

**PRÁCTICAS LABORALES DE LOS MINEROS EN EL RESGUARDO “CAÑAMOMO
Y LOMAPRIETA- VEREDA LAS PILAS” DEL MUNICIPIO DE RIOSUCIO–CALDAS
DESDE LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA**

**LAURA GRANADA OBANDO
YENIFFER GÓMEZ SEPÚLVEDA**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES**

2017

**PRÁCTICAS LABORALES DE LOS MINEROS EN EL RESGUARDO “CAÑAMOMO
Y LOMAPRIETA- VEREDA LAS PILAS” DEL MUNICIPIO DE RIOSUCIO–CALDAS
DESDE LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA**

LAURA GRANADA OBANDO

YENIFFER GÓMEZ SEPÚLVEDA

Asesor

JUAN DIEGO VALLEJO OCAMPO

**Grupo Desarrollo Humano y Organizacional en el Mundo del Trabajo
Línea Gerencia del Talento Humano en la Sociedad del Conocimiento
Macroproyecto Trabajo y Gestión Pública: El Caso del Departamento de Caldas**

**Trabajo de grado para optar al título de
Especialista en Gerencia del Talento Humano**

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

MANIZALES

2017

Nota de aceptación

Presidente

Jurado

Manizales, Julio de 2017

Contenido

Introducción.....	9
1. Planteamiento del Problema	10
2. Justificación.....	11
3. Pregunta de Investigación	13
4. Objetivos	14
4.2 Objetivos Específicos.....	14
5. Antecedentes.....	15
6. Marco Teórico	19
7. Metodología.....	35
7.1 Población y Muestra.....	36
7.2 Técnicas e Instrumentos	37
7.2.1 Trabajo de Campo	37
7.2.2 Aplicación de los Instrumentos	39
8. Resultados.....	42
8.1 Caracterización Sociodemográfica	42
8.2 Resultados del instrumento: prácticas laborales y normativa minera en la Mina Gabia	44
8.2.1 Situación Contractual.....	44
8.2.2 Administración del talento humano	45
8.2.3 Seguridad y Salud en el Trabajo	53
8.2.4 Normativa Minera.....	54
9. Discusión	58
10. Conclusiones	63
11. Recomendaciones.....	65
Referencias	72
Anexos.....	77

Lista de Tablas

Tabla 1. Funciones dentro de la Mina	44
Tabla 2. Coordinación de empleados	45
Tabla 3. Salario y Proyecto de Vida	47
Tabla 4. Motivación laboral.....	48
Tabla 5. Experiencia Laboral.....	50
Tabla 6. Conocimiento de la política normativa minera	54

Lista de Anexos

Anexo 1. Formato de encuesta y Guía de Observación	77
Anexo 2. Registro Fotográfico trabajo de campo	82

Resumen

En esta investigación, se exponen y analizan las prácticas laborales de los mineros en el Resguardo “Cañamomo y Lomapieta- Vereda las Pilas” del Municipio de Riosucio- Caldas, describiendo que estos cumplen con normativas generales del mundo del trabajo y la gerencia del talento humano, y al mismo tiempo, evidenciando el seguimiento y supervisión que realiza el Estado, por medio de la Gestión pública a la minería artesanal.

Por medio de la presente investigación, se permitió conocer el papel del estado en la actividad minera, encontrando inconformidades a la hora de hacer un acompañamiento integral para la legalización de la mina, lo que incide en aspectos como la ejecución en la Gerencia del Talento Humano.

Con todo lo anterior y los resultados encontrados en la investigación, se plantea una propuesta de intervención para la Mina Gabia en aras de fortalecer el talento humano dentro de ella, en cuanto a las competencias de los trabajadores y con el fin de fortalecer el proceso de legalización de la misma.

Palabras claves: Trabajo, Gestión pública, Actividad minera, Prácticas laborales, Gerencia del talento humano.

Abstract

The mining working practices at the “Cañamomo and Lomaprieta” indigenous reservation, “Las Pilas” Village, at the Municipality of Riosucio, Caldas, Colombia, are exposed and analyzed in this research study. It describes how they comply with the general regulatory provisions of the working world and with the human talent management norms. At the same time, it evidences the monitoring and supervision from the State by means of Public Management to artisan mining.

This research aims at knowing the role of the State in the mining activity, thus finding non-conformities at the moment of providing a comprehensive support for legalizing a mine. This has an effect in aspects such as the implementation of the Human Talent Management.

Based upon all the above and on the results from the research study, an intervention proposal for the Gabia Mine is presented. This intervention aims at strengthening human talent within it with reference to the miners’ competencies and the consolidation of its legalization.

Keywords: Work, Public Management, mining activity, working practices, Human talent Management

Introducción

El Resguardo Indígena Cañamomo Lomapieta, conformado por 32 comunidades, está situado en la cordillera occidental entre los municipios de Riosucio y Supía en el departamento de Caldas, con 20 comunidades en Riosucio y 12 en Supía. Aquí se encuentra la Vereda Las Pilas (Mina donde se realizó la presente investigación) donde la principal actividad económica se basa en la explotación minera, práctica que se realiza de manera artesanal.

De acuerdo con lo anterior y el tipo de minería que ejercen en la comunidad, conviene decir que esta no es sostenible, el recurso extraído no se recupera. En consecuencia, no se puede hablar de una minería limpia, socialmente responsable y que sea productiva.

De igual modo, el tema de la minería ha sido abordado desde un tiempo para acá por el impacto que tiene no sólo en el medio ambiente, sino también en el ámbito de las comunidades. Es por ello que el objetivo de esta investigación es identificar las prácticas laborales de los mineros, desde la Gerencia del Talento Humano, pues ya sea una práctica legal o ilegal, aquí se encuentran inmersas destrezas que suplen las necesidades básicas del trabajador y desde la Gestión Pública dar a conocer el papel del Estado frente al trabajo en minería artesanal, ya que es importante conocer las leyes y normas que rigen esta actividad.

1. Planteamiento del Problema

A nivel mundial se observa que la minería es una problemática que trae riesgos a trabajadores y a la sociedad como tal, además dado que, en dicha labor el control del Estado es mínimo e ineficiente.

Así mismo, se observa que los medios de comunicación masiva interpretan a la minería como un delito que deteriora el medio ambiente y la cultura, donde gobernantes o grandes empresarios sólo quieren enriquecerse a favor de los recursos naturales del país, sin importar finalmente la desaparición de estos. Se podría decir que, en la minería, los objetivos económicos predominan sobre los valores y ante todo sobre lo HUMANO.

El problema de la actividad minera es también la falta de oportunidades educativas y laborales y al mismo tiempo, la forma que tiene el Estado Colombiano de administrar y gestionar las políticas públicas, permitiendo que la actividad minera prevalezca no sólo de forma legal, sino también ilegal en el país. En este orden de ideas, cabe resaltar que el problema de la minería se presenta en forma creciente en los países en vías de desarrollo.

Posteriormente, se hace referencia que, al hablar de minería, se está inmersos en un tabú, nadie se atreve a opinar sobre esto, ni mucho menos dar información, por los mismos riesgos que esto conlleva.

De manera que, este contexto, permitirá conocer y profundizar sobre la realidad del trabajo minero en Colombia y el ejercicio del Estado colombiano a la hora de vigilar y controlar los lineamientos descritos por el Ministerio de Minas, con el fin de llevar a cabo una minería responsable.

2. Justificación

Desde la especialización de Gerencia del Talento Humano, y partiendo de la gestión pública, es importante dar a conocer las prácticas laborales de los trabajadores en la minería; lo que se busca es dimensionar y visibilizar las características de dichas relaciones (tipos de organización, jornadas, salarios, contrato y los riesgos a los que están expuestos diariamente los mineros); con el fin que las personas conozcan que la minería no solo impacta al medio ambiente sino también al talento humano.

En tal sentido, es preciso decir que la minería, es una problemática a nivel mundial. Se ha evidenciado que, por décadas, esta actividad de extracción de minerales alrededor del mundo se está presentando como un “tabú”, actividad de la que un grupo mínimo de personas está dispuesta a colaborar y a brindar información, ya que este tipo de trabajo vulnera la dignidad y los derechos humanos de cientos de individuos.

Es necesario recalcar que esta investigación es novedosa para la sociedad y para la disciplina porque por medio de ella se va a generar en las personas conciencia sobre el impacto de la minería en quienes la ejercen, partiendo del análisis de las prácticas laborales; el contexto donde se desarrollan y cómo se desarrollan. Es novedosa también por el abordaje teórico y la población a estudiar, así mismo desde la bibliografía y las investigaciones revisadas no se encontraron trabajos que ahonden sobre las prácticas laborales en la minería, y más específicamente en el Resguardo “Cañamomo y Lomapieta- Vereda las Pilas” del Municipio de Riosucio.

Finalmente, y a partir de una visión integral que se le dará a los factores determinantes de la minería, como lo son, medio ambiente, comunidad, mundo del trabajo y gestión pública, se

tomará conciencia sobre cómo después de esta investigación, a la minería se le verá desde otra mirada, desde la percepción del talento humano y así seguro se aportará a dignificar dicha labor.

3. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las prácticas laborales de los mineros en el Resguardo “Cañamomo y Lomapieta- Vereda las Pilas” del Municipio de Riosucio- Caldas desde la gerencia del Talento Humano y la nueva gestión pública?

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

Identificar las prácticas laborales que se presentan en los mineros del Resguardo “Cañamomo y Lomaprieta- Vereda las Pilas” del Municipio de Riosucio- Caldas desde la gerencia del Talento Humano y la nueva gestión pública.

4.2 Objetivos Específicos

- Describir las prácticas laborales que se presentan en la mina artesanal de oro del Resguardo “Cañamomo y Lomaprieta- Vereda las Pilas” del Municipio de Riosucio- Caldas.
- Reconocer el control que actualmente ejerce el Estado frente al desarrollo de la actividad minera, específicamente en la minería informal.
- Analizar los resultados de las prácticas laborales desde la gerencia del talento humano y la gestión pública.
- Presentar una propuesta de intervención a la Mina Gabia que aporte en términos laborales y legales a la organización de la misma.

5. Antecedentes

Uno de los sectores económicos de mayor crecimiento a nivel mundial ha sido la minería, y América Latina ha sido una de las zonas de mayor importancia en la exploración. Para Manrique y García (2013) la participación en el producto interno bruto (PIB) de la minería, de países como Chile, Perú, Brasil, México y Colombia oscilaba entre el 8% y 15%. Asimismo, en los últimos años, en Colombia, este sector ha cobrado importancia, teniendo en cuenta el aporte que se ha generado en la economía nacional y la dinámica positiva y negativa creada en torno a la explotación de esta actividad.

5.1 Antecedentes Investigativos

Algunos referentes investigativos que sustentan el actual proyecto se centran en trabajos de orden nacional, entre estos, el de Jorge Luis Jurado Pérez llamado Responsabilidad Social en la actividad Minera y el realizado por Alejandra Chadid Díaz, Orieth Yanina Molina Barón, Indira Palacios Gamboa, Lina Marcela Ruiz Arrighi y Lesly Patricia Serna Correa, llamado El entorno Laboral minero a nivel nacional e internacional. En la actualidad, Chadid, Molina, Palacios, Ruiz & Serna (2015), describen que el tema de bonanza minera se acompaña de falencias importantes en políticas del Estado que garanticen criterios técnicos de mayor sostenibilidad, social y ambiental, evidenciables en incumplimientos en temas jurídicos, de formalización del sector, de cuidado del daño ambiental, de protección en seguridad e higiene y de los impactos en la salud pública de las comunidades mineras.

En Colombia, de forma similar a otros países de la zona, el proceso de industrialización de la minería del oro ha sido lento, con poca vigilancia y control de los factores de riesgo asociados a la actividad, debido a que en gran parte la explotación se realiza informalmente con evasión de los mecanismos de control de los entes gubernamentales. Retomando a Chadid et al. (2015), según el registro del Ministerio de Minas y Energía del año 2011, existen cerca de un 78% de unidades mineras de oro en situación de informalidad y para el DANE el 92% de los 10.161 títulos vigentes en el país para el año 2014 presentaban incumplimientos normativos en los diferentes aspectos relacionados con los impactos de la actividad.

Por otro lado, como parte de la historia de la actividad minera, se encuentra que, en Colombia se realizaba con anterioridad a que estas tierras fueran conquistadas y colonizadas (Cárdenas y Reina, 2008), muestra de esto, es que uno de los grandes atractivos del continente americano cuando fue descubierto, era su inmensa riqueza, visible en las múltiples joyas y esculturas fabricadas con oro y desarrolladas por las diferentes culturas indígenas (Cárdenas y Reina, 2008). Esto dio paso al comercio regional basado en el trueque de diferentes minerales y más adelante al de intercambio de esclavos africanos, textiles y alimentos entre otros artículos (Cárdenas y Reina, 2008).

En este contexto, la actividad minera ha tenido un desarrollo desordenado e irregular, lejos de la formalización del sector y la regulación por parte del Estado (Procuraduría General de la Nación, 2011). Sin embargo, frente a este panorama de la actividad minera y los llamados organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), para buscar formalizarla (BID, 2009), el Estado colombiano ha fracasado en múltiples ocasiones en la realización de dicha tarea, teniendo como resultado que al día de hoy no se cuenta con un verdadero y serio censo minero, que refleje la situación de los trabajadores del sector. Para Pérez (2015), más

bien, se ha preocupado por incentivar la explotación con base en los hallazgos producto de fases exploratorias previas, y ha dejado de lado una problemática social que es vista con los únicos ojos de la economía, desfigurando su esencia y llevándole a tomar e impulsar una arremetida contra la denominada “Minería ilegal”, en donde no se tienen en cuenta los diferentes factores de real importancia para una política social en el campo minero que busque por encima de todo la formalización y la mejoría de las condiciones socio-laborales de los mineros en Colombia y por tanto de sus condiciones de vida.

