



## Plan de Responsabilidad Social Empresarial de una corporación minera

Corporate Social Responsibility Project of a mining corporation

Projeto de Responsabilidade Social Corporativa de uma empresa mineradora

ARTÍCULO ORIGINAL



**Edcel Antonio Córdova Acosta<sup>1</sup>**  
edcel.cordova@cip.org.pe

**Gabriel Ernesto Borrero Carrasco<sup>2</sup>**  
gborrero@ucv.edu.pe

**Ingrid Estefani Sánchez García<sup>2</sup>**  
ingridesanchezg@gmail.com

**Vanessa del Carmen Agurto Cano<sup>2</sup>**  
vagurto@ucvvirtual.edu.pe

**Omar Rivera Calle<sup>2</sup>**  
orivera@ucv.edu.pe

Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:  
<https://doi.org/10.33996/revistaalfa.v7i19.206>

<sup>1</sup>Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

<sup>2</sup>Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú

Artículo recibido el 9 de noviembre 2022 / Arbitrado el 19 de diciembre 2022 / Publicado el 19 de abril 2023

### RESUMEN

La práctica de la minería trae consigo conflictos de intereses con las comunidades en las cuales desarrollan sus procesos. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la corporación minera, en Perú, se convierte en la fórmula mediante la cual la comunidad, el Estado y la empresa minera puedan interactuar y lograr relaciones sostenibles, responsables y positivas con el fin de reducir el clima de conflicto; así como también contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas. Este artículo presenta las características de un Plan de Responsabilidad Social Empresarial (PRSE) para atender las necesidades detectadas en 25 trabajadores de una corporación minera y 75 miembros de la comunidad aledaña en la cual ejecuta sus actividades la corporación. Los resultados muestran que los trabajadores consideran la necesidad de mayor capacitación y la comunidad manifiesta su interés por mejorar la calidad de vida a través del apoyo a los aspectos educativos. El PRSE se caracteriza por el desarrollo de las fases de planificación, ejecución, monitoreo y evaluación, cada una de ellas con sus objetivos, responsables y lapsos de duración. Este plan permite realizar actividades más efectivas para generar vínculos entre las compañías mineras, los grupos de interés o stakeholders y las comunidades.

**Palabras clave:** Responsabilidad Social Empresarial; Minería; Conflicto social; Medio ambiente; Proyecto; Sustentabilidad; Stakeholders

### ABSTRACT

The practice of mining brings with it conflicts of interest with the communities in which they develop their processes. The Corporate Social Responsibility (CSR) of the mining corporation, in Peru, becomes the formula through which the community, the State and the mining company can interact and achieve sustainable, responsible and positive relations in order to reduce the climate of conflict; as well as contribute to improve the quality of life of the people. This article presents the characteristics of a Corporate Social Responsibility Plan (CSR) to address the needs detected in 25 workers of a mining corporation and 75 members of the surrounding community in which the corporation carries out its activities. The results show that the workers consider the need for more training and the community expresses its interest in improving the quality of life through support for educational aspects. The PRSE is characterized by the development of planning, execution, monitoring and evaluation phases, each with its own objectives, responsibilities and duration. This plan allows for more effective activities to generate links between mining companies, stakeholders and communities

**Key words:** Corporate Social Responsibility; Mining; Social Conflict; Environment; Project; Sustainability; Stakeholders

### RESUMO

A prática da mineração traz consigo conflitos de interesse com as comunidades nas quais eles desenvolvem seus processos. A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) da empresa mineradora no Peru torna-se a fórmula através da qual a comunidade, o Estado e a empresa mineradora podem interagir e alcançar relações sustentáveis, responsáveis e positivas a fim de reduzir o clima de conflito, bem como contribuir para melhorar a qualidade de vida das pessoas. Este artigo apresenta as características de um Plano de Responsabilidade Social Empresarial (CSR) para atender às necessidades detectadas em 25 trabalhadores de uma empresa de mineração e 75 membros da comunidade vizinha na qual a empresa desenvolve suas atividades. Os resultados mostram que os trabalhadores vêem a necessidade de mais treinamento e a comunidade manifesta interesse em melhorar a qualidade de vida através do apoio aos aspectos educacionais. O PRSE é caracterizado pelo desenvolvimento das fases de planejamento, implementação, monitoramento e avaliação, cada uma com seus próprios objetivos, responsabilidades e duração. Este plano permite atividades mais eficazes para gerar vínculos entre empresas de mineração, partes interessadas e comunidades

