos claros por parte de la dirección organizacional, y que se establezca un claro entendimiento del concepto de sostenibilidad que incorpore el cuidado medioambiental y los compromisos adquiridos de responsabilidad social corporativa. Para este fin se aconseja establecer un acuerdo escrito respecto de los conceptos señalados y diversos aspectos individuales relacionados a los mismos, con el objetivo de presentar conceptos en detalle y así poder generar medidas individuales, haciendo énfasis en que el sistema de gestión de recursos humanos debe estar alineado con las estrategias corporativas y una imagen empresarial favorable. Para este fin, es importante destacar el rol de la cultura empresarial, la cual debe servir como base de la gestión sostenible de recursos humanos, para que de este modo sea posible generar comunicaciones de credibilidad y confianza, tanto interna como externamente (Ehnet et al., 2014).

Capítulo VI: Conclusiones

6.1 Conclusiones

La creciente aceptación de la certificación B Corp. ha sido consecuencia de la necesidad de mostrar legitimidad en las prácticas éticas por parte de las compañías de diferentes sectores, debido a que esta es una evaluación integral que mide los resultados sociales y ambientales, creando así un movimiento en las empresas “como una fuerza para el bien” (Tröger, 2022). Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo ha tenido como propósito el desarrollo de las fases de aplicación 1 y 2 del proceso de certificación B Corp para la empresa minera A y así determinar si esta certificación responde al modelo de los principios de BellagioSTAMP, realizando un estudio de diagnóstico de una unidad minera de la empresa A, ubicada en Arequipa.

En general, los informes de sostenibilidad del sector minero, en su mayoría, son realizados a nivel global; no obstante, es necesario un enfoque específico a nivel de la locación minera, a fin de que se optimice la calidad y el contenido de estos informes y sean de utilidad para los stakeholders. Los grupos de interés del sector minero precisan información sobre el desempeño ambiental y social en un contexto local respecto al sitio de la mina, debido a que los impactos varían según la ubicación geográfica de la mina (UNEP, 2020).

Con respecto a los resultados obtenidos, concluimos que para la realización de los objetivos específicos 1 y 3, se concluye que la minera A- unidad Arequipa cuenta con información y registros de datos para poder completar las fases 1 y 2 del proceso de certificación B Corp, siendo estas la Evaluación de Impacto B y el Cuestionario de Información e Industrias Controversiales, realizando así los dos primeros pasos para la obtención de esta certificación. Cabe recalcar que el área de impacto de Medio Ambiente presentó la mayor cantidad de vacíos de información; mientras que en el área de impacto Gobernanza se completaron todos los ítems solicitados.

Con respecto al objetivo específico 2, referente a la codificación de las áreas de impacto de la Evaluación de Impacto B, se determinó los ítems correspondientes a cada una de las cinco áreas de impacto, codificadas con base en los ámbitos de la teoría de triple resultado, así como sus posibles combinaciones. Destacando el ámbito social como la codificación que contiene la mayor cantidad de ítems, seguido del ámbito ambiental, la combinación económico-social y ambiental-social.

Por otro lado, respondiendo al objetivo específico 4, basado en determinar si la certificación B Corp responde al modelo de los principios de BellagioSTAMP, se encontró que el proceso de certificación B Corp cumple con los aspectos que un enfoque de certificación estándar de sostenibilidad enfocado al sector minero debe contener, tales como una visión enfocada a la sostenibilidad, consideraciones esenciales enmarcadas en la Evaluación de Impacto B y en el Cuestionario de Divulgación de Información e Industrias Controversiales, respondiendo al requerimiento de una evaluación con enfoque holístico que incluye el análisis del sistema de gobernanza, las tendencias actuales sobre presiones de los stakeholders. Asimismo, B Corp cuenta con un alcance adecuado basado en resultados progresivos así como en la ubicación geográfica, para lo responde con el prerrequisito de la certificación IRMA 50, brindando así una implementación localizada en las unidades mineras para luego desarrollar una evaluación global de la compañía, una orientación temporal balanceada, un marco conceptual explícito, enmarcado en el último año de cierre fiscal con un seguimiento actual y la proyección de medidas de mejora hacia el futuro, el cumplimiento de indicadores integrados, y una revelación de supuestos e incertidumbres exhaustiva, consideradas en el cuestionario de Divulgación de Información posteriormente auditado por B Corp. Adicionalmente, este sistema requiere de un compromiso con la transparencia, el empleo de un método de comunicación amigable y detallado, que incluye la participación de sus usuarios y con un enfoque de mejora continua que garantice un adecuado método de recertificación.

En cuanto a los resultados del objetivo específico 5, las oportunidades de mejora halladas en los resultados de la Evaluación de Impacto B relacionadas a todas las áreas de impacto menos la de Medio Ambiente. Enfatizamos que por medio de la Gestión de Recursos Humanos se puede mejorar las respuestas sobre el desarrollo de la minera A – unidad Arequipa relacionada a los ítems correspondientes a los trabajadores. Derivado de lo anterior, se han descrito y elaborado acciones a favor de las diferentes secciones que engloba el área de Gestión de Recursos Humanos como el compromiso, planificación y organización en la empresa, optimización de condiciones en el trabajo, capacitación y desarrollo, propiciar un ambiente laboral motivador, competitivo, entre otros.