Siguiendo entonces a Pérez (2015), hoy en día el tema minero y sus problemáticas, está siendo tratado al ritmo del denominado boom minero colombiano porque es necesario un entendimiento real de las diferentes situaciones que giran en torno a este, el cual parece haberse vuelto aún más visible, por el surgimiento del Plan Nacional del Desarrollo Minero (Ministerio de Minas y Energía, 2016), que hace una reconceptualización del papel del estado frente a la actividad minera, pasando de ser un elemento participante, a ser solo promotor y fiscalizador de la misma.

Con lo anterior, cabe señalar, que el Estado y el Ministerio de Minas y Energía, definen la minería legal como aquella amparada por un título minero y acto contrario la ilegal es la que no lo tiene, igualmente, hace la distinción entre minería formal como la conformada por unidades de explotación de tamaño variable, explotadas por una empresa legalmente constituida y la informal, como la conformada por unidades de explotación pequeña y mediana de propiedad privada pero sin ningún tipo de registro contable (Presidencia de la República, Decreto 2191 del 2003).

Más allá de las anteriores definiciones, Martínez (2014) señala que el concepto de minería de subsistencia o artesanal, es aquella minería desarrollada por personas naturales que dedican su fuerza de trabajo a la extracción de algún mineral mediante métodos rudimentarios y que en asocio con algún familiar o con otras personas generan ingresos de subsistencia; también se denomina

así, a la explotación de pequeña minería de aluvión, más conocida como barequeo, y a la extracción ocasional de arcillas, en sus distintas formas, y los materiales de construcción.

Por otro lado, existe otra denominación para ser referencia a la minería que se realiza sin un título minero: Esta es la minería de hecho; dicha clase de minería es incluida dentro de la ley 685 del 2001 en su artículo 165, que cuando habla de legalización hace referencia a los términos utilizados en el artículo 58 de la ley 141 de 1994 (Defensoría del Pueblo 2010).

Contextualizando, según datos del Departamento Nacional de Planeación en Caldas, la extracción de minerales se da en 17 municipios, nombrando algunos de ellos son, Norcasia, Riosucio, La Merced, Filadelfia, Victoria, Marmato, Neira, Palestina y Manizales; esto hace relación a que por medio de estas actividades se obtienen oro, arena de río, plata, grava de río, platino y caliza. En contraste, en el Municipio de Riosucio Caldas, donde se realizó la presente investigación, se evidencia que ejercen la minería, pero no se encontró información o trabajos que traten el tema de las prácticas laborales de los mineros, por esto la importancia de conocer sobre la Gerencia del Talento Humano respecto a las prácticas laborales en la mina Gabia, observando en el trabajo de campo si estas se presentan o no en este contexto.

El anterior panorama deja ver la falta de claridad por parte del Gobierno Nacional a la hora de fijar una política minera y hace evidente la necesidad de unificación de criterios alrededor de la actividad, que permita un adecuado manejo de las problemáticas que puedan suscitarse. Para Pérez (2015), de igual forma la explicación de este entramado de conceptos y definiciones presente en el país es de vital importancia, porque la verificación de las condiciones laborales llevada a cabo estuvo enfocada a los trabajadores del sector minero definidos como mineros tradicionales de pequeña y mediana escala.

6. Marco Teórico

El Trabajo como ese concepto que surge con una nueva mentalidad a partir del proceso histórico de Occidente Europeo durante el Siglo XVII en medio de las transformaciones sociopolíticas que dieron origen al mundo moderno, evidencian como con anterioridad las actividades productivas tenían poca relevancia; es así que en la antigüedad nunca se refirió al concepto de trabajo como un campo de la experiencia humana, tuvieron que pasar muchos acontecimientos sociales que dieron pie a ese cambio de pensamiento con respecto al trabajo, por mencionar, Durán (2006) cita algunos:

El ascenso progresivo de la burguesía, la reforma protestante, la nueva ciencia y la filosofía cartesiana. Todos estos hechos acabaron convergiendo en una misma dirección, invirtiendo radicalmente la superioridad, hasta ese momento admitido, entre la vida contemplativa y la vida activa. La consecuencia de dicha inversión fue un cambio desde el punto de vista antropológico, cambio en virtud del cual los hombres comenzarán a ser estimados por los esfuerzos realizados para transformar la naturaleza en su propio beneficio y el conjunto de la sociedad. (p. 13)

De esta manera se evidencia entonces que el andamiaje histórico que representó el desarrollo social y humano es importante pues a partir de éstos, se generaron fuertes influencias en cuanto a la significación que tuvo el trabajo a lo largo de la historia universal, y de cómo se da forma a la producción, a los modelos productivos, que marcaron de alguna manera la evolución histórica de

los modos de producción que hoy día se ven afectados por el proceso de transnacionalización globalizante que ha generado cambios significativos en las prácticas empresariales y por supuesto, en el mundo del trabajo y su organización (Pereira, 2008).

En efecto, los hombres a través de la historia han modificado hábitos y costumbres utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer necesidades y mejorar la calidad de vida, empleando recursos y realizando un intercambio con el medio ambiente y otros seres humanos.

Según Durán (2006): “El trabajo adquirirá en el contexto de esta argumentación, un papel de primer orden al ser la actividad que suministra a la nación los objetos imprescindibles para cubrir todas sus necesidades, mejorando de este modo el bienestar de su población e incrementando por esta vía la riqueza de la República” (p. 13), esta, ha sido entonces la constante percepción del concepto de trabajo y se han dado por tanto esas situaciones que la modernidad se había planteado y trajo consigo.

Es así como después de ese proceso que se vivió desde el concepto de trabajo como centro de toda actividad pública, este se transforma, hasta llegar a presentarse con características como la precariedad laboral, consecuencia del fenómeno que se presentó a partir de los años 90, por consiguiente, aquí se refiere a la Globalización, este proceso sin duda, y citando a Pereira (2008), ha afectado el trabajo en sus distintas dimensiones, de allí la importancia que se le concede al trabajo como hecho fundamental de la acción humana y de la vida del hombre, que ha permitido el alcance de premisas como el orden y el progreso basado en el desarrollo industrial y tecnológico y en los avances más significativos de la ciencia en diversos campos, observándose los aspectos críticos de la modernidad y las nociones de crisis de la posmodernidad donde el trabajo ha pasado de ser un elemento central hasta perder identidad como sujeto, llegándose así a debatir planteamientos, como el fin del trabajo y todo un contexto de fenómenos que están sobre la palestra

de discusión: flexibilización de la producción, externalización, precariedad en las condiciones de trabajo, la tercerización, la informalidad, la orientación productiva hacia el sector servicios, entre otros aspectos de suma relevancia.

Mateus y Brassset (2002) subrayan que la realidad, es que la globalización económica ya no es una teoría, o un posible camino de la economía y el mercado, sino un hecho concreto que está cambiando por completo las estrategias económicas de todas las naciones, redefiniendo las relaciones internacionales y creando nuevos y poderosos patrones culturales. Con relación a este tema particularmente se hablará de Colombia y de las dimensiones del desarrollo implícitamente, en cierto sentido, se reconoce que Colombia es un país de la periferia con muchas riquezas, pero con un Estado permisivo, los países del centro dominan de forma deliberada, vulneran la soberanía, las empresas transnacionales, se instalan, explotan el territorio, definen la división internacional del trabajo; por lo cual, este término nos parece denigrante, porque los países del centro son los que definen las condiciones laborales, los salarios, el tipo y la cantidad de producción; además a estos monopolios, no les importa la cultura, los valores, el medio ambiente les concierne poco y como población se cree que van a solucionar todos los problemas que causan, que remplazarán la naturaleza afectada y que protegerán la diversidad étnica.

De esta manera, el interrogante más importante sobre esta realidad es el de medir realmente el impacto que tiene la globalización a nivel político, cultural, económico y social. Es probable que las sociedades menos desarrolladas sean las menos preparadas para enfrentar todos los cambios bruscos e imprevisibles que promete la globalización (Mateus y Brassset, 2002). Sin embargo, el desarrollo y la estabilidad van de la mano de un progreso y maduración de dicha sociedad para afrontar el reto inherente que trae consigo la globalización.

Esto conlleva a decir que, es problemático medir la globalización, en especial para efectos de comparaciones históricas y de desarrollo. Primero, el grado de interdependencia de dos países tiene que medirse de forma indirecta. Segundo, cuando las fronteras nacionales se modifican (considérese la desintegración de la ex Unión Soviética o la reunificación de Alemania Oriental y Alemania Occidental), las transacciones de negocios nacionales pueden convertirse en transacciones internacionales o viceversa (Daniels et al., 2010). De igual forma, si una sociedad no progresa económica, social y políticamente mediante un proceso gradual de transformación y crecimiento, permanecerá rezagada y fuera del juego, obteniendo como resultado subdesarrollo y un blanco fácil para toda clase de cambio desestabilizador del exterior. Pero, el desarrollo no se puede imponer desde el exterior. Los cambios sí se pueden, pero el legítimo desarrollo no; señalan Mateus y Brassat (2002).

Al mismo tiempo, la globalización está menos generalizada de lo que se podría suponer. En gran parte del mundo, y no yendo más allá, en Colombia, las zonas rurales carecen de recursos para establecer comunicaciones con cualquiera que se encuentre cerca de estos lugares. Mateus y Brassat (2002) añaden que la pregunta que se impone a raíz de esta observación es ¿Por qué esto ocurre en una sociedad que ha hecho tanto para satisfacer las necesidades básicas de su población? Tal vez la responsabilidad de la sociedad para proporcionar las condiciones para el desarrollo humano tiene sus límites; por lo cual la calidad de vida no es la mejor, en algunas regiones de Colombia ni siquiera las personas tienen acceso a servicios de saneamiento básico, ni alimentación, ni a educación, ni a vivienda. En palabras de Sen (2000), el desarrollo es tanto un proceso “feroz” como “agradable”, lo primero, porque a las grandes potencias solo les interesa el Capital, la riqueza, moverse en el mercado internacional; y lo segundo porque, aun así, el desarrollo permite

que los seres humanos sean conscientes, actúen, se empoderen de lo que sucede en el mundo y se haga de esto, democracia.

Ahora bien y relacionando las palabras de Sen (2000) en cuanto al desarrollo y tomando el desarrollo humano como categoría que incluye el trabajo, Garay (1997), enfatiza que:

La Globalización ha auspiciado una nueva división internacional del trabajo, una progresiva integración de los mercados financieros internacionales, una acelerada regionalización del espacio económico mundial, una generalización de alianzas y asociaciones entre capitales y corporaciones transnacionales y, consecuentemente, mayores exigencias para la coordinación de las políticas macro entre al menos las mayores economías capitalistas. (p. 31)

Es por todas estas razones que, el Estado colombiano ejerce un papel de subordinación ante los países desarrollados o llamados también países del centro y de esta manera, la globalización ha hecho que el Estado pierda la participación en las decisiones sobre la soberanía del país, afectando aspectos relacionados con lo político, lo social y cultural.

Además, y siguiendo este orden de ideas, la globalización busca privatizar el sector público, por ende, el Estado debe diseñar y ejecutar políticas públicas para intervenir en las problemáticas que genera el proceso de globalización, ya que el estado al no lograr dar cumplimiento a lo establecido en la constitución política, debe contrarrestar estas situaciones acatando las leyes que desde la Gestión Pública rigen a la minería objeto principal de esta investigación.

Retomando los modelos económicos, mencionados en apartados anteriores, se evidencia entonces, como en Colombia al implementarse el modelo neoliberal, se da una nueva forma de

administrar el país; “el neoliberalismo no es más que una forma de administrar la globalización capitalista” (Mejía, 2006, p. 29); es preciso decir, que en este modelo, Quiroz y Vallejo (2014) argumentan que: “El Estado es desplazado por el mercado, convirtiéndose éste último en el articulador de las relaciones económicas, laborales y sociales e instaurando la flexibilidad laboral como estrategia en los distintos ámbitos de la producción.” (p. 21).

Según Marx y teniendo en cuenta los conceptos de Neoliberalismo y Globalización que se han desarrollado durante este trabajo investigativo, el trabajo es una “Actividad por la que el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales. En las sociedades de explotación el trabajo se vive como una experiencia alienada, y no como una actividad de autorrealización”. Según Rieznik (2001), “La posibilidad del hombre de adecuar especialmente el entorno a sus necesidades es, en definitiva, la condición de su misma supervivencia. Pero solo con el capitalismo, el poder social del trabajo encuentra una dinámica y un modo de producción que hace de su rendimiento creciente la clave misma de su existencia”. Así es que, admite que el trabajo, es un derecho fundamental del ser humano, que conlleva un conjunto de actividades socioeconómicas, donde intervienen el hombre, la ciencia y el arte, en el cual se tienen exigencias físicas y mentales que permiten la interacción con grupos sociales, para la obtención de un fin u objetivo.

Al hablar de trabajo, también se hace referencia a los derechos que tienen los empleados, tales como un salario digno, un entorno laboral adecuado, el pago oportuno de las prestaciones sociales, esto con el fin de observar en la investigación, de qué manera el cumplimiento o la ausencia de estas, influyen en el desarrollo humano y en el desempeño laboral de los mineros.

Al respecto y cuando se hace referencia al trabajo, es pertinente aclarar que en toda actividad laboral existen normas que rigen las relaciones del sistema laboral que se dan en un lugar en

concreto, es decir, el entorno laboral no es un sistema caótico en el que cada uno puede hacer lo que le apetece en cada momento, sino que el trabajo también está regulado por su propio código que queda reflejado en una normativa que sirve de base para la buena gestión de un negocio. Todo trabajador contratado que pasa a formar parte de la plantilla de una empresa tiene derechos, pero también tiene obligaciones que debe cumplir. Y la firma de un contrato da un valor legal a este intercambio de servicios.