**Palavras-chave:** Responsabilidade Social Corporativa; Mineração; Conflito Social; Meio Ambiente; Projeto; Sustentabilidade; Partes Interessadas

El incremento de la actividad minera en Perú, desde la década de los 90, ha mejorado la economía gracias al aumento de las inversiones extranjeras y del ingreso per cápita, producto de los pagos recibidos por impuestos y regalías; así mismo, se ha reducido la tasa de desempleo por la generación de nuevos puestos de trabajo (1). El país se ubica, en Latinoamérica, como el principal productor de oro, estaño, plomo, zinc; y el segundo productor de cobre, molibdeno y plata (2). En la legislación peruana, el canon minero es un mecanismo en el que el 50% del monto total del impuesto a la renta que pagan las empresas del sector se transfiere a la región donde opera el proyecto. Las regalías mineras son la contraprestación económica que las compañías pagan por la explotación de recursos; el canon y las regalías, corresponden a las poblaciones aledañas a la corporación minera y, por ley, no pueden transferirse a otra región.

Sin embargo, un gran porcentaje de la actividad de la minería genera conflictos por los problemas socio ambientales que surgen con las comunidades en las que se encuentran operando (3). De tal manera que la minería es la actividad económica con mayor cantidad de conflictos activos, con un 65.6%, es decir 84 conflictos de un total de 128, reportados por la Defensoría del Pueblo en el Reporte de Conflictos Sociales correspondientes al mes de noviembre del año 2021 (4). Existe la idea de que la minería representa un alto riesgo ambiental, debido al antecedente de una actividad poco regulada, que en algunos casos generó pasivos ambientales e impacto en la agricultura ganadería. Las fuentes

de contaminación se han dado principalmente de dos formas: cuando accidental o deliberadamente se liberan residuos de las operaciones hacia fuentes de recursos hídricos como: cuencas, ríos, lagunas, napas subterráneas; y como resultado de la liberación de restos mineros, así como del transporte de forma inadecuada, exponiendo a comunidades a metales pesados con sus respectivas consecuencias para la salud (5).

Frente a esta situación, el Estado peruano ha adoptado diversos mecanismos y estrategias legales e institucionales y políticas públicas para afrontar estos conflictos, los cuales, de acuerdo a la problemática pueden ocurrir en diferentes escenarios y con diversas intensidades, desde diferencias en la comunicación, protestas públicas, hasta actos vandálicos con mucha violencia (6). Como respuesta, a este clima de conflictividad las empresas mineras están aplicando estrategias que les permitan generar confianza y relaciones cordiales con la comunidad en la cual desarrollan sus operaciones de extracción. Una de estas estrategias es la aplicación de buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) (7).

Se concibe la RSE como la capacidad de respuesta que tiene una empresa o corporación, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona denominados stakeholders o grupos de interés (8). Por consiguiente, las empresas son socialmente responsables cuando sus actividades se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de los beneficiarios de su actividad comercial,

así como también, al cuidado y preservación de su entorno físico y natural. Al respecto Chavarri y Guajardo (9) sostienen que la RSE es la integración de las preocupaciones económicas, sociales, ambientales y éticas en la gestión de un negocio. Esto es posible cuando se integran los intereses y expectativas de los colaboradores internos como trabajadores o socios y los colaboradores externos como proveedores, clientes, entidades gubernamentales, miembros de la comunidad o stakeholders.

La aplicación de la RSE en el ámbito interno de la empresa, constituye un paso adelante en el cumplimiento de la ley, y requiere un esfuerzo por invertir en las personas, para incorporarlas a las decisiones, al menos en aquéllas que las afectan directamente y, por cierto, en las definiciones de políticas y estrategias internas de responsabilidad social (10).