Finalmente, después de analizar los resultados de esta investigación, concluimos que las fases de aplicación 1 y 2 se adecuan a los principios de sostenibilidad para un reporte estandarizado del sector minero, que a su vez permite identificar estrategias y actividades de mejora en materia de la Gestión de Recursos Humanos, siendo esta un área fundamental para el desarrollo sostenible de la empresa.

6.2 Recomendaciones y Limitaciones

Al momento de la aplicación de las fases 1 y 2, se recomienda un acompañamiento con los colaboradores de distintas áreas de la empresa, primando la participación de un trabajador del área de recursos humanos.

Como futuras líneas de investigación, se recomienda desarrollar un estudio similar en cuanto a la obtención de la certificación de IRMA 50, pues en este caso el acceso al cuestionario no era gratuito para revisar el contenido de sus preguntas.

Se recomienda también realizar un estudio comparativo de corte longitudinal, que permita detallar qué diferencias presenta la misma empresa antes y después de haber aplicado parte de las estrategias y actividades sobre la Gestión de Recursos Humanos enfocadas en la sostenibilidad.

Dentro de nuestras limitaciones para el desarrollo del estudio, se encuentra que tuvimos acceso limitado a documentos y otros reportes que sirvan de fuente para el desarrollo de la aplicación de las fases 1 y 2 del proceso de certificación, debido al tipo de información considerada como confidencial y que no debe ser publicada.

En materia de nuestra formación como Psicólogas Organizacionales, los motores de búsqueda de información también fueron limitados, en caso de encontrarse mayor cantidad de artículos que vinculen nuestras categorías de estudio: Certificación B Corp y Gestión de Recursos Humanos.

Finalmente, la literatura revisada en el contexto latinoamericano continúa siendo escaso, lo que limita el poder comparar o inferir de otros hallazgos sobre los resultados de nuestro estudio, específicamente en cuanto a reportes de sostenibilidad estandarizados y la GRH.

Referencias Bibliográficas

- Adams, C. A., & Evans, R. (2004). Accountability, completeness, credibility and the audit expectations gap. *Journal of corporate citizenship*, (14), 97-115.
<https://www.jstor.org/stable/jcorpciti.14.97>
- Adda, G., Azigwe, J. B., & Awuni, A. R. (2016). Business ethics and corporate social responsibility for business success and growth. *European Journal of Business and Innovation Research*, 4(6), 26-42.
<https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Business-ethics-and-corporate-social-responsibility-for-business-success-and-growth.pdf>
- Ahammad, T. (2017). Personnel management to human resource management (HRM): How HRM functions. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 13(9), 412-420.
https://www.researchgate.net/profile/Taslim-Ahammad/publication/321651611_Personnel_Management_to_Human_Resource_Management_HRM_How_HRM_Functions/links/5a742fcc0f7e9b20d490a8c5/Personnel-Management-to-Human-Resource-Management-HRM-How-HRM-Functions.pdf
- Aravind, D., & Christmann, P. (2011). Decoupling of standard implementation from certification: Does quality of ISO 14001 implementation affect facilities' environmental performance? *Business Ethics Quarterly*, 21(1), 73–102.
<https://doi.org/10.5840/beq20112114>
- B Corp España. (s.f.). Quiero ser B Corp. <https://www.bcorpSpain.es/ser-bcorp>
- B Corporation. (s.f.). About B Corp Certification. Measuring a company's entire social and environmental impact. <https://www.bcorporation.net/en-us/certification>

B Corporation. (s.f.). *About B Corps*. <https://www.bcorporation.net/en-us/>

B Corporation. (2022). *Scaling B Corp Certification: Reflections on 2021*.

<https://www.bcorporation.net/en-us/news/blog/scaling-b-corp-certification-reflections-2021>

B Global Network. (2022). *Common concerns about B Corp Certification: a Q&A*.

<https://www.bcorporation.net/en-us/news/blog/common-concerns-about-b-corp-certification-a-q-and-a>

B Impact Assessment. (2020). *B Impact Assessment Structure*.

<https://kb.bimpactassessment.net/support/solutions/articles/43000574682-b-impact-assessment-structure>

B Impact Assessment. (2020). *Impact Areas: Governance, Workers, Community, Environment and Customers*.

<https://kb.bimpactassessment.net/support/solutions/articles/43000574683-impact-areas-governance-workers-community-environment-and-customers>

B Lab Global. (2022). *B Lab Global's 2021 Annual Report*. <https://www.bcorporation.net/en-us/news/blog/b-lab-global-2021-annual-report>

B Lab. (s.f.). B Lab Controversial Issues Statement - Mining Industry. Recuperado el 23 de septiembre de 2022 de

https://assets.ctfassets.net/l575jm7617lt/4mtkFKqLEJ52uuENSnnNln/9fa423b3d747ef723ec534579861375f/Mining_Industry_Controversial_Issues.pdf

B The Change. (2016). *Measuring Purpose Beyond the Triple Bottom Line*.