La normativa laboral en si tiene que ver con todos los asuntos de una empresa, un ejemplo de ello es, como regula la prevención de riesgos laborales y como aborda la gestión de recursos humanos, entre otros. Es así como toda norma debe ser cumplida y su no cumplimiento produce unas consecuencias concretas. Por ejemplo, un trabajador puede ser expulsado del trabajo si constantemente no acata las normas y se ausenta de su jornada sin explicaciones.

Lo anterior, permite discutir sobre el trabajo minero y el desarrollo de este concepto como tal, y la gestión pública eje principal en esta conceptualización, pues ya que ésta se entiende como una organización política en la cual se establecen reglas de convivencia y oportunidad que realiza acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines y que se relacionan directamente con el trabajo minero, que son aquellas actividades de exploración y explotación , las cuales hacen posible la exportación de una amplia gama de minerales cuyo aprovechamiento permite la obtención de recursos para el beneficio de la nación y de sus ciudadanos.

Es importante señalar que la minería no sólo hace referencia a la extracción del oro, sino que también, a la extracción de elementos tales como materiales de construcción, metales como cobre, aluminio, hierro, entre otros; piedras preciosas y combustible como el petróleo y el gas natural. Lo anterior se aclara con el objetivo de afirmar que cuando se habla de minería no solo se refiere a la extracción del oro, como muchas personas piensan.

Y por otro lado conviene, sin embargo, advertir que, la actividad minera se apoya en unas normas y, ese marco normativo de la actividad minera en Colombia está dado por la Política Minera y el Código de Minas (Ley 685 de 2001), los cuales regulan todas las actividades desde las fases de exploración, explotación hasta el cierre de minas, de igual forma, también regulan los requisitos que se deben cumplir para la formalización de la minería tradicional a saber:

Trámite para la formalización de mineros tradicionales

Artículo 2.2.5.4.1.1.1 Requisitos. A los solicitantes cuyo trámite esté en curso y aquellos que radicaron su solicitud vía web entre 9 de mayo 2013 fecha de expedición del Decreto compilado y el 10 de mayo de 2013 se les tendrán en cuenta para analizar la viabilidad de su solicitud, los siguientes documentos:

1. Documentos comerciales o técnicos.
2. plano deberá ser presentado de manera digital o análoga y cumplir mínimo con las siguientes especificaciones:
 - Georreferenciación con Coordenadas Planas de Gauss del área o polígono de interés, Coordenadas Geográficas o Magna Sirgas o el sistema adoptado por la Autoridad Minera.
 - Referenciación Geográfica de Frentes de explotación o Boca Minas activas e inactivas presentes en el área de interés.
 - Concordancia en escala gráfica, numérica y grilla o concordancia en escala numérica y grilla.
 - El plano deberá ser presentado a escala entre los rangos 1:500 a 1:10.000.
 - El plano deberá tener orientación, para lo cual deberá indicarse el Norte geográfico.

- Datos básicos del solicitante, es decir: nombres y apellidos, ubicación del área solicitada (departamento, municipio, y en lo posible corregimiento o vereda), mineral explotado y fecha de elaboración del plano.

- No debe presentar tachaduras ni enmendaduras.

3. Fotocopia de la cédula de ciudadanía, si se trata de persona natural; tratándose de Grupos deben demostrar por medios idóneos la existencia de los mismos y fotocopia de la cédula de ciudadanía de cada uno de los integrantes; tratándose de asociaciones deben demostrar por medios idóneos la existencia de las mismas y allegar fotocopia de la cédula de ciudadanía solo del representante de la asociación. Para la firma del contrato de concesión la Asociación deberá tener capacidad jurídica para adelantar actividades de exploración y explotación de minerales.

4. En los casos en que los grupos y asociaciones no cumplan con la antigüedad de conformidad con la definición de minería tradicional, se tendrá en cuenta la antigüedad de la explotación minera realizada por las personas naturales que hacen parte de dicho grupo o asociación.

5. Únicamente podrán ser solicitados por los interesados en la solicitud de que trata esta sección, los minerales que han venido explotando de manera tradicional.

6. Documentos que acrediten la tradicionalidad de los trabajos mineros, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Parágrafo. Solamente podrán ser requeridos para la presentación del plano los requisitos señalados en el numeral 2 del presente artículo, es decir, no se tendrá en cuenta para la evaluación del mismo, lo estipulado en el Decreto 3290 de 2003. (Agencia Nacional de Minería, 2003)

De igual manera y según la Política Minera de Colombia (2016) en su **Visión**, establece que: “En 2025 Colombia contará con un sector minero organizado, legítimo, incluyente y competitivo, generador de desarrollo tanto a nivel regional como nacional, y que servirá de apoyo para el apalancamiento del postconflicto. Esto se logrará a través de estrategias y proyectos que mejoren las condiciones de seguridad jurídica, aumenten las condiciones competitivas, generen confianza legítima, optimicen la infraestructura, brinden información oportuna y de calidad y que permitan una institucionalidad minera eficiente y fortalecida” (Agencia Nacional de Minería, 2003).

Por ende, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2014- 2018 “Todos por un nuevo país” y en concordancia con las necesidades de la industria, esta política se enfoca en 6 pilares estratégicos:

1. **Seguridad jurídica:** Tener un marco legal claro y estable para el desarrollo del sector.
2. **Condiciones competitivas:** Promover condiciones competitivas para la industria minera, que garantice que puedan extraerse los minerales y obtener los impuestos, las regalías y el empleo minero que necesita el país y que permita un eficiente desarrollo de la industria.
3. **Confianza legítima:** Generar relación de mutua confianza entre el Gobierno, el sector productivo y las comunidades mineras.
4. **Infraestructura:** Realizar gestión para la ampliación y modernización de la infraestructura de transporte existente en el país.
5. **Información:** Ampliar el conocimiento del territorio colombiano desde el punto de vista geológico-minero, así como de los sistemas de información minera que le dan soporte al desarrollo de la actividad.
6. **Institucionalidad minera fortalecida y eficiente:** Mejorar los niveles de eficiencia de la autoridad minera en aspectos como tiempos de respuesta y agilidad en los trámites.

Y paralelamente a estas estrategias, la Política Minera de Colombia, desea ejercer algunas acciones:

1. Promover la capacitación y el diálogo abierto sobre minería con autoridades locales y otras ramas del poder.

2. Generar mayores capacidades, de capital humano, tecnología y financiamiento, en el sector minero con el fin de que la actividad se desarrolle bajo altos estándares ambientales, de seguridad, sociales y económicos y tenga mayores impactos positivos sobre las regiones de influencia, directa e indirecta, de la minería.

3. Flexibilizar las fórmulas para los pagos y regalías reguladas por la ley y pactadas en los contratos, de acuerdo con el ciclo de precios de los minerales.

4. Diseñar mecanismos que permitan aumentar las oportunidades de financiamiento, público y privado, de las actividades del sector.

5. Crear planes de adaptación y mitigación del impacto ambiental, de cara al cambio climático, para ofrecer mejor visibilidad y mayor competitividad del sector.

6. Afianzar los canales de comunicación entre el Gobierno Nacional y los gobiernos territoriales en el desarrollo de los principios constitucionales de coordinación, subsidiaridad y concurrencia.

7. Generar una política de empresa y derechos humanos aplicada al sector minero-energético, en el marco del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, liderado por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos.

8. Implementar procedimientos eficientes que permitan disminuir los tiempos de respuesta a las solicitudes y trámites presentados ante la autoridad minera.

9. Vías férreas, Carreteras de primero, segundo y tercer nivel que requiere la mediana minería del interior del país. Navegabilidad del río Magdalena.

Además, dicha política propone líneas estratégicas para los distintos tipos de minería, como: Establecer reglas claras para evitar el cambio normativo en el tiempo, apoyo para la regularización ambiental y la actividad minera, identificación y promoción de oportunidades en reducción de costos de la actividad minera a través de la innovación y el desarrollo tecnológico, acceso a recursos de crédito para el desarrollo de la pequeña minería, fortalecimiento empresarial de la mediana minería, mejores prácticas para el fomento de la pequeña minería, apoyo para la mejora de las condiciones de vida en la Minería de subsistencia, disponibilidad de información geológica minera en línea y de fácil acceso.

De lo anterior, aunque las acciones descritas serán coordinadas por la institucionalidad minera, existirán responsables en otras entidades, de orden nacional y territorial: el Ministerio de Defensa, respecto al tema de explosivos y control de la extracción ilícita de minerales; el Ministerio de Trabajo, en temas de formalización laboral, seguridad industrial y salud ocupacional; el Ministerio de Salud, en lo relacionado con procesos de eliminación del uso de mercurio; el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y sus entidades adscritas, en lo referente a los temas ambientales relacionados con la actividad minera; el Ministerio del Interior, en lo relativo a los procesos de consulta previa; el Ministerio de Transporte para el desarrollo de la infraestructura relevante para el sector minero; y el Ministerio de Educación, en los procesos de educación y formación para la minería.

De acuerdo con lo anterior y como afirma Claudia Jiménez Jaramillo, directora del Gremio “Desde el punto de vista de la institucionalidad pública, los grandes problemas son de gestión, eficiencia y transparencia. No hay que caer en la tendencia, muy a la colombiana, de que todo se

resuelve a punta de leyes, sino hacer énfasis en la aplicación contundente, clara, precisa y oportuna de la normatividad” “Por eso el tema no es de normas, es de aplicar las que tenemos”, concluye Jiménez.

Así mismo, Álvaro Pardo Becerra (2014) director de Colombia Punto Medio, centro de estudios mineros, quien considera que el Código de Minas de 2001 se diseñó de manera que favorece particularmente el desarrollo de la gran minería y pone en clara desventaja a pequeños y medianos mineros. Considera que, desde la academia, la sociedad y parte del Congreso debe de haber un consenso en el cambio de un modelo de desarrollo minero, pues en la actualidad se entrega la explotación de los recursos del subsuelo bajo una renta mínima y no hay procesos productivos de valor agregado de lo que se extrae. "Ya es hora de que el Gobierno abra el debate de la reforma, no puede ser que esa tarea sea definida en la oficina del ministro, en Bogotá (...), debe darse participación a las regiones, entendiendo de forma integral la incidencia de la actividad minera en el territorio" (La Patria, 2014).

Dando continuidad a lo anterior, se hablará sobre las regalías. Según la Constitución Política de 1991 establece que el Estado es propietario del subsuelo y de los recursos naturales no renovables (artículo 332). En concordancia con este postulado, establece también que “la explotación de un recurso natural no renovable causará a favor del Estado, una contraprestación económica a título de regalía, sin perjuicio de cualquier otro derecho o compensación que se pacte”. En virtud de este mandato, la Ley 141 de 1994 establece como regalía por la explotación de recursos naturales no renovables de propiedad nacional, un porcentaje sobre el valor de la producción en boca o borde de mina.

Por otra parte, la misma ley retoma el mandato constitucional que puede existir otro tipo de compensación pactada entre la Nación y quien explote una mina. Para tal efecto, determina una

modificación de los impuestos específicos que estuviesen previstos en la legislación minera. Es así como establece que para las explotaciones de oro, platino y carbón no se continuarán gravando estas explotaciones con dichos impuestos, sino que estarán sujetas únicamente a las regalías establecidas en la ley de regalías “y a las compensaciones que pacten las empresas industriales y comerciales del Estado o las sometidas a este régimen”.

En síntesis, son múltiples los interrogantes que surgen de las cifras que registra la autoridad minera para dar cuenta de la liquidación de regalías y compensaciones que les presentan las empresas mineras.

Por otra parte, la prácticamente nula transparencia de estos procesos, los cuales deberían ser totalmente públicos en la medida en que representan la retribución que recibe el Estado por la explotación de recursos estrictamente públicos.

En relación con este último aspecto, en el momento actual se presenta un agravante. Las autoridades nunca han divulgado datos sobre el origen de las regalías mediante el Sistema de Información Minero Colombiano (SIMCO) ni a través de ningún otro medio de información pública. La ciudadanía no dispone ahora de acceso a este tipo de información, ampliándose de esta manera el riesgo de corrupción/evasión en el proceso de liquidación y recaudo de este importante recurso del Estado.

Se plantea entonces que, con todas estas indicaciones, es hora de hacer referencia, a los diferentes tipos de minería que existen en Colombia, empezando por la minería formal caracterizada por tener un proceso ambiental, cuenta con certificación de operación minera, permiso de uso del terreno superficial, permiso de uso de agua y aporta económicamente al estado y regiones. En cuanto a la minería informal, esta se caracteriza por no tener control ni regulación social y ambiental por parte del Estado y no cumple con ningún requisito establecido en la

normativa minera; se desarrolla en lugares remotos lo que dificulta la labor de vigilancia por parte del Estado; lo informal de esta actividad conduce a la ilegalidad, desarrollándose en distintos niveles, mediana minería, minería a pequeña escala y minería artesanal. Gran parte de los ilegales aun teniendo medios para desarrollarse legalmente, no lo hacen, no pagan impuestos y no permiten el desarrollo de las comunidades donde se produce la extracción.