Estas prácticas de RSE han mitigado los conflictos, reconociendo la empresa, que además de cumplir con los objetivos organizacionales de ser competitivos y obtener un máximo de rentabilidad para la permanencia en el mercado, también es imperativo no generar consecuencias negativas en el ambiente, ni en la comunidad en la cual están ubicados. Sin embargo, existen limitantes por diversos factores tanto aquellos propios de las acciones de la empresa minera, como factores externos que pueden afectar el equilibrio de las buenas relaciones entre la empresa y los grupos en la comunidad.

En la actualidad la gestión de la alta gerencia de las compañías mineras tiene como propósito alcanzar altos estándares en prácticas de RSE, actuando de forma ética frente a la consecuencia socio ambiental que genera la actividad. De esta manera logran mejorar el prestigio de la organización dentro de la comunidad y además cumplen con las exigencias de la normativa legal (11).

La Responsabilidad Social Empresarial de Corporaciones Mineras en Perú (RSECM), se ha convertido en un tema de relevancia, no solamente para el logro de los objetivos de las empresas mineras, sino también para generar una convivencia pacífica entre éstas y las comunidades de su entorno. No obstante, en atención y solución a los conflictos, no se han logrado obtener resultados favorables, tal como lo informa mensualmente la Defensoría del Pueblo y las Naciones Unidas (12). Por lo tanto, se debe continuar la búsqueda de acciones que permitan lograr un desarrollo sostenible entre los objetivos del sector minero, logrando el aprovechamiento de los recursos naturales, el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y el bienestar social de la comunidad y de los trabajadores (13).

Las prácticas de RSE, no siempre son exitosas, pero es importante manifestar las oportunidades de aprendizaje para las empresas mineras de aquellas estrategias que no han tenido resultados positivos. Por lo tanto, es importante revisar que experiencias positivas o negativas se conocen,

cuáles estrategias han sido más efectivas; todo esto con el fin de revisar la efectividad de las estrategias formuladas e ir encaminándolas a un modelo de gobierno corporativo democrático, en los que las partes interesadas sean escuchadas, se empoderen y participen en la toma de decisiones y así estar en capacidad de prevenir situaciones adversas para la comunidad y que la empresa logre consolidar una gestión sólida de RSE (14).

La actuación social responsable de la corporación debe consolidar un conjunto de principios que, más allá de la aceptación de la responsabilidad de la empresa, promueva su actuación permanente y proactiva en sintonía con los intereses y las exigencias de la sociedad (15). Por lo tanto, se deben articular las acciones, de tal forma, que contribuyan al compromiso social de la organización y el bienestar general de la comunidad, lo cual siempre y cuando se comparta la visión de desarrollo sostenible por parte de todos los actores involucrados. En este mismo orden de ideas, la Organización de las Naciones Unidas, con el Pacto Mundial, busca crear un marco común de actuación para las empresas de los diferentes países, incluido Perú. Este pacto está constituido por diez principios que giran en torno a cuatro planos de acción: los derechos humanos, las relaciones laborales, la protección ambiental y la lucha contra la corrupción (16).

El objetivo de este artículo es establecer las características de un Plan de Responsabilidad Social Empresarial (PRSE) para una corporación minera en el Perú con el propósito de atender las necesidades detectadas en el diagnóstico.

## MÉTODO

Se realizó una investigación proyectiva, porque se realizó un diagnóstico donde se estableció las directrices de un plan para atender las necesidades detectadas en la comunidad interna y externa; en este caso mejorar la percepción de responsabilidad social de la corporación minera. El diseño para la recolección de los datos fue de campo, se fundamentó en un diagnóstico de necesidades, y en una propuesta de solución para optimizar la responsabilidad social de la empresa minera. La técnica para la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. La muestra estuvo dividida en dos grupos: los colaboradores internos, 25 trabajadores de la empresa y los externos constituidos por 75 miembros de la comunidad. Las respuestas de los trabajadores permitieron establecer el diagnóstico de las necesidades dentro de la empresa y las respuestas de los miembros de la comunidad constituyen el diagnóstico acerca de sus expectativas y necesidades en relación con la corporación minera.