<https://bthechange.com/measuring-purpose-beyond-the-triple-bottom-line->

[68879133f6d3](#)

Ball, A., Owen, D. L., & Gray, R. (2000). External transparency or internal capture? The role of third-party statements in adding value to corporate environmental reports. *Business strategy and the environment*, 9(1), 1-23. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0836\(200001/02\)9:1%3C1::AID-BSE227%3E3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0836(200001/02)9:1%3C1::AID-BSE227%3E3.0.CO;2-H)

Banco Mundial. (2021). *Diagnóstico del sector minero Perú*.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/463211632474174919/pdf/Peru-Mining-Sector-Diagnostic.pdf>

Bansal, P. (2005). Evolving sustainably: A longitudinal study of corporate sustainable development. *Strategic management journal*, 26(3), 197-218.
<https://doi.org/10.1002/smj.441>

Bansal, P., & Hunter, T. (2003). Strategic explanations for the early adoption of ISO 14001. *Journal of Business Ethics*, 46, 289–299. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1025536731830>

Bartel, J. (2022). *Corporate Social Responsibility And Business Ethics*. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/forbesfinancecouncil/2022/06/27/corporate-social-responsibility-and-business-ethics/?sh=7afd0b722529>

Bice, S. (2016). *Responsible mining: Key principles for industry integrity*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315765679>

Bocean, C. G., Nicolescu, M. M., & Barbu, M. C. R. (2019). Impact of business ethics and social responsibility on organization's performance, iCOnEc-11th International Conference Competitiveness and Stability in the Knowledge-Based Economy.
https://www.researchgate.net/publication/337007085_Impact_of_business_ethics_and

[social responsibility on organization' performance](#)

- Boiral, O. (2007). Corporate greening through ISO 14001: a rational myth?. *Organization Science*, 18(1), 127-146. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0224>
- Bonini, S., & Görner, S. (2011). The business of sustainability: Putting it into practice. *McKinsey Global Survey Results*.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2005). Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. *Human Resource Management*, 44(2), 129-136. <https://doi.org/10.1002/hrm.20054>
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). Corporate social responsibility and resource-based perspectives. *Journal of business Ethics*, 69(2), 111-132. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9071-z>
- Brown, T. J., & Dacin, P. A. (1997). The company and the product: Corporate associations and consumer product responses. *Journal of marketing*, 61(1), 68-84. <https://doi.org/10.1177/002224299706100106>
- Buhr, N. (2010). Histories of and rationales for sustainability reporting. *Sustainability Accounting and Accountability* (pp. 76-88). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203815281-15/histories-rationales-sustainability-reporting-nola-buhr>
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38(3), 268-295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>
- Castka, P., & Prajogo, D. (2013). The effect of pressure from secondary stakeholders on the internalization of ISO 14001. *Journal of Cleaner Production*, 47, 245-252.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.12.034>

Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.

<https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>

Collison, D. J., Cobb, G., Power, D. M., & Stevenson, L. A. (2008). The financial performance of the FTSE4Good indices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(1), 14-28. <https://doi.org/10.1002/csr.144>

Comisión Brundtland de las Naciones Unidas. (1987). *Sostenibilidad*. Unit Nations.

<https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/sostenibilidad>

Compañía Minera Antamina S.A. (2021). *Reporte de sostenibilidad 2021*.

<https://25n9v12xdmru2v4k1z46yi4o-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2022/07/reporte-de-sostenibilidad-2021.pdf>

Concha, E. (2017). *Minería global contemporánea o financiarizada*. *Ola financiera*, 10(27), 81-

116. http://www.olafinanciera.unam.mx/new_web/27/pdfs/PDF27/ConchaOlaFinanciera27.pdf

Conexión ESAN. (2018). *La importancia de la sostenibilidad para una empresa actual*.

ESAN Graduate School of Business. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-importancia-de-la-sostenibilidad-para-una-empresa-actual>

Correa, M. E., Flynn, S., & Amit, A. (2004). *Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial*. Cepal.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5621/S044214_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cortez, E., Peñaloza, P., Pumapillo, S. (2016). *Gestión de emisiones de gases de efecto invernadero en explotaciones mineras subterráneas en el Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. Repositorio Académico UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624100/cortez_le.pdf?sequence=10&isAllowed=y
- Dando, N., & Swift, T. (2003). Transparency and assurance minding the credibility gap. *Journal of Business Ethics*, 44(2), 195-200. <https://doi.org/10.1023/A:1023351816790>
- Davis, G. F., & Marquis, C. (2005). Prospects for organization theory in the early twenty-first century: Institutional fields and mechanisms. *Organization science*, 16(4), 332-343. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0137>
- Deegan, C., Cooper, B. J., & Shelly, M. (2006). An investigation of TBL report assurance statements: UK and European evidence. *Managerial Auditing Journal*. <https://doi.org/10.1108/02686900610661388>
- Delevingne, L., Glazener, W., Grégoir, L. y Henderson, K. (2020). *Climate risk and decarbonization: What every mining CEO needs to know*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/sustainability/our-insights/climate-risk-and-decarbonization-what-every-mining-ceo-needs-to-know>
- Delgado, A. (17 de agosto de 2022). *Qué es y cómo conseguir un certificado B Corp para tu empresa*. Emprendedores. <https://www.emprendedores.es/gestion/b-corp-empresas/>
- Delmas, M. (2001). Stakeholders and competitive advantage: The case of ISO 14001.