Al respecto conviene decir que los que trabajan en estas minas ilegales, lo hacen por supervivencia, por satisfacer necesidades básicas, ya que en muchos casos en su entorno no hay oportunidades laborales que puedan aportar a su manutención; conviene distinguir también que muchos de los mineros ilegales se encuentran en este medio por tradición familiar, porque de generación en generación han heredado un pedazo de territorio. Con respecto a este tema, Cardona, Cano y Osorio (2005) señalan que:

Región alude a un territorio y a la dotación de recursos productivos. Sin embargo, en ella se da un conjunto de interacciones que conforman un sistema compuesto por subsistemas productivos, institucionales y culturales, que encierran en sí un cúmulo de relaciones, tales como: las relaciones capital – trabajo, los flujos de intercambio, las relaciones monetarias, las organizaciones y procedimientos para la toma de decisiones, y las pautas de comportamiento social. (p. 46)

De acuerdo con lo anterior, en esta investigación, se hablará sobre las prácticas laborales, reconociendo las condiciones individuales y sociales del trabajador, en este punto, se quiere observar el tipo de organización en el trabajo minero e identificar también, si es organización formal o informal.

Dentro de este contexto, y de acuerdo con lo revisado documentalmente, es significativo dar a conocer las prácticas laborales que se encontraron en minería, algunas de ellas son las siguientes:

- El Conocimiento que tiene el minero sobre cómo desempeñar su función.
- La seguridad personal a la hora de ejercer su labor.
- La renovación de los recursos naturales (agua, suelo y fauna).
- Adquisición del título minero, para la exploración y explotación del mineral.
- La responsabilidad que tiene la actividad minera con las comunidades locales.
- La utilización de maquinaria y equipos en buen estado de manutención
- El aseguramiento para el Desarrollo Sostenible.

Con lo anterior, es preciso decir que, especialmente en la minería artesanal de oro, tipo de mina en la que se investigó, el trabajo es realizado por tradición familiar y para sustento de la misma, por eso, como consecuencia, las prácticas laborales inherentes a esta actividad de exploración y explotación minera en Colombia, no se evidencian bibliográficamente.

Finalmente, es por todas las consecuencias y los efectos de la minería, que el Estado colombiano debe por medio de una adecuada gestión pública dar orden y cumplimiento a las leyes y políticas públicas que conciernen el tema de la minería.

7. Metodología

El presente proyecto corresponde a un enfoque de Metodología Mixta, ya que al hacer recolección de información y realizar el posterior análisis de datos cuantitativos y cualitativos se cumple con la característica esencial de este enfoque, así como las investigadoras al ingresar a la Mina Gabia observaron lo que ocurrió en ella, se recolectaron datos, se narraron y posteriormente se analizaron.

Una de las definiciones más significativas del enfoque mixto, es la siguiente:

1. Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para la presente investigación el haberse apoyado en una Metodología Mixta permitió, mayor teorización, indagaciones más dinámicas, mejor “exploración y explotación” de los datos y una perspectiva más amplia.

El sustento filosófico de los métodos mixtos es el pragmatismo, cuya visión es convocar a varios “modelos mentales” en el mismo espacio de búsqueda para fines de un diálogo respetuoso y que los enfoques se nutran entre sí, además de que colectivamente se genere un mejor sentido de comprensión del fenómeno estudiado.

En efecto, se identificó, describió y se analizó la realidad minera en el Municipio de Riosucio- Caldas, con el fin de conocer las Prácticas Laborales y el cumplimiento de la Normativa

Minera dentro de la mina; donde a través de la metodología mixta, se observó al minero y se analizaron los datos manifestados por ellos, como sus percepciones, creencias, emociones, interacciones, experiencias y conductas, con el fin de presentar, consecuentemente, una propuesta de intervención referente a la Gerencia del Talento Humano.

Además, lo anterior conllevó a decir que, en el trabajo de campo la observación fue indispensable para dar valor a los datos recolectados.

De este modo, fue como surgieron las variables y las categorías de la investigación para dar continuidad al análisis de las experiencias y significados de los mineros y así ir explicando los hechos y situaciones que se desarrollan en la Mina Gabia.

Finalmente, se concluye que los estudios mixtos implican la recolección de datos, utilizando técnicas que vinculan lo cualitativo y lo cuantitativo, como lo es el caso de esta investigación, donde se utilizó la encuesta (elaboración propia) y la observación, muchos de los datos recolectados por estos instrumentos fueron codificados como números y también analizados como texto lo que permitió realizar descripciones detalladas de las situaciones y conductas de los mineros del municipio de Riosucio – Caldas.

7.1 Población y Muestra

La Mina Gabia, está ubicada en la vereda las pilas, del resguardo Cañamomo y Lomaprieta en el municipio de Riosucio - Caldas, cuenta con 24 mineros y 1 propietario, los cuales practican la minería artesanal; su propósito apunta a la subsistencia, a suplir necesidades y a obtener conocimiento sobre cómo llevar a cabo el proceso de formalización. Durante la muestra fueron incluidos todos los mineros.

7.2 Técnicas e Instrumentos

Para la descripción, el análisis y los resultados de la presente investigación, se utilizó la Metodología Observacional, la cual permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos.

Al respecto conviene decir que, la observación se utilizó en compañía de otros procedimientos o técnicas, en este caso se empleó la encuesta (elaboración propia), como complemento para la comparación de los resultados obtenidos y para alcanzar una mayor precisión en la información adquirida.

7.2.1 Trabajo de Campo

La observación, como procedimiento, pudo utilizarse en distintos momentos de esta investigación. En su etapa inicial se usó en el diagnóstico del problema de investigación y fue de gran utilidad en el diseño de la investigación. A continuación, se describen los momentos:

7.2.1.1 Revisión bibliográfica del tema

Se accede a una cantidad de material bibliográfico como: artículos, investigaciones, libros y reportajes periodísticos, que contienen la información para el desarrollo de la investigación. Además, se realiza una revisión del tema, dando como resultado una brecha en cuanto al abordaje teórico, referente a las prácticas laborales dentro la minería, en Riosucio –Caldas.

7.2.1.2 Variables observadas en los mineros durante la investigación

Edad: Tiempo en años cumplidos que ha vivido una persona.

Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina de una persona. Se determinan las características externas de la persona.

Nivel Educativo: Se determina por el tiempo dedicado a desarrollar actividades exigidas por un plantel educativo.

Riesgo: La combinación de la probabilidad de un evento adverso y la severidad de las consecuencias.

Tipo de vinculación: Forma de contratación legal del personal. Se determinan las características del contrato laboral: Término fijo, término indefinido, contrato integral, prestación de servicios.

Afiliación a la seguridad social: Conjunto de leyes y organismos que tienen por finalidad proteger contra ciertos riesgos sociales, como paro, vejez, accidentes, enfermedad. Se determina mediante contrato establecido por una entidad o de forma independiente de aportes, al estado para su bienestar.

Tiempo laborado: Dedicación de un trabajador, al desarrollo de actividades establecidas en su contrato de trabajo. Lapso establecido mediante contrato de trabajo.

7.2.1.3 Tiempo de duración de la observación

Desde que se inició el trabajo investigativo, hasta su culminación, la observación fue constante.

7.2.1.4 Resultados Esperados

Concerniente a la minería, se observaron y analizaron las prácticas laborales de los mineros en el municipio de Riosucio-Caldas, donde por medio de la observación y la encuesta se describió el mundo del trabajo y el cumplimiento de la normativa minera en la mina Gabia.

Fases:

1. Contextualización y acercamiento a la mina objeto de estudio.
2. Identificación y categorización de las percepciones de los mineros
3. Sistematización de las respuestas brindadas por los mineros al instrumento aplicado por las investigadoras referentes a las prácticas laborales y la normativa minera
4. Análisis a partir de las siguientes categorías, situación contractual, administración del talento humano, salario y proyecto de vida, motivación laboral, experiencia laboral, seguridad y salud en el trabajo, Normativa minera, para dar cuenta de las prácticas de gerencia del talento humano que se presenta en la mina Gabia y hacer lectura de la realidad encontrada.
5. Análisis de fortalezas y debilidades identificadas en la mina Gabia, referentes a la Gerencia Pública y a la Gerencia del Talento Humano, consideradas para el plan de intervención

7.2.2 Aplicación de los Instrumentos

1. Acercamiento y contacto, se dio principalmente con el propietario de la mina, y posteriormente con los 24 mineros, con el fin de darles a conocer el objetivo de las visitas, después se les aclaró que se iniciaría la etapa de la recolección de la información por medio de una encuesta

y de la observación propia, para lo cual era de vital importancia la participación de cada uno de los mineros, a pesar de las dificultades que se presentaron para encontrar una mina donde se pudiera realizar la investigación, el Resguardo Cañamomo y Lomapieta dio la oportunidad de hacer el trabajo allí sin ningún problema, así después de haber tenido este contacto , se acordaron fechas para la disponibilidad de tiempo tanto del propietario, los mineros y las investigadoras, finalmente procediendo a la aplicación de los instrumentos.

2. En el espacio de la Mina, se ubicó el lugar donde fuera más cómodo para los mineros y las investigadoras aplicar la encuesta, es conveniente decir que con respecto al tiempo se estuvo un poco limitado porque ellos deben cumplir con su jornada de trabajo y el tiempo que ellos y el dueño de la mina brindaron fue dentro de esta misma jornada.

3- Desarrollo: La aplicación de la encuesta y la observación se llevó a cabo durante cuatro encuentros con los trabajadores de la mina Gabia, conformando grupos de 5 mineros, para la aplicación de la encuesta , inicialmente se explicó a los mineros la finalidad del estudio , así mismo ellos firmaron un consentimiento previo a la participación en la investigación y se procedió a realizar entonces la observación mientras ejercían sus labores y a dar desarrollo a la encuesta realizada por las investigadoras. Así mismo se les informó que dichas respuestas brindadas por estos se utilizarían solo con fines académicos, también se les aclaró que la participación o no en el proceso era de manera voluntaria.

Posteriormente se resuelven dudas e inquietudes frente a las preguntas de la encuesta, llevándose a cabo de esta manera el trabajo de campo.

4- Análisis de la información, se realizó en una primera etapa con la sistematización de los datos arrojados por las dos técnicas aplicadas, después de este procedimiento se realizaron unas tablas de contingencia y unas gráficas donde se cruzaron las respuestas similares y por último se

llevó a cabo el análisis correspondiente con la lectura de la realidad en la mina Gabia dándole sentido a esta por medio de la teoría. Así mismo, en dicho trabajo se analizaron como variables principales, prácticas laborales, la normativa minera y diferentes categorías como las mencionadas en apartados anteriores.

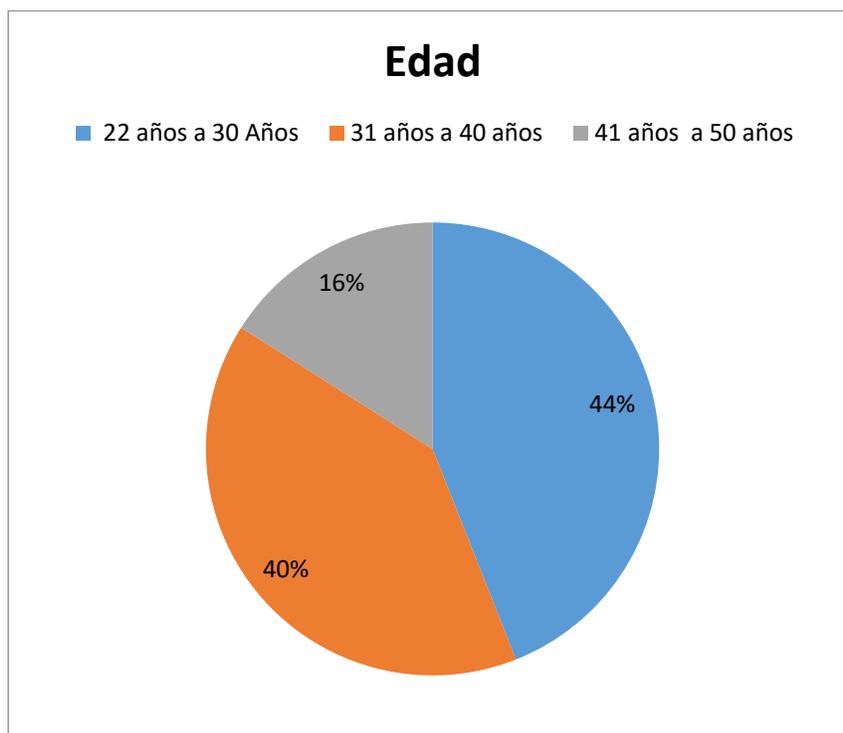
8. Resultados

8.1 Caracterización Sociodemográfica

Característica de los mineros entrevistados

Entrevistados	Rango de Edad	Estudios
24 Mineros Hombres	Entre 20 y 30 años 11	Primaria 6
1 Propietario Hombre	Entre 31 y 40 años 10	Bachillerato 17
	Entre 41 y 50 años 4	Técnico 2

Edad de los mineros entrevistados





Entre los mineros encuestados, se encontró que el 100 por ciento, corresponde al género masculino, el tiempo de antigüedad en la mina oscila alrededor de 1 año y 8 años, así mismo se evidencia que el rango de edad se encuentra entre los 22 y los 50 años, así entre 20 y 30 años se tiene el 44%, entre 31 años y 40 se tiene el 40% y finalmente entre los 41 años y los 50 años se tiene un porcentaje de 16%.

Esta caracterización sociodemográfica permitió, obtener datos relevantes de los mineros que laboran en la Vereda las Pilas del Resguardo Indígena Cañamomo y Lomapieta del Municipio de Riosucio Caldas con el fin de identificar las prácticas laborales de los trabajadores que ejercen en dicha mina.