Se entiende la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), como la integración de las preocupaciones económicas, sociales, ambientales y éticas en la gestión de las actividades de la empresa minera con los intereses, necesidades y expectativas de los colaboradores internos y externos.

El Plan de Responsabilidad Social Empresarial (PRSE), se realiza con el fin de dar respuesta a través de estrategias y acciones orientadas a la gestión de la corporación minera para favorecer su

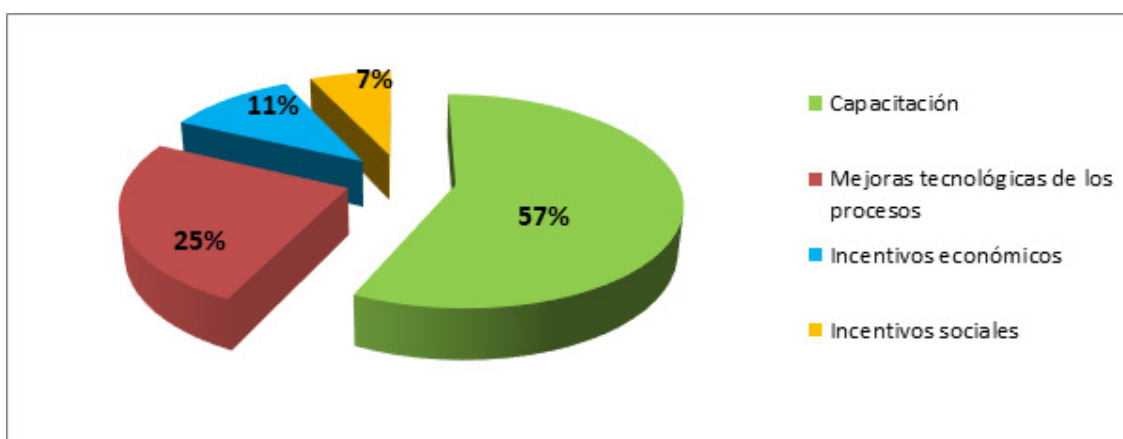
imagen corporativa en atención a las necesidades y requerimientos de los actores sociales involucrados. Para el diseño del plan se deben cumplir las siguientes etapas: 1. Diagnóstico de la empresa en cuanto a la responsabilidad social empresarial se fundamenta en los comentarios y sugerencias de clientes internos y externos, el impacto social y ambiental de las actividades de la organización. 2. Selección de los elementos para la conformación del plan de responsabilidad social empresarial: en esta etapa se debe tener en cuenta la cultura y estructura organizacional,

el seguimiento del plan y las estrategias de comunicación. 3. Elaboración del plan de acción con una orientación a la acción social, que permite atender los aspectos diagnosticados (17).

## RESULTADOS

### En la empresa

En primer lugar, se presentan los resultados del diagnóstico dentro de la empresa acerca de las necesidades y expectativas de los colaboradores internos (Gráfico 1).