Production and Operations Management, 10(3), 343–358.

<http://dx.doi.org/10.1111/j.1937-5956.2001.tb00379.x>

Delmas, M. A., & Montes-Sancho, M. J. (2010). Voluntary agreements to improve environmental quality: Symbolic and substantive cooperation. *Strategic Management Journal*, 31(6), 575-601. <https://doi.org/10.1002/smj.826>

Deloitte (2018). Monitoreo de las tendencias 2018. Los 10 principales temas que forjarán la minería en el año venidero.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/energy-resources/2018/Tendencias-en-Mineria-2018.pdf>

Desautez, M. (17 de noviembre de 2017). COP 23: carbón, la industria que contamina el mundo. *Deutsche Welle [DW]*. <https://www.dw.com/es/cop-23-carb%C3%B3n-la-industria-que-contamina-el-mundo/a-41430773#:~:text=Una%20industria%20%22sucia%22-,La%20miner%C3%ADa%20es%20una%20de%20las%20industrias%20m%C3%A1s%20contaminantes%20del,veces%20m%C3%A1s%20que%20el%20petr%C3%B3leo>

Dunphy, D. C., Griffiths, A., y Benn, S.(2003). Organizational Change for Corporate Sustainability-A Guide for Leaders and Change Agents of the Future. Journal of Education for Business, Routledge: Londres.

Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business strategy and the environment*, 11(2), 130-141.

<https://doi.org/10.1002/bse.323>

Ehnert, I. (2009a). Sustainability and human resource management: reasoning and

- applications on corporate websites. *European Journal of International Management*, 3(4), 419-438. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2009.028848>
- Ehnert, I. (2009b). Sustainable human resource management. Physica-Verlag.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-7908-2188-8>
- Ehnert, I. Harry, W., & Zink, K. J. (2014). *Sustainability and Human Resource Management Developing Sustainable Business Organizations*. Springer.
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2014). Sustainability and HRM. In *Sustainability and human resource management* (pp. 3-32). Springer, Berlin, Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-37524-8_1
- El Comercio. (17 de octubre de 2020). Mujeres y minería: una relación que crece y alimenta el sector. <https://especial.elcomercio.pe/mineriasostenible/mujeres-y-mineria-una-relacion-que-crece-y-alimenta-el-sector/>
- Elkington, J. (1998). Accounting for the triple bottom line. *Measuring Business Excellence*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/eb025539/full/html>
- Empresa A (2021). Reporte de Sostenibilidad 2021. Espíndola, C. & Valderrama, J. (2012). Huella del carbono. Parte 1: conceptos, métodos de estimación y complejidades metodológicas. *Información tecnológica*, 23(1), 163-176.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642012000100017>
- Federal, Provincial and Territorial Social Licence Task Group. (2010). *Mining Sector Performance Report 1998-2008*.
https://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rncan-nrcan/M31-15-2008-eng.pdf

- Ferrón, V. (2017). The dark side of ISO 14001: The symbolic environmental behavior. *European Research on Management and Business Economics*, 23(1), 33-39. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2016.09.002>
- Fitzpatrick, P., Fonseca, A., & McAllister, M. L. (2011). From the whitehorse mining initiative towards sustainable mining: Lessons learned. *Journal of Cleaner Production*, 19(4), 376-384. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2010.10.013>
- Fonseca, A. (2010). How credible are mining corporations' sustainability reports? A critical analysis of external assurance under the requirements of the international council on mining and metals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 17(6), 355-370. <https://doi.org/10.1002/csr.230>
- Fonseca, A., McAllister, M. L., & Fitzpatrick, P. (2014). Sustainability reporting among mining corporations: a constructive critique of the GRI approach. *Journal of cleaner production*, 84, 70-83. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.11.050>
- Franks, D. M. (2015). *Mountain movers: Mining, sustainability and the agents of change*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315884400>
- García, M. J. (2015). La cuenta del triple resultado o triple bottom line. *Revista de contabilidad y dirección*, 20, 65-77.
- Garvin, T., McGee, T. K., Smoyer-Tomic, K. E., & Aubynn, E. A. (2009). Community–company relations in gold mining in Ghana. *Journal of environmental management*, 90(1), 571-586. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2007.12.014>
- Gheraia, Z., Saadaoui, S., & Abdelli, H. A. (2019). Business ethics and corporate social responsibility: bridging the concepts. *Open Journal of Business and Management*,