8.2 Resultados del instrumento: prácticas laborales y normativa minera en la Mina Gabia

8.2.1 Situación Contractual

Tabla 1. Funciones dentro de la Mina

Tipo de Contrato	Carreteros-capataz-arrancadores-tarrereros-molineros-palero-grillea-cajero-jefe-coordinador	No responde	Según lo asignado	Total general
No	0 0%	1 100%	0 0%	1 100%
Si	12 52,17%	2 8,70%	9 39,13%	23 100%
Total general	12 50%	3 12,5%	9 37,5%	24 100%

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a esta categoría se puede observar que en una muestra de 24 personas en la que se evaluó la existencia de algún tipo de contrato para quienes trabajan en la mina y cómo se distribuyen las funciones dentro de la misma, el número de personas que si tienen algún tipo de contrato y que las funciones se distribuyen entre carreteros, capataz, arrancadores, tarrereros, molineros, palero, grillea, cajero, jefe y coordinador es del 52,17%. Por otro lado, el 39,13% que tiene algún tipo de contrato se le distribuyen funciones según lo asignado y por último el 8,70% restante no responde.

Tanto el propietario como los mineros en su discurso expresan que existe un contrato de trabajo y que este incluye el pago de seguridad social y la ARL, además reconocen que hay unas funciones dentro de la mina las cuales tienen que cumplir un proceso para finalmente obtener oro.

Por otro lado, están los que no reconocen que tienen un cargo específico pues la dinámica varía según lo requerido en el día laborado en la mina, estos mineros cumplen por tanto diversas labores, como lo expresan ellos según lo asignado.

Así, cada minero conoce sus capacidades y potencialidades que los caracteriza para ejercer dicha función, en cuanto al desempeño se observa que la labor es cumplida con compromiso lo cual hace que el proceso de la extracción del oro se pueda realizar sin ningún problema y el resultado final sea el esperado.

También se logró evidenciar que los trabajadores no requieren de la presencia del jefe para cumplir con su función pues como ya se expuso en apartados anteriores cada uno tiene claridad de su rol y lo cumplen a cabalidad.

Al tener la claridad de la división del trabajo, esto permite también que ante cualquier inconveniente puedan los mismos trabajadores resolver problemas y tener una capacidad de respuesta sin necesidad de la presencia del jefe, lo cual muestra también el alto nivel de trabajo en equipo que se presenta en los trabajadores de la mina.

8.2.2 Administración del talento humano

Tabla 2. Coordinación de empleados

Rangos Laborales	Capataz encargado	Total general
No	4 16,67%	4 16,67
Si	20 83,33%	20 83,33%
Total general	24 100%	24 100%

Fuente: Elaboración propia.

De la muestra de 24 mineros en la que se evaluó la existencia de rangos laborales y la coordinación de los empleados dentro de la mina, el número de personas que considera que si hay rangos laborales y que la coordinación de empleados se realiza a través del capataz encargado es de 20, que equivalen al 83,33% Por otro lado, el 16,67% (4) no considera que haya rangos laborales, pero sí que la coordinación de empleados se lleva a cabo a través del capataz encargado.

De igual manera el propietario de la mina en respuesta a esta pregunta de la encuesta argumenta que está pendiente de los mineros todos los días y tiene como apoyo dos personas encargadas que hacen la supervisión de la mina en general cuando él no está.

Así se evidencia que los mineros encuestados están de acuerdo con que haya uno o dos capataces encargados, según se requiera, ya que estos poseen los conocimientos y habilidades para dicho cargo.

En cuanto al propietario, los mineros manifestaron que este los trata respetuosamente y que esto por tanto conlleva a unas buenas relaciones personales en la mina, a un trabajo en equipo, a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las tareas asignadas, al respeto por esos rangos existentes y a la efectiva coordinación del trabajo en la misma.

Cabe aclarar aquí que el propietario de la mina al seleccionar o nombrar los capataces encargados, mientras que él no esté, se fija en que los mineros tengan un rendimiento ejemplar, sean serios, tengan capacidad para dirigir y carácter para coordinar el grupo, ya que como argumenta él mismo: *“es importante que aquí no se lo pasen por la galleta...”*.

Por otro lado, al estar realizando trabajo de campo en la mina, se identificó que los mineros que respondieron que no reconocían que hubiera rangos laborales en la mina, lo argumentaban pues estos hacen parte del grupo de trabajadores que rotan sus labores según los requerimientos en la mina, es decir un día pueden ser tarreros, al otro día carreteros entre otros.

Tabla 3. Salario y Proyecto de Vida

Ingresos (Salario)	No		Total No	No responde		Total No responde	Si			Total Si	Total general	
	Profesional	Quién sabe esto causa muchas enfermedades		No en la minería	No responde		Acabado	Con más experiencia	No responde			Quién sabe esto causa muchas enfermedades
Mínimo	4 36,36%	1 9,09%	5 45,45%	0 0%	0 0%	0 0%	5 45,45%	0 0%	0 0%	1 9,09%	6 54,55%	11 100%
No responde	0 0%	0 0%	0 0%	1 25%	3 75%	4 100%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	4 100%
Por porcentaje	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	3 33,33%	5 55,56%	1 11,11%	0 0%	9 100%	9 100%
Total general	4 16,67%	1 4,17%	5 20,83%	1 4,17%	3 12,5%	4 16,67%	8 33,33%	5 20,83%	1 4,17%	1 4,17%	15 62,5%	24 100%

Fuente: Elaboración propia.

De la muestra de 24 personas en la que se examinó la relación entre los ingresos (salario) que adquieren por trabajar en la mina, la satisfacción/gusto con la labor ejercida y la proyección de ellos que tienen en la mina; se obtuvo que el número de personas que tienen ingresos (salario) de un mínimo y no se sienten a gusto con la labor ejercida, se proyectan en diferentes actividades como profesionales (36,36%), algo diferente ya que los trabajos de la mina causan algunas enfermedades (9,09%). Por otro lado, las personas que devengan un mínimo y si se sienten satisfechos o a gusto con la labor ejercida, se ven en unos años acabados (45,45%) y con algunas enfermedades por el desgaste que conlleva esta actividad (9,09%). De igual forma, las personas que devengan ingresos (salario) por porcentaje y se sienten a gusto con la labor ejercida, se proyectan de la siguiente manera: más acabados (33,33%), con más experiencia (55,56%), y no responde (11,11%).

A la pregunta sobre el salario devengado los mineros en su gran mayoría argumentan que reciben el salario mínimo, mientras que un menor porcentaje explican que obtienen su salario por porcentaje, es decir, en sus palabras: "el que más extraiga oro, es el que más recibe sueldo...", este último testimonio coincide con la respuesta brindada por el dueño de la mina, el cual también

explica que allí se gana por porcentaje, lo que nos llevó a preguntarnos el por qué el dueño nos responde que allí se gana por porcentaje y por qué los mineros (algunos) responden que ganan el mínimo, es así como en las visitas realizadas a la mina , se empezó a observar que los trabajadores están atentos a las visitas que puedan recibir por parte de Instituciones que puedan cuestionar la forma de trabajo en la mina y entre estas el pago de los honorarios o sueldo , por tanto se identificó que ellos al responder en las encuestas o hablar con las investigadoras sobre el tema siempre tratan de reconocer que se cumple con lo necesario para evitar sanciones por parte del estado por ejemplo, que puedan ocasionar el cierre de la mina y por tanto los afecte perdiendo su trabajo.

Con el salario y el proyecto de vida se considera, que dichos mineros, tienen la necesidad de suplir ciertas condiciones básicas para que el trabajador asegure la conservación y desarrollo de sus potencialidades, diariamente el trabajo es entonces un medio para materializar ese proyecto de vida y se cree que estas condiciones se dan a partir de la interacción con otras personas y con el mundo, por tanto el proyecto de vida es una construcción permanente y podría ser más tangible, en este caso en específico, si el salario obtenido por su labor fuera mayor, ya que de esta manera se suplirían no solo las necesidades básicas del trabajador, si no también lo que en Marx se llama el ser genérico es decir que el trabajador como ser humano Integro tenga todas las posibilidades para su desarrollo en la vida.

Tabla 4. Motivación laboral

Reconocimiento	Políticas de promoción y ascenso				Total general
	No	No responde	Se reconoce la suerte y el buen desempeño	Si	
A veces	2 100%	0 0%	0 0%	0 0%	2 100%
No	1 11,11%	0 0%	0 0%	8 88,89%	9 100%
No responde	0	2	0	0	2

	0%	100%	0%	0%	100%
Normal	2 66,67%	0 0%	1 33,33%	0 0%	3 100%
Si	8 100%	0 0%	0 0%	0 0%	8 100%
Total general	13 54,17%	2 8,33%	1 4,17%	8 33,33%	24 100%

Fuente: Elaboración propia.

En una muestra de 24 mineros en la que se indagó sobre la existencia de algún tipo de reconocimiento o si se exalta al trabajador por la labor bien ejecutada y las políticas de promoción y ascenso, el número de personas que no tienen algún tipo de reconocimiento por la labor ejecutada, y que no tienen la posibilidad de acceder a programa de promoción y ascenso es de 1, que representa el 11,11%, por el contrario el número de personas que no tienen algún tipo de reconocimiento por la labor ejecutada, y que sí consideran que existe la posibilidad de acceder a programa de promoción y ascenso es de 8, que equivale al 88,89%. De igual forma, el número de personas que consideran que el reconocimiento por la labor ejecutada es normal, pero que no tienen la posibilidad de acceder a programa de promoción y ascenso es de 2, que representa el 66,67%, caso contrario en el que el número de personas piensa que se reconoce la suerte y el buen desempeño es de 1, que equivale al 33,33%.

En cuanto a lo observado y en el trabajo de campo realizado en la mina Gabia, los mineros perciben que, si existen políticas de promoción y ascenso, al aclarar que pueden llegar a ser capataces o supervisores según su desempeño y en cuanto a reconocimiento que puedan recibir por parte del propietario de la mina, estos lo relacionan con la suerte es decir el que más extraiga oro puede recibir una bonificación o un incremento en el porcentaje del sueldo obtenido.

Sin embargo, frente al trabajador que nos responde que no identifica políticas de promoción y ascenso y frente a los que no responden a la pregunta, se pudo observar que en dicho ámbito

laboral no se incentiva a los trabajadores para alcanzar objetivos y metas, lo que evidencio que en estos trabajadores hay manifestación de frustración descontento y posiblemente, estos puedan ser inhibidores de cumplimiento de las diferentes funciones en la mina. Si bien el trato del dueño de la mina hacia los trabajadores es respetuoso y la forma en que supervisa y evalúa el trabajo realizado se hace de manera acertada, los mineros expresan que hace falta más reconocimiento o motivación en cuanto al trabajo que ellos realizan en la mina.

Lo anterior se evidencia en la mina, cuando en la interacción y en la observación del trabajo se ve que el dueño de la mina en su mayoría reconoce el trabajo bien hecho por parte de los colaboradores, pero no lo hace saber a estos, lo cual hace que ellos no perciban, como lo mencionamos en apartados anteriores, alguna motivación o reconocimiento de su trabajo. En este punto es clara la importancia entonces del reconocimiento de una labor bien realizada por los trabajadores desde el jefe inmediato en una organización, pues esto contribuye al buen funcionamiento y a la continuidad del compromiso de llevar a cabo la labor asignada.

Tabla 5. Experiencia Laboral

Hace cuánto trabaja en la mina	El trabajo en la mina brinda experiencia			Total general
	No	No responde	Si	
1 Año	0 0%	1 16,67%	5 83,33%	6 100%
2 Años	0 0%	0 0%	2 100%	2 100%
3 Años	0 0%	0 0%	3 100%	3 100%
3 Meses	1 33,33%	2 66,67%	0 0%	3 100%
4 Años	0 0%	0 0%	4 100%	4 100%
6 Años	0 0%	0 0%	1 100%	1 100%
7 Años	0	0	2	2

	0%	0%	100%	100%
8 Años	0	0	1	1
	0%	0%	100%	100%
No responde	0	0	2	2
	0%	0%	100%	100%
Total general	1	3	20	24
	4,17%	12,5%	83,33%	100%

De la muestra de 24 mineros en la que se evaluó la relación entre el tiempo laborado en la mina y la adquisición de experiencia a través de los trabajos que se delegan en ella, se obtuvo que: el número de personas que llevan alrededor de 1 año en la mina y que, si consideran que el tiempo y los trabajos delegados en la mina brindan experiencia, es de 5, que equivalen al 83,33%, el restante 16,67%, no responde si el tiempo y los trabajos delegados brindan experiencia. Por otro lado, el número de personas que llevan alrededor de 3 meses en la mina y que no consideran que el tiempo y los trabajos delegados en la mina brindan experiencia, es de 1, que equivalen al 33,33%, el restante 66,67%, no responde si el tiempo y los trabajos delegados brindan experiencia.

Frente a las preguntas de tiempo laborado en la mina y de la experiencia que este trabajo pueda brindar a los mineros, se encontró con un grupo que lleva entre 4 y ocho años continuos y que argumenta que este trabajo les brinda experiencia y aprendizajes tan necesarios en esta labor, en palabras de ellos: “*Nosotros además del tener el conocimiento para extraer el oro, adquirimos conocimientos para trabajar con madera ya que debemos elaborar unos marcos que sostienen la mina*”.