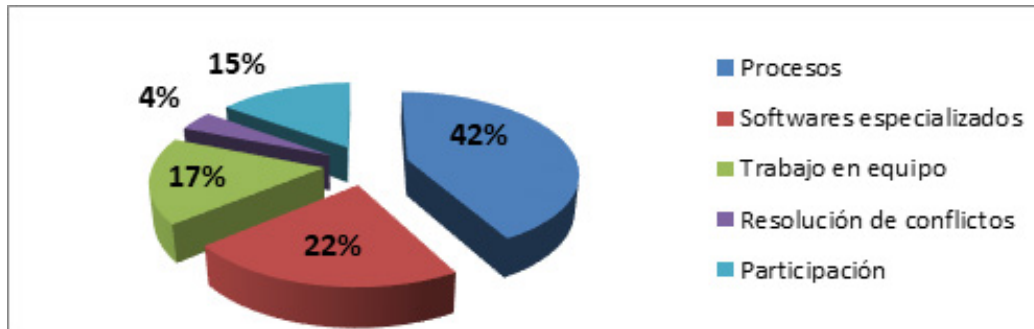


**Gráfico 1.** Necesidades de los trabajadores.

El Gráfico 1 muestra que el mayor porcentaje, 57% de los trabajadores de la empresa consideran que su principal necesidad es de capacitación; el 25% considera que se deben realizar mejoras tecnológicas para optimizar los procesos; 11% destaca la necesidad de mayores incentivos económicos y el 7% considera que sus necesidades son mayores incentivos sociales. Estos resultados

coinciden con los reportados por Arizaca Avalos y de Latorre (18,19), en sus investigaciones realizadas en empresas mineras en Perú y Chile respectivamente.

Al considerar en que aspectos los trabajadores consideran en los cuales debe centrarse la capacitación, los resultados se resumen en el Gráfico 2.



**Gráfico 2.** Necesidades de capacitación.

En el Gráfico 2 se observa que el tipo de capacitación con mayor porcentaje (42%) es acerca de los procesos que se desarrollan dentro de la corporación; el 22% menciona la capacitación en softwares especializados; 17% considera la necesidad de mejorar el trabajo en equipo, el 15% solicita atención a la formación en participación y el 4% restante indica los mecanismos de resolución de conflicto. Estos resultados coinciden con los que reportaron en sus investigaciones Arvizu (20) en México, Burgos Romero (21) en Ecuador y Medrano Sánchez et al (22) en Perú.

La recomendación es que la capacitación de los trabajadores se realice dentro de la empresa, “de ser posible la capacitación en procesos debe estar bajo la responsabilidad de trabajadores con estas competencias. Cuando la capacitación de los trabajadores se hace fuera de la empresa los resultados no son tan positivos” (19).

El PRSE se conforma para atender las necesidades de los trabajadores y de la comunidad y responder a las necesidades diagnosticadas. Para el personal de la corporación se presenta la propuesta de capacitación y para

la comunidad un programa de apoyo a los procesos educativos

### **Plan de Responsabilidad Social Empresarial (PRSE)- Capacitación del personal**

Para atender las necesidades de capacitación diagnosticadas en los trabajadores se presenta el plan de capacitación. Este plan consta de las siguientes etapas: Planificación, ejecución, monitoreo y evaluación.

#### **Planificación**

**Objetivo:** Registrar y organizar las acciones de capacitación de todos los procesos de la Corporación minera con el objetivo de satisfacer las necesidades de capacitación detectadas.

**Responsable:** Asesor RRHH

**Horizonte temporal:** Debe ser un programa sostenido en el tiempo con períodos trimestrales.

**Actividades:** Con el fin de precisar la programación de la capacitación el encargado de RRHH debe realizar las siguientes actividades: Definir objetivos de las acciones de capacitación a realizar,



establecer perfil o prerrequisito de ingreso y perfil de egreso o logros de la capacitación. Debe estar en relación con las políticas internas, información de los trabajadores en la etapa de detección de necesidades de capacitación, evaluación de desempeño, exigencias gubernamentales y los objetivos estratégicos de la corporación. Esta tarea se debe realizar en conjunto con los supervisores involucrados en la acción de capacitación específica.

La formación de los grupos se debe organizar de acuerdo a las necesidades detectadas y a las características de los perfiles del cargo. Se deben establecer grupos heterogéneos para aquellos talleres o actividades que desarrollan competencias en comunicación, participación o creatividad. El número de participantes debe considerarse de acuerdo a las estrategias de aprendizaje que se van a desarrollar. Si se va a capacitar a un operario en un proceso específico de producción se debe realizar en grupos muy pequeños; si por el contrario se van a desarrollar competencias de comunicación se debe trabajar en grupos grandes o muy grandes.