- 7(04), 2020. https://www.scirp.org/html/33-1531003_95926.htm
- Global Reporting Initiative. (s.f). *About GRI*. <https://www.globalreporting.org/about-gri/>
- Gray, R. (2000). Current developments and trends in social and environmental auditing, reporting and attestation: a review and comment. *International Journal of Auditing*, 4(3), 247-268. <https://doi.org/10.1111/1099-1123.00316>
- Gray, R., & Milne, M. (2002). Sustainability reporting: who's kidding whom?. *Chartered Accountants Journal of New Zealand*, 81(6), 66-70.
https://www.researchgate.net/profile/Rob-Gray-8/publication/333647199_Sustainability_Reporting_Who's_Kidding_Whom/links/5cf940e64585157d15978d9b/Sustainability-Reporting-Whos-Kidding-Whom.pdf
- Guerci, M., Shani, A. B. R., & Solari, L. (2014). A stakeholder perspective for sustainable HRM. *Sustainability and Human Resource Management*, 205-223.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-37524-8_9
- Guzmán González, M. G. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Saber*, 28(4), 794-805.
<http://ve.scielo.org/pdf/saber/v28n4/art14.pdf>
- Heras-Saizarbitoria, I., Dogui, K., & Boiral, O. (2013). Shedding light on ISO 14001 certification audits. *Journal of Cleaner Production*, 51, 88–98.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.01.040>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* McGraw-Hill.
- Hills, J., & Welford, R. (2005). Profits, pollution and prison: a case study of gold mining in

- Indonesia. *Corporate Social-Responsibility and Environmental Management*, 12(2), 105. <https://doi.org/10.1002/csr.87>
- Hills, J., & Welford, R. (2006). Case study: auditing for human rights: Freeport-McMoRan Copper and Gold in Papua. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 13(2), 108-114. <https://doi.org/10.1002/csr.116>
- Hilson, G., & Haselip, J. (2004). The environmental and socioeconomic performance of multinational mining companies in the developing world economy. *Minerals & Energy-Raw Materials Report*, 19(3), 25-47.
<https://doi.org/10.1080/14041040410027318>
- Holzman, J. (2020). *Mining sector's reputation at growing risk from human rights issues, report says*. S&P Global Inc. Recuperado el 23 de septiembre de 2022 de <https://www.spglobal.com/marketintelligence/en/news-insights/latest-news-headlines/mining-sector-s-reputation-at-growing-risk-from-human-rights-issues-report-says-59561326>
- Horta-Gaviria, C. M., & García-Rodríguez, M. M. (2022). *La industria minera en Latinoamérica*. *Ánfora*, 29(52), 157-181.
<https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/795>
- Iatridis, K., & Kesidou, E. (2016). What drives substantive versus symbolic implementation of ISO 14001 in a time of economic crisis? Insights from Greek manufacturing companies. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 859-877.
<https://doi.org/10.1007/s10551-016-3019-8>
- Initiative for Responsible Mining Assurance [IRMA] (2018). *IRMA Standard for Responsible Mining IRMA-STD-001*. Recuperado el 30 de septiembre de 2022 de

https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf

Initiative for Responsible Mining Assurance [IRMA] (s.f.). *Certification*. Responsible Mining. Recuperado el 30 de septiembre de 2022 de

<https://responsiblemining.net/what-we-do/certification/>

Instituto de Seguridad Minera (ISEM) (2019). Mapa de Certificaciones Mineras del Perú.

Revista Seguridad Minera. <https://www.sistemab.org/directorio->

[b/?title=&industry=&certification=Certificate%3ACertificado&country=Per%C3%BA&presence=Per%C3%BA&producto=&impact=#main-search](https://www.sistemab.org/directorio-b/?title=&industry=&certification=Certificate%3ACertificado&country=Per%C3%BA&presence=Per%C3%BA&producto=&impact=#main-search)

[A&presence=Per%C3%BA&producto=&impact=#main-search](https://www.sistemab.org/directorio-b/?title=&industry=&certification=Certificate%3ACertificado&country=Per%C3%BA&presence=Per%C3%BA&producto=&impact=#main-search)

Instituto Peruano de Economía [IPE]. (2021). *Contribución de la minería a la economía*

nacional. Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía [SNMPE].

[https://www.snmpe.org.pe/informes-y-publicaciones/contribuci%C3%B3n-de-la-](https://www.snmpe.org.pe/informes-y-publicaciones/contribuci%C3%B3n-de-la-miner%C3%ADa-a-la-econom%C3%ADa-nacional.html)

[miner%C3%ADa-a-la-econom%C3%ADa-nacional.html](https://www.snmpe.org.pe/informes-y-publicaciones/contribuci%C3%B3n-de-la-miner%C3%ADa-a-la-econom%C3%ADa-nacional.html)

International Institute for Sustainable Development. (s.f). *BellagioSTAMP: SusTainability*

Assessment and Measurement Principles. <https://www.iisd.org/projects/bellagiostamp->

[sustainability-assessment-and-measurement-principles](https://www.iisd.org/projects/bellagiostamp-sustainability-assessment-and-measurement-principles)

Jiang, R. J., & Bansal, P. (2003). Seeing the need for ISO 14001. *Journal of Management*

Studies, 40(4),1047-1067. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00370>

Kamp-Roelands, N. (2002). Towards a framework for auditing environmental reports.

CentER, Center for Economic Research.