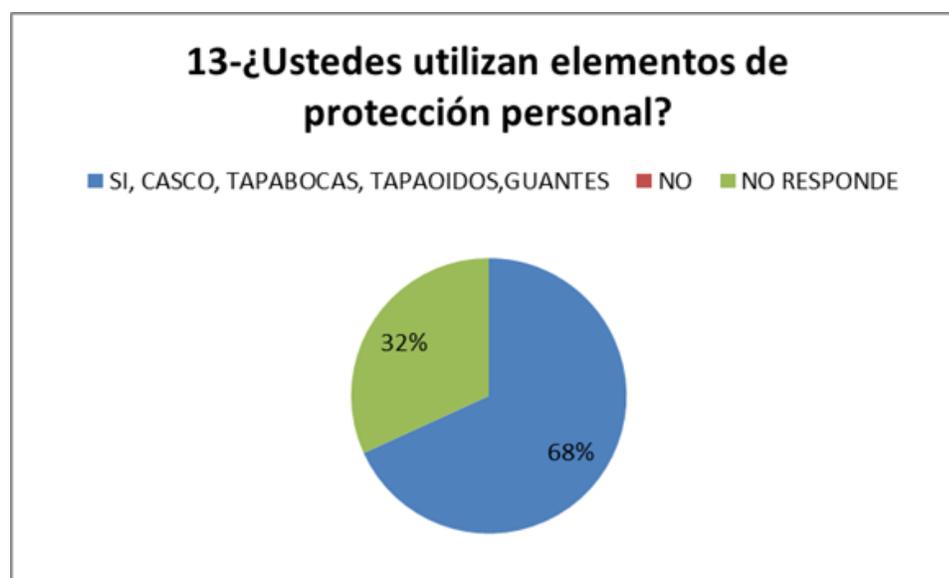
En cuanto a los que llevan tiempo inferior a este, sostienen que están en el proceso de aprender y que el trabajo en la mina se va viendo enriqueciendo con el paso del tiempo según la labor ejecutada, algunos no solo tienen la experiencia en esta mina, sino que también han trabajado en otras minas de Municipios como Marmato y sostienen que esto les ha permitido aportar en el trabajo que ejercen actualmente.

Por otro lado, al preguntarle al dueño de la mina por este tema, él comentó, que inicialmente trabajaba en una mina en Marmato y reconoció que era mejor ser independiente y por ello decidió tener su propia mina, apoyándose con esta experiencia para la coordinación de esta. En este punto es preciso decir que la mina Gabia es familiar y que ya lleva un largo tiempo siendo manejada de generación en generación.

Referente a este aspecto los trabajadores que ejercen labor en dicha mina son por tanto primos y sobrinos del dueño y los trabajadores que no tienen vínculo familiar, llegaron allá por que llevaron la hoja de vida a la casa del propietario y éste hace una selección y consecuentemente realiza una reunión para informarlos sobre cómo se realiza la labor en la mina, el horario en el que se trabaja , la forma de pago y conocer si estos postulantes tienen el compromiso de trabajar tiempo continuo en la mina , siendo estos los requisitos suficientes para ser empleados dentro de la mina Gabia.

Finalmente, es importante señalar aquí que el horario en el que estos trabajan es el siguiente: De martes a viernes de 7:30 a 4:30 pm y Sábados de 7:30 a 12:00 pm, tienen un espacio de una hora para el almuerzo , estos no se dirigen a sus casas, sino que almuerzan en el lugar donde realizan las reuniones, ya que si salen de allí el tiempo no alcanza , pues para salir de la carretera a la mina se llevan un tiempo de 40 minutos aproximadamente.

8.2.3 Seguridad y Salud en el Trabajo



En la gráfica se puede observar que el 68% reconoce que cuentan con elementos de protección personal como lo son casco, tapabocas, tapa oídos y guantes, todos estos para prevenir accidentes dentro y fuera de la mina, mientras que el 32% no responde frente a esta pregunta. Para quienes no responden, se piensa con la observación en las visitas realizadas que, esta indiferencia dada, es porque los mineros identifican que hace falta más acompañamiento a la hora de hacer cumplir que se usen esos elementos de protección, además se observó que estos trabajadores al entrar a la mina, no utilizan apropiadamente los elementos de protección personal, a pesar de que ya se han presentado accidentes graves que incluso han llevado a la muerte de un trabajador en algún momento.

Se identificó que aquí es necesario que el grupo de trabajadores cuente con capacitaciones y orientaciones frente a este tema, para que de esta manera sean más conscientes de la trascendencia

e importancia del uso de los elementos personales para prevenir accidentes y cumplir con lo requerido por la ley.

En lo que atañe al área de trabajo, se observó que las condiciones físicas del área son seguras físicamente, permanecen limpias , ordenadas, no hay contaminación auditiva, durante el recorrido que se hizo por las instalaciones de la mina se evidencio que tiene suficiente ventilación e iluminación adecuada , los mineros sostienen por tanto que “ *al área de trabajo y a la única maquina eléctrica que tienen se les hace el mantenimiento necesario, lo que permite que el trabajo se realice adecuadamente... ”*

Se puede concluir que el medio ambiente físico de la mina Gabia, según la percepción de los mineros y de las investigadoras presenta las condiciones requeridas para ejercer la labor de la minería; además no representa un riesgo evidente para la salud de los mismos, lo que permite mayor productividad y desempeño. Es importante señalar que la comunicación y la vigilancia por parte del dueño de la mina son y deben ser constantes ya que él les está recordando la importancia del uso de los elementos de protección personal con el fin de prevenir accidentes entre los trabajadores y repetir accidentes.

8.2.4 Normativa Minera

Tabla 6. Conocimiento de la política normativa minera

Conoce la normativa de la política minera	Cómo se obtiene título minero			Total general
	No	No responde	Si	
Algunas	0 0%	0 0%	1 100%	1 100%
No	0 0%	0 0%	1 100%	1 100%

No responde	0 0%	17 100%	0 0%	17 100%
Seguridad	2 40%	3 60%	0 0%	5 100%%
Total general	2 8,33%	20 83,33%	2 8,33%	24 100%

De la muestra de 24 mineros en la que se analizó la relación entre el conocimiento de la normativa que rige la política minera en el país y cómo se obtiene el título minero, se obtuvo como resultado que el número de personas que tienen conocimiento sobre la normativa de seguridad que rige la política minera en el país, pero que no saben cómo se obtiene el título minero, es de 2, que equivalen al 40%. Por otro lado, el 60% restante (3 personas) tienen conocimiento sobre la normativa de seguridad que rige la política minera en el país, pero no saben o no responden acerca de cómo se obtiene el título minero.

En cuanto a esta categoría que se refiere a la normativa, se identifica por la observación realizada y las respuestas dadas por el dueño de la mina y de los mineros que un gran porcentaje desconoce sobre las normas y políticas que rigen la minería en Colombia.

En efecto y según la Gestión pública, uno de los ejes principales de esta investigación, se evidencio que es necesario que el Estado tenga más vigilancia y acompañamiento para las minas pequeñas con el fin de que estas puedan adquirir un título minero y cumplan con todos los requisitos legales que la ley y la política minera establecen. Lo anterior se expone debido a que se percibe que en su mayoría el Estado acompaña las minas que son grandes ya que estas le producen regalías y otros aportes.

En este orden de ideas y debido a esta situación que se presenta en Colombia estas pequeñas minas, en este caso, tanto propietario y trabajadores se amparan por el Resguardo Indígena Cañamomo y Lomapieta lo que permite entender el porqué del no uso de materiales como

maquinaria pesada, el mercurio y el cianuro, según un minero encuestado: “Nosotros aquí no utilizamos en la mina estos dos elementos, lo que hacemos son explosivos artesanales para evitar tanta contaminación”, pues esta mina al estar dentro de este resguardo debe velar por una minería limpia, sustentable y que no contamine las quebradas, en este caso la quebrada si se ve afectada por la labor ejercida pero ya se está en conversaciones con el Resguardo para gestionar unos filtros, según testimonio del dueño de la mina. Al respecto al encontrarse este Mina dentro de un Resguardo, como ya se ha señalado en el desarrollo de la investigación, cabe aclarar aquí que en el Municipio hay 1.500 familias que viven de la Minería y que dicha zona no puede ser establecida institucionalmente por el Gobernador o el Alcalde, sino únicamente por la Comunidad indígena es por ello que las comunidades indígenas están en todo su derecho de ejercer su autonomía, pero bajo las directrices de la autoridad minera y ambiental, puntualizó César Augusto Zuluaga Arbeláez, Gerente de Fomento de la Agencia Nacional de Minería en el año 2013. Y según Hernando Escobar Secretario de Desarrollo Económico del Municipio de Riosucio en el año 2013: "una zona minera indígena está definida dentro del código minero como una zona de prelación que se le da a comunidades indígenas para que ellos soliciten mediante un contrato al Ministerio de Minas y Energía su exploración y explotación". En concordancia es debido resaltar que las zonas mineras indígenas más importantes se encuentran en Supía, Marmato, Riosucio, Filadelfia y Quinchía (Risaralda).

Por otro lado, se corrobora el olvido de las minas pequeñas por parte del estado y se evidencia en el proceso de investigación, en la bibliografía encontrada y en el trabajo de campo realizado, que el desconocimiento de las políticas y la normativa minera es consecuencia de la falta de este acompañamiento del estado, que conduce a concluir que se culpan las minorías, en este caso a la pequeña minería, de no cumplir los estamentos asignados por la ley, pero durante el

trabajo de campo se dio cuenta que la pequeña minería tiene el interés y la disposición para la formalización minera, pero las entidades responsables de dar seguimiento a las minas existentes en Colombia no tienen compromiso alguno para con ellos.

9. Discusión

La presente investigación consideró variables fundamentales que fueron guía para la realización de esta, como Trabajo, Gestión pública, Normativa laboral minera y prácticas laborales. A partir del trabajo de campo realizado, se puede decir que efectivamente en la mina Gabia, el trabajo es una actividad que se realiza para satisfacer necesidades y mejorar la calidad de vida de quienes laboran allí, es donde se aprovechan los recursos naturales y donde existen relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo; lo anterior relacionado directamente con el concepto de trabajo, el cual se ha venido desarrollando a través de la historia y es aquella actividad que a partir de los 90 se ha ido precarizando, por fenómenos tales como la globalización, proceso que ha incursionado nuevas formas de trabajo, permitiendo la flexibilización, la tercerización y la implementación de la tecnología. En concordancia con la teoría de Marx en la que expone que, en las sociedades de explotación, el trabajo se presenta como una práctica alienada y no como actividad de autorrealización, se interpreta que el trabajo en la mina Gabia es el medio para que los mineros adapten su entorno para subsistir, ya que es una de las principales fuentes de trabajo en el sector y es donde se evidencia la dinámica entre fuerza de trabajo y salario.

También, se puede decir que al hablar de trabajo, se está refiriendo a los derechos que tienen los colaboradores; al respecto, en la mina Gabia, se cumplen con algunas estipulaciones exigidas por la ley, tales como las prestaciones sociales y un entorno laboral adecuado, lo que influye positivamente en el desempeño laboral de los mineros; con todo y lo anterior hay que decir que la informalidad de estos mineros artesanales, no elimina el derecho al trabajo.

Lo anterior permite hablar sobre la actividad minera en Colombia, la cual es gobernada por unas normas, en este caso, se está hablando de la Política Pública Minera y del Código de Minas (ley 685 de 2001), las cuales profundizan sobre las fases de exploración y explotación, sobre los requisitos que se deben cumplir para la formalización de la minería tradicional, sobre el apoyo a la regularización ambiental, la promoción de oportunidades, el acceso a recursos de crédito para el desarrollo y mejores prácticas para el fomento de la pequeña minería y el apoyo para la mejora de condiciones de vida en la minería de subsistencia. De acuerdo con lo anterior, se encontró que la mina Gabia, se encuentra desamparada por el Estado y que, aunque por parte del propietario de la mina y sus colaboradores hay disposición para obtener el título minero y cumplir con las exigencias y lo requerido para ello, no sienten el apoyo del Gobierno. En consecuencia, se puede confirmar que la política y el código claramente favorecen y acompañan el desarrollo de la gran minería dejando en desventaja a medianos y pequeños mineros como es en este caso, ya que esto trae consecuencia para la mina, a la hora de convertirla en legal.

Así la Gestión pública, garante de vigilar que dichos entes gubernamentales realicen su trabajo, aportando al buen funcionamiento del orden Nacional y por ende al de la minería en Colombia pero según la Procuraduría General de la Nación (2011), la actividad minera en Colombia, ha tenido un proceso desordenado, distante de la formalización y del acompañamiento por parte del Estado y con este mismo argumento también concuerda el Banco Interamericano de Colombia, pues señala que el Estado Colombiano ha fallado en diversas ocasiones con el cumplimiento de dichas tareas, teniendo como consecuencia que a la fecha no se tiene un censo minero que evidencie la realidad de los trabajadores del sector. Esto lleva a percibir que la preocupación principal del Gobierno con referencia a la gran minería es el aspecto económico, por sus regalías, ya que son esos valores que paga cada una de las empresas por tonelada de oro

explotado, esto, dejando a un lado a la pequeña minería y abandonando la supervisión y el seguimiento a dicha actividad laboral.

En relación con la mina estudiada y con lo que dice Murillo (2016), sobre la existencia de minas artesanales, que son un conjunto de personas que dedican su fuerza de trabajo a la extracción de algún mineral mediante métodos rudimentarios, y que en asocio con otro familiar u otras personas generan ingresos de subsistencia, se está de acuerdo, porque se llega a la conclusión que la minería artesanal está prácticamente marginada, sin amparo alguno del Estado Colombiano, reflejo de dicha situación, puede observarse en esta mina, ya que su propietario ha tenido en cuenta las condiciones laborales de la misma para convertirla en una inversión generadora de productividad; dado que se observó que el propietario con los ingresos que le genera esta labor, puede comprar maquinaria y contratar personal de forma verbal o escrita, además de establecer horarios laborales de turnos de 9 horas, establecer espacios para que los trabajadores se alimenten y descansen y garantizando así el buen funcionamiento de la mina.

Al observar y entender un poco más sobre el trabajo minero y las prácticas que allí se realizan, se da cuenta que en la mina Gabia, sus trabajadores utilizan sus capacidades y conocimientos para cumplir con su función, además usan dentro del lugar de trabajo los elementos de protección personal para su seguridad, en especial en esta actividad de alto riesgo como lo es la minería y para evitar accidentes fuera y dentro de la mina; se observa el buen mantenimiento de la maquinaria y la responsabilidad que tienen los mineros con las comunidades locales; en este caso, la obligación que tiene el propietario y sus trabajadores de ser responsables para con el resguardo Cañamomo y Lomapieta con aspectos de vital importancia, como los ambientales.