## Ejecución

Para definir el método de aprendizaje es conveniente realizar esta actividad en conjunto con el capacitador o facilitador de la actividad, ya que por su experticia puede contribuir con estrategias y métodos más efectivos. En todo caso la capacitación puede realizarse fuera de la empresa, ya que existen organizaciones de apoyo educativo que están especializadas en diferentes

procesos como: desarrollo de la creatividad y la innovación, participación y sentido de pertenencia, comunicación asertiva, inteligencia emocional, toma de decisiones, resolución de conflictos, seguridad industrial, normativa legal, o capacitación en softwares específicos para los diferentes procesos gerenciales o tecnológicos. La capacitación también puede darse dentro de la misma empresa, capacitación interna, y los instructores pueden ser trabajadores especializados.

La responsabilidad de escoger el facilitador del proceso de enseñanza y aprendizaje es muy importante; ya que de sus competencias dependerá la calidad del aprendizaje de los participantes, por esta razón su perfil no solo debe cumplir con requisitos técnicos o cognitivos sino también con requisitos educativos y personales.

## Seguimiento y evaluación

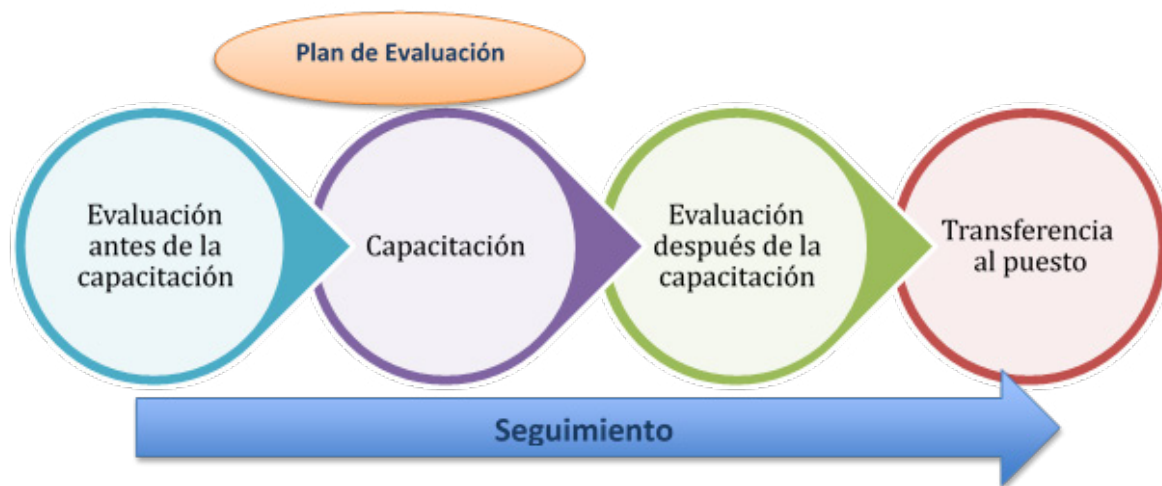
**Objetivo:** Determinar la efectividad de la implementación de las acciones de capacitación, a través del logro de los objetivos planteados y el grado de satisfacción de las necesidades detectadas.

**Responsable:** Asesor RRHH/Desarrollo Organizacional, supervisores.

**Horizonte temporal:** La evaluación se debe planificar desde la etapa inicial del proceso, puede ejecutarse de manera continua haciendo un seguimiento del desempeño de los facilitadores y la satisfacción de los usuarios.

**Actividades:** El plan de evaluación debe contemplar una medición previa o diagnóstica que permita establecer el estado inicial de la capacitación; una vez culminada la capacitación se debe evaluar el estado posterior a ésta. Es

importante que durante el proceso también se realice un seguimiento, para lo cual se recojan datos acerca del nivel de aceptación de la capacitación, de las actividades que se están ejecutando, también del método y estilo del facilitador (Figura 1).



**Figura 1.** Necesidades de capacitación.

La importancia de l diseño de la etapa de evaluación es su estrecha vinculación con el proceso de evaluación de desempeño de los trabajadores de la empresa. Para lo cual la capacitación se debe considerar de acuerdo a los cambios o resultados que se necesitan, el objetivo de la capacitación es aumentar el nivel de desempeño de las personas lo que se evidencia en la transferencia de las nuevas competencias al puesto de trabajo.