[https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/towards-a-framework-for-](https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/towards-a-framework-for-auditing-environmental-reports)

[auditing-environmental-reports](https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/towards-a-framework-for-auditing-environmental-reports)

- Kamp-Roelands, N., Rigter, J., & Boerma, H. (2008). Transparency in assurance reports on corporate responsibility reporting. *CSR Knowledge Center Ernst & Young Central Europe, Rotterdam*.
- Kim, S., Karlesky, M. J., Myers, C. G., & Schifeling, T. (2016). Why companies are becoming B corporations. *Harvard Business Review*, 17, 1-5. <https://christophergmyers.net/publication/2016-kim-hbr/kim2016hbr.pdf>
- King, A. A., Lenox, M. J., & Terlaak, A. (2005). The strategic use of decentralized institutions: Exploring certification with the ISO 14001 management standard. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1091-1106. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.19573111>
- Kolk, A. (2003). Trends in sustainability reporting by the Fortune Global 250. *Business strategy and the environment*, 12(5), 279-291. <https://doi.org/10.1002/bse.370>
- KPMG Sustainability. (2008). KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2008. KPMG Sustainability Services. https://www.csrwire.com/press_releases/13790-kpmg-international-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2008
- Kramer, M. R., & Porter, M. E. (2002). La ventaja competitiva de la filantropía corporativa. *Harvard Business Review*, 80(12), 49-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431332>
- Lai, S., & De Montis, A. (2022). Sustainability. *Encyclopedia of Big Data*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32010-6_463
- Lannelongue, G., Gonzalez-Benito, J., Gonzalez-Benito, O., & Gonzalez-Zapatero, C. (2015).

Time compression diseconomies in environmental management: The effect of assimilation on environmental performance. *Journal of environmental management*, 147, 203-212. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2014.04.035>

László Pintér. (2009). *BellagioSTAMP: SusTainability Assessment and Measurement Principles brochure*. <https://www.iisd.org/publications/bellagiostamp-sustainability-assessment-measurement-principles-brochure>

Levesque, M., Millar, D., & Paraszczak, J. (2014). Energy and mining—the home truths. *Journal of cleaner production*, 84, 233-255. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.12.088>

Lodhia, S. (2007). Corporations and the environment: Australian evidence. *International Journal of Environmental, Cultural, Economic and Social Sustainability*. <https://openresearch-repository.anu.edu.au/handle/1885/32254>

Lodhia, S. K. (2012). The need for effective corporate social responsibility/sustainability regulation. *Contemporary issues in Sustainability accounting, assurance and reporting*. Emerald Publishing Limited, 139-152. https://books.google.ca/books?hl=es&lr=&id=-KQ8wtyIwMsC&oi=fnd&pg=PA139&dq=A+need+for+effective+CSR/sustainability+regulation&ots=K6IraoitDJ&sig=ilCxNVl_3X8PAAtBufmosYaDZC2I&redir_esc=y#v=onepage&q=A%20need%20for%20effective%20CSR%2Fsustainability%20regulation&f=false

Lodhia, S. K. (2018). *Mining and sustainable development: current issues*. Routledge. <https://books.google.ca/books?hl=es&lr=&id=qe1GDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT25&dq=Mining+and+sustainable+development:+current+issues&ots=E7Trn->

[pUZ6&sig=DLZjy -](#)

[TF0Tt91bBEf5I9bohR3I&redir_esc=y#v=onepage&q=Mining%20and%20sustainable%20development%3A%20current%20issues&f=false](#)

Lodhia, S., & Hess, N. (2014). Sustainability accounting and reporting in the mining industry: current literature and directions for future research. *Journal of Cleaner Production*, 84, 43-50. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.08.094>

López, M. J. G. (2015). La cuenta del triple resultado o triple bottom line. *Revista de contabilidad y dirección*, 20, 65-77. https://accid.org/wp-content/uploads/2018/11/LA_CUENTA_DEL_TRIPLE_RESULTADO.pdf

Macintyre, M., Mee, W., & Solomon, F. (2008). Evaluating social performance in the context of an 'audit culture': a pilot social review of a gold mine in Papua New Guinea. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(2), 100-110. <https://doi.org/10.1002/csr.155>

MacLean, R., & Rebernak, K. (2007). Closing the credibility gap: The challenges of corporate responsibility reporting. *Environmental Quality Management*, 16(4), 1-6. <https://d3pcsg2wj9izr.cloudfront.net/files/8707/articles/16293/ARTICLE1.pdf>

Marín, S. (2019). Sostenibilidad y RSC. Cuadernos de la Cátedra Caixa Bank de Responsabilidad Social Corporativa, 41. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0514.pdf>

Miller, K. (2020). *The Triple Bottom Line: What it is & why it's important*. Harvard Business School Online's Business Insights Blog. Recuperado el 02 de octubre de 2022 de <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-the-triple-bottom-line#:~:text=The%20triple%20bottom%20line%20is,%3A%20profit%2C%20people>

[%2C%20and%20the](#)

Milliman, John. (2013). Leading-Edge Green Human Resource Practices: Vital Components to Advancing Environmental Sustainability. *Environmental Quality Management*, 23(2), 31-45. <https://doi.org/10.1002/tqem.21358>

Minera Las Bambas S.A.C. (2021). *Informe de Sostenibilidad 2021*.