De igual manera se observa una mina organizada, donde se evidencian otras prácticas laborales, como es la de compensaciones esencialmente de tipo monetario como el acuerdo de

darle un mayor porcentaje al minero que más extraiga oro; recibiendo aproximadamente un salario mínimo. Además, se pudo constatar que, para la selección de personal, el propietario prioriza aquellas personas que son integrantes de la familia o personas que tengan competencia de compromiso; en contraste, es evidente que en la mina Gabia, existen rangos laborales, donde antes de posicionarse el minero como capataz debe mostrar al propietario carácter y seriedad.

Durante el trabajo de campo, no se evidenció la existencia de planes de carrera, ni un mapa de cargos ajustado a los requerimientos de la estructura organizacional de la empresa. Al respecto conviene decir que, se identificó en esta mina el tipo de organización que es de estructura simple, según Mintzberg, la define “no mucho más que una unidad grande que consta de uno o unos pocos altos administradores y un grupo de operarios que hacen el trabajo básico”; con lo anterior se puede decir que evidentemente en la mina Gabia, la forma como está organizada, muestra que no existe una estandarización o formalización del trabajo y que gran parte de la coordinación se da por parte del propietario que es autócrata, lo que afecta la innovación dentro de ella, pero que favorece la obediencia de sus empleados y por ende el cumplimiento de los objetivos de la mina, dando como resultado una organización formal.

Ahora bien, retomando las categorías que se refieren al contrato de trabajo, motivación laboral, experiencia laboral y proyecto de vida, se identificó que, con relación a la primera, en la mina Gabia se presenta un contrato que se renueva cada 3 meses, el cual incluye la EPS y la ARL, el propietario les remunera cada 7 días los sábados, lo correspondiente a los días trabajados en semana y el oro explotado. Con relación a la motivación, en la mina Gabia y en sus trabajadores, se evidencia una convivencia agradable, el estilo de los dirigentes en cuanto a la manera de tratar a sus colaboradores es de forma respetuosa, se observa que el propietario posee capacidad de toma de decisión y de comunicación asertiva. También se evidencia que el trabajo se realiza en equipo;

a su vez los colaboradores de la mina Gabia no cumplen con un cargo específico ya que en unas ocasiones como ellos lo argumentan se les asignan otras funciones a cumplir. Teniendo en cuenta también lo anterior y la característica de la mina que por ser artesanal está en un lugar periférico no favorece ni el uso de tecnología ni de innovación.

Por otra parte, frente a la categoría de experiencia laboral, se encontró que para los mineros el hecho de trabajar en la mina o de haber estado laborando en otros años atrás, dicha labor les brinda experiencia y fortalece la calidad de su trabajo, y tal como lo expresan Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001): "La significación del trabajo se formaría en función de las experiencias que va encontrando cada persona en su ambiente laboral. Sería una adaptación cognitiva a un puesto determinado. La persona construye un significado del trabajo determinado a partir de la interpretación que hace de las experiencias laborales. Este no sería sino la interpretación que cada persona hace de sus experiencias de trabajo" (p. 202). Dicho de otro modo, se concluye que los significados de los trabajadores de la mina Gabia sobre el trabajo, se van construyendo a través del tiempo y están influidos por las experiencias de trabajo vividas; por ende, cada persona en la relación con su trabajo vive una experiencia particular y única, la que a su vez está mediada por las características de su contrato o forma de vinculación con la organización para la cual trabaja. A pesar del reconocimiento e importancia que dan los trabajadores a la experiencia laboral que tienen como mineros y al compromiso con el que ejercen la misma, se encontró al interactuar con ellos, que en cierto tiempo, 10 años por ejemplo, ellos no se ven ejerciendo la minería, pues reconocen los daños a la salud, y de igual manera algunos se proyectan como profesionales y realizando otras actividades que no se relacionan con la minería.

10. Conclusiones

En este propósito, en términos generales y de acuerdo con el análisis de la información obtenida por parte de los Mineros de la Mina Gabia, las Prácticas Laborales son identificadas y descritas, al igual que el papel del Estado frente a la vigilancia que hace este a las Minerías Artesanales.

Con relación a las prácticas laborales, se evidencian en la Mina Gabia condiciones físicas adecuadas para desempeñar funciones a la hora de extraer el oro; además de una contratación laboral, un salario, unas prestaciones sociales y una jornada de trabajo. Así mismo se encontró que con referencia a la experiencia laboral, los colaboradores sostienen que en la mina se adquiere conocimiento y competencias, pero son conscientes de que dicha labor es peligrosa para sus vidas.

Cabe agregar, que se logró identificar que los Mineros a raíz del trabajo en la Mina y de su salario, pueden satisfacer sus necesidades básicas, permitiendo el mejoramiento de su calidad de vida.

Por otro lado, se evidenció que, desafortunadamente, tanto propietario como mineros no conocen a cabalidad la norma que rige la minería en Colombia. En concordancia con lo anterior se constató que el Estado margina las pequeñas minerías, lo que explica la falta de conocimiento de las normas, políticas y leyes por parte del propietario de la mina y de sus trabajadores.

Se concluye además que la problemática social de los mineros en Colombia no se soluciona solamente con el proceso de legalización, sino con el apoyo mutuo del Estado y de los entes encargados, buscando que dichos entes no tengan conceptos divididos entre la gran Minería, la mediana y la pequeña, sino que a la Minería como sistema, se le realice el acompañamiento y la

atención debida, velando porque sus trabajadores tengan una vida digna, laboren dentro de lo establecido en la norma y el impacto que generan estos en lo social y ambiental disminuya.

Tanto el trabajo minero formal como informal hacen parte del mundo del trabajo de nuestro país, y a pesar de que el minero informal se cree culpable de los más grandes problemas sociales y ambientales, se debe ser consciente de que estos trabajadores realizan dicha actividad porque el Estado no les brinda oportunidades de trabajo, por ende, sus ingresos tienen que adquirirlos por medio del arduo trabajo en la minería artesanal, la cual la ejercen solo para su subsistencia.

Por último, es pertinente señalar que las Prácticas Laborales de los Mineros del Resguardo Indígena Cañamomo y Lomapieta del Municipio de Riosucio Caldas, de una u otra forma están regidas por el Resguardo en la medida que tienen que cumplir con lo establecido por la Gobernación del Resguardo y por tanto deben velar por ejemplo por el cuidado del Medio Ambiente; se concluye además que el clima organizacional que se evidenció en la Mina Gabia y la calidad de vida en el trabajo se relacionan, en la medida que sí hay existencia de condiciones favorables en el entorno laboral, con respecto al puesto de trabajo, a las relaciones, las interacciones, el liderazgo, el estilo de dirección, entre otras; esto se traduce en que el minero percibe situaciones garantes que le permiten su desarrollo personal familiar y organizacional.

11. Recomendaciones

Propuesta de Intervención

A partir de la aplicación de la observación y la encuesta a los mineros que trabajan en la Vereda las Pilas- Resguardo Indígena Cañamomo y Lomaprieta, y del análisis de dicha información, se pudo determinar que, con relación a las competencias de los mineros como el trabajo en equipo, la acatación de órdenes, el cumplimiento de normas como seguridad en el trabajo, entre otras, se plantea una propuesta de intervención que constará de cuatro fases y que como eje central tendrá el talento humano y el tema sobre legalización en minería artesanal, esto con el fin de que la Mina Gabia tenga mayor organización, producción y relaciones interpersonales en el contexto laboral.

El propósito de esta propuesta de intervención es la de orientar al propietario de la mina y a los trabajadores para el desarrollo de una minería artesanal formal y ordenada. Esta visión es compartida también por parte de los mineros, que esperan encontrar la forma para poder salir de la informalidad.

Es así como una Minería formal y ambiental es capaz de contribuir al desarrollo sostenible de la región, lo cual concuerda con lo que plantea el Resguardo Indígena Cañamomo y Lomaprieta, así mismo, se espera que al ejecutar la propuesta de intervención en la Mina Gabia, se contribuirá a la mejora en la seguridad y salud de los mineros y a fortalecer por tanto las prácticas laborales que allí se identificaron.

Objetivo General: Plantear una propuesta de intervención para contribuir a la legalización de la mina y al fortalecimiento del talento humano a partir de actividades que aborden conceptos como el trabajo, la Gerencia del Talento Humano y la Gestión Pública.

Objetivos Específicos:

-Proporcionar herramientas al propietario y a los mineros a partir de sus debilidades y fortalezas que permitan la organización y la legalización de la mina.

-Socializar con los colaboradores de la Mina Gabia estrategias que propendan al buen desempeño y cumplimiento de su trabajo.

-Sensibilizar al propietario y a los mineros sobre la importancia de reconocer las habilidades y potencialidades para el funcionamiento de la Mina.

Nombre de la Propuesta de Intervención: Fortalecimiento de las Prácticas Laborales en los trabajadores de la Mina Gabia y pautas para la identificación de la Legalización en la Minería Artesanal

Fases	Actividades	Metodología	Recursos	Tiempo
1-Sensibilización	<p>1-Presentación a Mineros en Video Beam sobre la importancia de las competencias laborales y de la legalización en la Mina.</p> <p>2-Mesa redonda donde se identifiquen las percepciones que tienen los mineros después de la presentación inicial del tema central</p>	<p>1-En grupos de 4 mineros se realizará un sociodrama con el fin de hacer más dinámico el entendimiento por parte de ellos sobre los temas centrales de la sensibilización, apoyados en los videos presentados.</p> <p>2-La Mesa Redonda permitirá medir el interés y la apropiación que tengan los mineros en esta etapa inicial de sensibilización, por tanto, se ubicarán en el espacio donde ellos normalmente comparten su hora de almuerzo o descanso para de esta manera brindar confianza en la actividad.</p>	<p>-Humanos</p> <p>-Físicos: Video Beam Sillas Computador Sonido</p>	2 Horas y media.
2-Socialización	<p>1- Presentación de los resultados de la información de la investigación y la propuesta de intervención.</p>	<p>1- Se citará a los trabajadores y al dueño de la mina, con la intencionalidad de exponer los resultados de la investigación, así mismo, se presentará la propuesta de intervención que se llevara a cabo, sus fases, actividades, metodología y temas que se abordaran. Además, se escucharán sugerencias de los mineros y se establecerán los compromisos de participación en la propuesta.</p>	<p>-Humanos</p> <p>-Físicos: Video Beam Sillas Computador Sonido</p>	2 horas
3-Ejecución	<p>1- Taller Matriz DOFA Mina Gabia</p> <p>2- Taller de Competencias Laborales</p> <p>3- Taller sobre Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>4- Taller pautas para la posible legalización de la Mina</p>	<p>1-Se harán grupos focales con el fin de realizar entre todos la Matriz DOFA con el fin de identificar las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que se presentan en la Mina Gabia.</p> <p>2-El taller de competencias se realizará por medio de capacitaciones con el fin de enseñarles a los mineros la</p>	<p>-Humanos: Personas que realicen capacitación a mineros sobre los temas ya señalados.</p> <p>-Físicos: Papelería Video Beam Sillas Computador</p>	4 horas

		<p>importancia de implementar la descripción de los puestos de trabajo, un manejo adecuado para la incorporación de personal, la implementación de otros beneficios que no solamente se traduzcan en lo económico como lo tienen establecido en la mina actualmente, también la importancia de que los trabajadores reconozcan el Talento Humano en todo contexto laboral sin importar si es macro o micro.</p> <p>Dicha actividad permitirá a los mineros y al jefe conocer la importancia de establecer un plan estratégico en la empresa, tener claridad de los procesos y sub procesos que se desarrollan en la Mina tanto de las áreas operacionales (Mina, Planta) como de las áreas de soporte (Mantenimiento, Relaciones Comunitarias, Seguridad y Medio Ambiente), evidenciando a partir de esto la importancia del talento humano en una mina sin desconocer lo que ya tienen desarrollado.</p> <p>Por medio de esta capacitación los mineros entenderán que, definir las competencias dan respuesta a las capacidades que tienen ellos para desarrollar tareas completas, más que actividades o tareas aisladas, generando de esta manera un valor agregado para su formación.</p> <p>3-Taller de Seguridad: Se coordinará con un especialista de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de que el ambiente laboral sea favorable y se les oriente sobre la importancia de la prevención y seguridad dentro de la mina. Además, para desarrollar un proceso de concientización sobre los peligros propios de dicha actividad con el fin de que se</p>	Sonido	
--	--	---	--------	--

		<p>reduzcan los accidentes e incidentes dentro de la mina.</p> <p>4-Taller pautas para la posible legalización de la Mina: Se realizará por medio de presentación de un video donde ellos identifiquen la diferencia entre una mina legal e ilegal. Así mismo por medio de un conversatorio estos conozcan los pasos a seguir en un proceso de adquisición de título minero, aclarando que todo esto se rige por unas fechas establecidas por las leyes mineras.</p> <p>Entre estos requisitos se expondrán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía de cada uno de los integrantes de la mina. -Definir la antigüedad de explotación minera realizada por las personas naturales, que hacen parte de dicha mina. -Documentos comerciales o técnicos. -Un plano de manera digital o análoga donde se dé cuenta de la georeferenciación con coordenadas planas de GAUSS del área o polígono de interés, coordenadas geográficas o MAGNA SIRGAS o tema adoptado por la autoridad minera. de la Mina. - Datos básicos del solicitante, es decir: nombres y apellidos, ubicación del área solicitada (departamento, municipio, y en lo posible corregimiento o vereda), mineral explotado y fecha de elaboración del plano. <p>Entre otros.</p> <p>Además, con dicho conversatorio se busca Impulsar mejoras en las condiciones legales, administrativas para una</p>		
--	--	--	--	--

		mina artesanal formal y ambientalmente sostenible.		
4-Evaluación	1.Evaluación de las Jornadas 2. Seguimiento a la propuesta de intervención y al análisis DOFA realizada por los mineros en la actividad de sensibilización.	1-En cada encuentro por lo menos el 50% de los mineros deberán calificar los conversatorios y las capacitaciones realizadas en las jornadas 2- Seguimiento a la propuesta de intervención con base en la propuesta realizada por los mineros y la propuesta de análisis DOFA.	-Humanos -Físicos: Formato Evaluaciones Lapiceros DOFA	1.Diez minutos 2.Quincenal

Fuente: Elaboración propia.