### La etapa de seguimiento y control

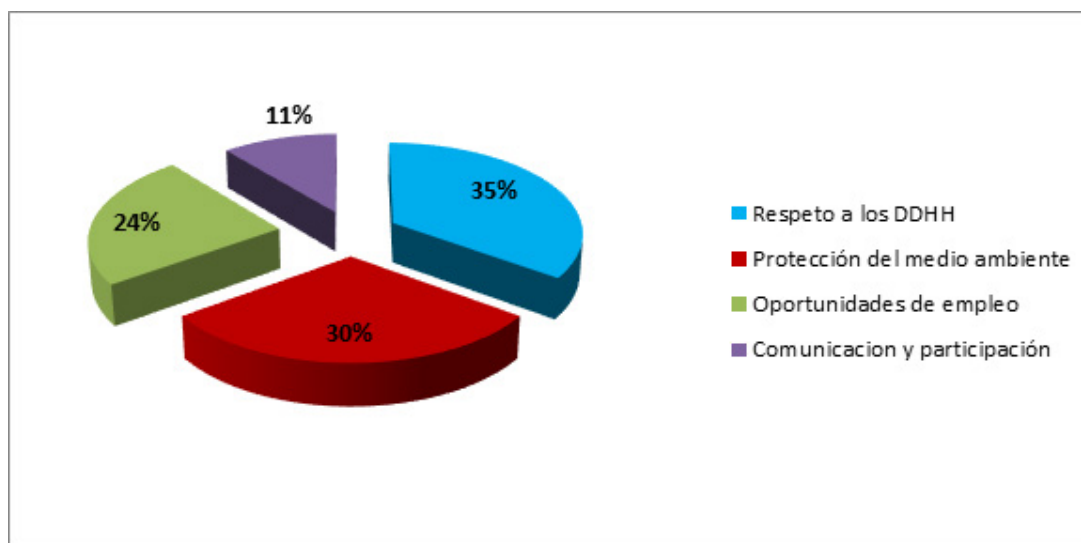
Mantener información del proceso permite que la información este construida con datos

actuales, pertinentes y oportunos de tal manera que permitan determinar si los indicadores de gestión se están cumpliendo. La información oportuna, veraz y actual permite la toma de decisiones acerca del proceso de capacitación y la toma de acciones correctivas cuando éstos se alejen de los estándares deseados, convirtiéndose en un sistema de seguimiento y mejora continua.

### En la comunidad

En segundo lugar, se presentan los resultados del diagnóstico de necesidades de la comunidad en relación a las actividades de la corporación minera, estos se resumen en el Gráfico 3.





**Gráfico 3.** Necesidades de la comunidad

El 35% de los miembros de la comunidad responden que es necesario que la corporación minera respete los Derechos Humanos (DDHH); 30% consideran que se deben generar acciones para proteger el medio ambiente; 24% requieren de oportunidades de empleo y el 11% restante solicitan mayor participación y comunicación.

Estos resultados coinciden con lo reportado por de La Torre (19), esta autora encontró que las comunidades cercanas a las corporaciones mineras, en Chile, tienen bajo nivel de empleo local directo y esto se debe a las carencias en educación, las personas de la comunidad no tienen el nivel de capacitación en procesos mineros, para optar por los puestos; por lo tanto, se contrata personal capacitado que debe venir de otras ciudades. Esta situación suele generar descontento en la comunidad, dado que sólo tendría oportunidad de acceder a oportunidades de empleo no calificado, las cuales se van reduciendo conforme avanza el ciclo de vida de la operación

(22,23).

El tema de los Derechos Humanos también aparece en los resultados de las investigaciones de diversos autores, quienes encontraron estos que los stakeholders o grupos de interés para la corporación reclaman el respeto a los derechos como la salud, la vida, el cuidado del medio ambiente; así como también recibir mayor atención e inclusión por parte de las empresas mineras a través de una participación más activa en la toma de decisiones y en la ejecución de actividades (7,22,24,25-27).