<http://dp.hpublication.com/publication/2ac86315/mobile/>

Minería Sostenible de Galicia. (2022). El 45% de economía mundial está impulsada por el sector minero. <https://minariasostible.gal/es/economia-mundial-y-el-sector-minero/>

Minería, motor de la economía. (2022). *Boletín Estadístico Minero*, Edición N° 06-2022.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3473633/BEM06-2022.pdf.pdf>

MiningWatch Canada. (2004). When Mining Doesn't Work: Towards Sustainable Mining Communities. https://miningwatch.ca/sites/default/files/lobby_day_2004_0_0.pdf

Ministerio de Energía y Minas. (2021). 2021 Anuario Minero. *Reporte Estadístico*.

<https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/ANUAR IOS/2021/AM2021.pdf>

Miranda, M., Chambers, D., & Coumans, C. (2005). Framework for responsible mining: a guide to evolving standards. <https://ceaa-acee.gc.ca/B4777C6B-docs/WP-1785-034.pdf>

Moneva, J., Archel, P., & Correa, C. (2006). GRI and the camouflaging of corporate unsustainability. *Elsevier*, 30(2), 121-137.

<https://doi.org/10.1016/j.accfor.2006.02.001>

Montiel, I. (2008). Corporate social responsibility and corporate sustainability: Separate pasts, common futures. *Organization & Environment*, 21(3), 245-269.

<https://doi.org/10.1177/1086026608321329>

Moody, R. (2001). Sleepwalking with the enemy-or waking to the truth. *Mines & Communities*. <http://www.minesandcommunities.org/article.php?a=1677>

Moran, C. J., Lodhia, S., Kunz, N. C., & Huisingh, D. (2014). Sustainability in mining, minerals and energy: new processes, pathways and human interactions for a cautiously optimistic future. *Journal of Cleaner Production*, 84, 1-15.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.09.016>

Moroz, P. W., Branzei, O., Parker, S. C., & Gamble, E. N. (2018). Imprinting with purpose: Prosocial opportunities and B Corp certification. *Journal of Business Venturing*, 33(2), 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.01.003>

Mudd, G. M. (2012). Sustainability reporting and the platinum group metals: a global mining industry leader?. *Platinum Metals Review*, 56(1), 2-19.

<https://pdfs.semanticscholar.org/6f2d/42c3333efc8ed45c959bd4e7d5de52669d50.pdf#page=4>

Muñoz Zúñiga, M. (2020). El impacto de la gestión de personas en la sostenibilidad de emprendimientos sociales chilenos: proponiendo prácticas de recursos humanos para la construcción de estrategias que favorezcan la supervivencia organizacional del tercer sector en Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178960/Tesis%20-%20Marco%20Mu%c3%b1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Newmont Corporation. (2021). *Leading change. Focused on value. 2021 Sustainability*

report. Recuperado el 27 de septiembre de 2022 de

https://s24.q4cdn.com/382246808/files/doc_downloads/sustainability/2021-report/newmont-2021-sustainability-report.pdf

Newmont Corporation. (s.f.). *Yanacocha. Newmont crean con éxito la compañía de oro líder a nivel mundial*. Newmont. <https://www.newmont.com/operations-and-projects/global-presence/south-america/yanacocha-peru/yanacocha/default.aspx>

Nigri, G., & Del Baldo, M. (2018). Sustainability reporting and performance measurement systems: How do small-and medium-sized benefit corporations manage integration?. *Sustainability*, 10(12), 4499. <https://doi.org/10.3390/su10124499>

Normas ISO. (s.f.). <https://www.isotools.org/normas/>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

O'Dwyer, B., & Owen, D. (2007). Seeking stakeholder-centric sustainability assurance: An examination of recent sustainability assurance practice. *Journal of Corporate Citizenship*, (25), 77-94. <https://www.jstor.org/stable/jcorpciti.25.77>

O'Dwyer, B., & Owen, D. L. (2005). Assurance statement practice in environmental, social and sustainability reporting: a critical evaluation. *The British Accounting Review*, 37(2), 205-229. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2005.01.005>

Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization studies*, 24(3), 403-441. <https://doi.org/10.1177/017084060302400391>

Osranek, R., & Zink, K. J. (2014). Corporate human capital and social sustainability of human

- resources. In *Sustainability and human resource management* (pp. 105-126). Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-37524-8_5
- Owen, D. (2010). Assurance practice in sustainability reporting. In *Sustainability accounting and accountability* (pp. 187-202). Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203815281-21/assurance-practice-sustainability-reporting-david-owen>
- Owen, D., & O'Dwyer, B. (2004). Assurance statement quality in environmental, social and sustainability reporting: A critical evaluation of leading edge practice.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.201.3935&rep=rep1&type=pdf>
- Paelman, V., Van Cauwenberge, P., & Vander Bauwhede, H. (2020). Effect of B corp certification on short-term growth: European evidence. *Sustainability*, 12(20), 8459. <https://doi.org/10.3390/su12208459>
- Paelman, V., Van Cauwenberge, P., & Vander Bauwhede, H. (2021). The impact of B corp certification on growth. *Sustainability*, 13(13), 7191. <https://doi.org/10.3390/su13137191>
- Palekhov, D., & Palekhova, L. (2019). Responsible Mining: Challenges, Perspectives and Approaches. *Sustainable Global Value Chains* (pp. 521-544). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14877-9_28
- Perez, F., & Sanchez, L. E. (2009). Assessing the evolution of sustainability reporting in the mining sector. *Environmental management*, 43(6), 949-961. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00267-008-9269-1>

Prospectors & Developers Association of Canada [PDAC] y World Economic Forum (2019).