Presupuesto Propuesta de Intervención

Fase	Presupuesto
1- Sensibilización	Pasajes traslado a Riosucio \$64.000 Papelería \$15.000
2- Socialización	Pasajes traslado a Riosucio \$64.000
3- Ejecución	1. Taller DOFA: Papelería \$6.000 2. Capacitación Competencias Laborales: \$ 60.000 3. Taller Seguridad y Salud en el trabajo: \$60.000 4. Taller Pautas para la legalización de la Mina: \$60.000
4- Evaluación	Papelería: \$30.000
Total:	\$359.000

Referencias

Hruschka, F. (2011). El Proyecto GAMA-una propuesta integral para la minería artesanal del Perú.

Proyecto GAMA.

Chacaltana, J., Díaz, J. J., & Rosas-Shady, D. (2015). Hacia un sistema de formación continua de la fuerza laboral en el Perú.

www.mineros.com.co Notas Oro Junio-Julio 2012- Minería para todos - Edición 129, p. 6-7.

<https://www.gestiopolis.com/gestion-de-recursos-humanos-del-sector-minero-por-competencias-laborales/>.

Referencias

- Abril, B. J., & González, C. M. (2009). *Condiciones de salud y trabajo en la mina de carbón El Samán, Municipio de Sardinata (Norte de Santander)*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Álvarez, F. J. (2012). *Psicología, género y educación en la elección de estudios de ingeniería*. (Tesis Doctoral). Universidad de Valladolid.
- Álvarez, N. & Mancera, Y. T., (2016). *Clima Organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social de Manizales y la Calidad de Vida de sus funcionarios*. (Tesis de Especialización). Universidad de Manizales. Manizales, Colombia.
- Buenas Prácticas Ambientales y Sociales en la Minería. [En línea]. <http://www.uptc.edu.co/>. [2017, enero, 25].
- Cárdenas, M., & Reina, M. (2008). *La minería en Colombia: impacto socioeconómico y fiscal*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Cardona Acevedo, M., Cano Gamboa, C. A. y Osorio García, A. R. (2005). Ciclo de vida y localización espacial de las firmas en Colombia: algunos elementos para la conceptualización. *Observatorio de la Economía Latinoamericana. Revista Universidad EAFIT*, 41(137), 44-59.
- Coreas, M. M. E., Muñoz, G. B. J., Ruiz C. I. V. (2010). *Estudio de la Posición y Condición del Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres que laboran en la Alcaldía del Municipio de San Vicente, año 2010: Una Propuesta de Intervención*. Universidad de El Salvador.

Chadid, D. A., Molina, B.O.Y., Palacios, G. I., Ruiz A. L. M. & Serna, C. L. P. (2015). El entorno laboral minero a nivel internacional y nacional: sus efectos en la salud y propuesta de abordaje integral desde lo conceptual. Medellín: Universidad CES.

Definición de normativa laboral. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/derecho/normativa-laboral.php>

Durán, J. F. (2006). La construcción social del concepto moderno de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, p. 13.

Echegoyen, J.O. (2015). *Filosofía contemporánea MARX*. Editorial Edinumen. Recuperado de www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-trabajo.htm

Especialidad Explotación Minera. Recuperado de <http://www.curriculumenlineamineduc.cl/>

Fernández, V. R., & Trevignani, M. F. (2015). Cadenas Globales de Valor y Desarrollo: Perspectivas Críticas desde el Sur Global. *Dados-Revista de Ciências Sociais*, 58(2).

Formaini, R. L. (2003). *The creation of public choice theory*. Recuperado de <http://ebour.com.ar/derecho/12-Public%20Choice.pdf>. Pág. 24

Garay, L. J. (1997). *En torno a las relaciones internacionales y la globalización. Una síntesis analítica reflexiva*. Universidad Nacional de Colombia, may/ago 1997, pp. 31-24-41.

Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de psicología*, 17(2), 201-217.

Guía de Buenas Prácticas en Seguridad Minera para la Pequeña Minería. Recuperado de <http://biblioteca.sernageomin.cl/>

- Gudiño Pérez, C. D. (2010). *El impacto de las normas internacionales en los Estados: la Lista Negra del Gafi y el Ecuador* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C y Baptista Lucio, M del P. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed.). México: Mcgraw-Hill.
- Jardim, L. P. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: Una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1).
- Jiménez, N. (2012). *Importante Minería Ilegal*. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/>.
- Lampis, A., & Kiku Rodríguez, L. (2012). Colombia, entre lo local y lo global: la inserción de las regiones en la nueva economía global. *Revista Sociedad y Economía*, (22).
- Ley 685 de 2001. El ABEDUL. Recuperado de http://www.minambiente.gov.co/images/normativa/leyes/2001/ley_0685_2001.pdf
- Martínez, A. (2014). Minería y medio ambiente en Colombia. Recuperado de <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/>
- Marx, K., Engels, F., & Bayod, M. L. (1968). *Trabajo asalariado y capital* (No. 330.15/M39t). Editor Ricardo Aguilera.
- Mateus, J. R. y Brassset, D. W. (2002). Globalización: sus efectos y bondades. *Economía y Desarrollo*, 1(1), 65-77.
- Mejía, M. R. (2006). *Educaciones en las globalizaciones. Entre el pensamiento único y la nueva crítica*. Bogotá: Desde Abajo.
- Ministerio de Minas y Energía. *Guía de Normatividad Minera*. Recuperado de www.minminas.gov.co/normativa-minera.
- Ministerio de Minas y Energía. (2016). *Política Minera de Colombia. Bases para la minería del futuro*. Bogotá D.C.

- Murillo Martín, D. C. (2016). *¿Un paso a la minería? la reserva comunitaria Junín en la tensión de territorialidades por exploración minera* (Master's thesis, Quito: FLACSO Sede Ecuador).
- Olson, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva*. México: Limusa-Noriega.
- Osorio, A. (2015, mayo 31). En cifras: Así está la minería en Caldas y Colombia. Manizales: La Patria.
- Oyarzun, J., & Oyarzun, R. (2011). *Minería Sostenible: principios y prácticas*. GEMM-Aula2punto.net.
- Pereira Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1).
- Pérez, J. L. J. (2015). Responsabilidad social en la actividad minera. *Cuadernos de la Maestría en Derecho*, (3).
- Pole, K. (2009). *Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas*. México: ITESO.
- Publicado el 15 de abril. Tipos de minería y marco teórico. Recuperado de <http://es.slideshare.net/slishearvidal/tipos-de-minera-y-marco-teorico-trabajo-completo>.
- Quiroz, G. E. Y., & Vallejo, O. J. D. (2014). Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública: Significados, riesgos y resultados en la profesión docente y de la salud en algunas instituciones de Colombia. Manizales: Universidad de Manizales.
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo. *Razón y Revolución nro. 7*, reedición electrónica. p. 1.
- Rojas, J. F. (2014, mayo 03). ¿Qué paso con el código de minas? Periódico El Colombiano.

Rubiano Galvis, S. (2012). La regulación ambiental y social de la minería en Colombia: comentarios al proyecto de ley de reforma al Código de Minas. *Foro Nacional Ambiental*.

Sánchez Cortés, J. C., & Vanegas Sánchez, W. P. (2015). *Oro ilegal, alternativa criminal* (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).

Seguridad y salud en minas a cielo abierto. Recuperado de <http://www.ilo.org/>

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Editorial Planeta. Capítulo I y II.

Técnicas e Instrumentos de Investigación. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/77185549/Tecnicas-e-Instrumentos-de-Investigacion>.

UNO, S. (1994). Metodología de la Investigación II.

Vesga Rodríguez, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 171-182.

<http://www.lapatria.com/caldas/van-por-la-viabilidad-de-la-zona-minera-indigena-en-riosucio-caldas-32606>

Anexos

Anexo 1. Formato de encuesta y Guía de Observación

Las Técnicas empleadas para dar continuidad a nuestra Investigación, serán la Guía de Observación y la Encuesta pues nos permitirán realizar el análisis del mundo del trabajo, desde las políticas públicas, encontrando realidades, identificando desde el plano Gerencial y Operativo la relación que se teje entre el ser humano y el trabajo.

Guía de Observación

Visita a la Mina Gabia, ubicada en el Resguardo Cañamomo y Lomaprieta (Municipio de Riosucio). Se observará bajo dos grandes categorías la Normativa en minería y las prácticas laborales que allí se realizan.

Antes de La Observación Durante la Observación Después de la Observación

1. Observar el trabajo en la “Mina Gabia” con el fin de identificar y registrar las Prácticas Laborales que allí se realizan con el fin de ubicarlas en las siguientes categorías:

-Normativa en Minería

-Mundo del trabajo

A) observar con detenimiento el mundo del trabajo en la “mina Gabia”, en Riosucio, Caldas.

Reunión grupo de trabajo y revisión de respuestas a las preguntas de la guía.

Verificar que la información responda a los objetivos

Ordenar y seleccionar la información recogida de acuerdo a la organización del plan de investigación.

Finalización del informe escrito con el respectivo análisis, empleando una discusión con los diferentes autores registrados en la investigación.

2. La información se registrará por medio de grabaciones y apuntes.

3. Con la información adquirida se dispondrá a sistematizar.

b) **La Guía de Observación** nos permite acercarnos al objeto de Investigación y a su lugar de trabajo, con el fin de conocer la realidad, mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos.

La observación se realizará en dos etapas:

La primera en la que se identifiquen las prácticas laborales.

La segunda en la que podamos inferir el conocimiento de la normativa en la minería.

F1.1. FORMATO DE ENCUESTA DIRIGIDO A LOS PROPIETARIOS DE LA MINA “GABIA”, EN RIOSUCIO, CALDAS:

Edad:

Ocupación:

Estudios:

CATEGORIA 1: PRÁCTICAS LABORALES

1. ¿Cuántos empleados hay en la mina?
2. ¿Cómo se distribuyen las funciones dentro de la mina?
3. ¿Hay Rangos Laborales en la Mina? ¿Cuáles son?

4. ¿Cuántas horas y días trabajan en la mina?
5. ¿Existe algún tipo de contrato para quienes trabajan en la mina?
6. ¿Cuál es el salario obtenido por los trabajadores? ¿Se diferencia según la actividad realizada dentro de la mina?
7. ¿Frecuentemente se exalta al trabajador por la labor bien ejecutada? (Profundizar en la respuesta).
8. ¿En el trabajo de la Mina hay políticas de promoción y ascenso?
9. Desde su perspectiva ¿cuáles son los riesgos a los que están expuestos los mineros?
10. ¿Qué piensa sobre los impactos que genera la minería en lo social y en lo ambiental?
11. ¿Qué prácticas realizan ustedes para cuidar el medio ambiente?

CATEGORIA 2: NORMATIVA

1. ¿Conoce cuál es la normativa que rige la Política Minera en Colombia?
2. ¿Cuáles son las diferencias entre la Mina legal e ilegal?
3. ¿Cómo se obtiene un título minero?

F 1.2. FORMATO DE ENCUESTA DIRIGIDO A LOS MINEROS:

Edad:

Ocupación:

Estudios:

CATEGORIA 1: PRÁCTICAS LABORALES

1. ¿Existe algún tipo de contrato para quienes trabajan en la mina?

2. ¿Cómo se distribuyen las funciones dentro de la mina?
3. ¿Hay Rangos Laborales en la Mina? ¿Cuáles son?
4. ¿Quién coordina a los empleados en la mina?
5. ¿Cuáles son los pasos que ustedes realizan para sacar el mineral?

6. Podría hablarnos sobre los ingresos (salario) que ustedes adquieren por trabajar en la mina.
7. ¿Se siente a gusto con la labor ejercida y el salario obtenido por la misma?
8. ¿Frecuentemente se exalta al trabajador por la labor bien ejecutada? (Profundizar en la respuesta).
9. ¿En el trabajo de la Mina hay políticas de promoción y ascenso?
10. ¿Hace cuánto trabaja usted en la mina? ¿Cómo adquirió el conocimiento para trabajar en ella?
11. ¿Su familia también trabaja en la mina? ¿Por qué?
12. Con el trabajo realizado en la mina, ¿cree usted que genera algún impacto al medio ambiente y a lo social?
13. En su trabajo, ¿ustedes utilizan elementos de protección personal?
14. ¿En la MINA se evidencia el trabajo en equipo?
15. ¿Usted como se ve dentro de 10 años, trabajando en minería o ejerciendo otra labor?
16. ¿Los trabajos que se delegan en la mina le brindan experiencia? ¿por qué?
17. ¿Los llamados de atención son realizados con justa causa?

CATEGORIA 2: NORMATIVA

1. ¿Conoce cuál es la normativa que rige la Política Minera en Colombia?
2. ¿Cuáles son las diferencias entre la Mina legal e ilegal?
3. ¿Cómo se obtiene un título minero?

Anexo 2. Registro Fotográfico trabajo de campo