Cumbre Internacional PDAC-WEF 2019 de Ministros de Minería. El futuro de las cadenas de suministro de minerales responsables. https://www.pdac.ca/docs/default-source/priorities/public-affairs/imms/pdac-wef-imms-meeting-report-march-2019_sp.pdf?sfvrsn=f7298c98_0

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23a ed.).

Renwick, Douglas W. S.; Redman, Tom; Maguire, Stuart. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>

Reynolds, S. J., Schultz, F. C., & Hekman, D. R. (2006). Stakeholder theory and managerial decision-making: Constraints and implications of balancing stakeholder interests. *Journal of business ethics*, 64(3), 285-301. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-5493-2>

Shrivastava, P. (1995). The role of corporations in achieving ecological sustainability. *Academy of management review*, 20(4), 936-960. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9512280026>

Sistema B y Deloitte (2019). *Índice Triple Impacto. Mejores empresas, mejoran el país.* <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/risk/reporte-indice-triple-impacto-septiembre-2019.pdf>

Sistema B (s.f.). *¿Cómo ser Empresa B Certificada?*. <https://www.sistemab.org/ser-b/>

Sistema de Gestión de Riesgos y Seguridad. (s.f.). <https://www.isotools.org/normas/riesgos-y-seguridad/>

Sistemas de Gestión Ambiental y Energía. (s.f.). <https://www.isotools.org/normas/medio->

[ambiente/](#)

Sistemas de Gestión de Calidad. (s.f.). <https://www.isotools.org/normas/calidad/>

Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social. (s.f.).

<https://www.isotools.org/normas/responsabilidad-social/>

Skouloudis, A., Evangelinos, K., & Kourmousis, F. (2009). Development of an evaluation methodology for triple bottom line reports using international standards on reporting. *Environmental Management*, 44(2), 298-311. <https://doi.org/10.1007/s00267-009-9305-9>

Slaper, T. F., & Hall, T. J. (2011). The triple bottom line: What is it and how does it work. *Indiana business review*, 86(1), 4-8.
<http://www.ibrc.indiana.edu/ibr/2011/spring/pdfs/article2.pdf>

Smith, N. C. (2003). Corporate social responsibility: whether or how?. *California management review*, 45(4), 52-76. <https://doi.org/10.2307/41166188>

Sociedad Minera Cerro Verde. (2021). *Memoria anual 2021*. Recuperado el 27 de septiembre de 2022 de [https://www.cerroverde.pe/pdf/memoria-2021-feb-NUMEROS-con-EEFF\[47\].pdf](https://www.cerroverde.pe/pdf/memoria-2021-feb-NUMEROS-con-EEFF[47].pdf) <http://dp.hpublication.com/publication/2ac86315/mobile/>

Stankeviciute, Z., & Savaneviciene, A. (2013). Sustainability as a concept for human resource management. *Economics and Management*, 18(4), 837-846.
<https://doi.org/10.5755/j01.em.18.4.5631>

Stubbs, W. (2017). Sustainable entrepreneurship and B corps. *Business Strategy and the Environment*, 26(3), 331-344. <https://doi.org/10.1002/bse.1920>

- Thom, N., & Zaugg, R. J. (2004). Innovation and Personal management: in EJ Schwarz: Innovations management. Wiesbaden: Gabler, 215-245. https://doi.org/10.1007/978-3-663-10862-7_11
- Togun, O. R., & Nasieku, T. (2015). Effect of corporate social responsibility on performance of manufacturing companies in Nigeria. *International Journal of Current Advanced Research*, 4(8), 228-233. <https://www.journalijcar.org/issues/effect-corporate-social-responsibility-performance-manufacturing-companies-nigeria>
- Tröger, K. (2022). *B Corp certification in Europe: an analysis of impact and growth opportunities* (Doctoral dissertation). <http://hdl.handle.net/10362/139940>
- United Nation Environment Programme [UNEP]. (2020). Sustainability Reporting in the Mining Sector. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/33924/SRMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- United Nations Global Compact. (2011). Corporate Sustainability in The World Economy. https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/news_events%2F8.1%2FGC_brochure_FI_NAL.pdf
- Van Marrewijk, M. (2003). Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: Between agency and communion. *Journal of business ethics*, 44(2), 95-105. <https://doi.org/10.1023/A:1023331212247>
- Whitmore, A. (2006). The emperors new clothes: Sustainable mining?. *Journal of Cleaner Production*, 14(3-4), 309-314. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2004.10.005>
- Wilkinson, A., Hill, M., & Gollan, P. (2001). The sustainability debate. *International Journal*

of Operations & Production Management.

<https://doi.org/10.1108/01443570110410865>

Yin, H., & Schmeidler, P. J. (2009). Why do standardized ISO 14001 environmental management systems lead to heterogeneous environmental outcomes?. *Business Strategy and The Environment*, 18(7), 469-486. <https://doi.org/10.1002/bse.629>