### **Plan de Responsabilidad Social Empresarial (PRSE)-Atención a la comunidad**

Con el propósito de atender las necesidades del contexto se plantea generar un Plan de Responsabilidad Social Empresarial (PRSE), para la asignación de recursos a la población en el ámbito de influencia, en el cual desarrolla sus actividades la empresa minera. La responsabilidad

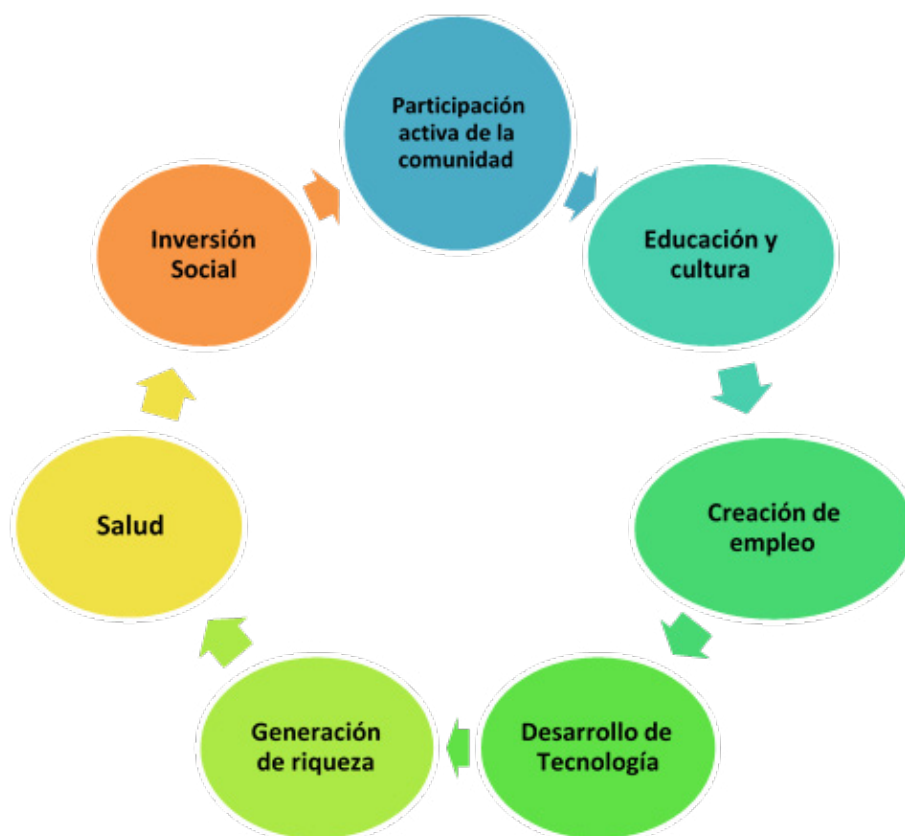
social está definida bajo la Norma ISO 26000, como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible incluyendo salud y bienestar de la sociedad (26).

En este mismo orden de ideas Rojas de la Puente et al (27), concluye que los criterios para la construcción de un PRSE, son (a) El beneficio para la comunidad, el cual puede ser social o económico (b) el ámbito de acción para comprender los límites de influencia de l proyecto, pueden ser además de los límites geográficos aquellas limitaciones legales o culturales que se deben respetar. (c) Relación de los objetivos del proyecto con los objetivos de desarrollo sostenible y los planes de desarrollo local o regional. (d) La temática puede ser de salud, educativo, producción, cultural, infraestructura, agua, energía, entre otros. (e) Uso de instrumentos para realizar el diagnóstico de las problemáticas o necesidades del contexto. (f) establecimiento de metas para realizar la evaluación del impacto de la aplicación del proyecto. (g) Instrumentos de medición para evidenciar los cambios de la ejecución. (h) Conocimiento de los juicios que

tienen los grupos de interés o stakeholders con relación a la empresa (i) nivel de aceptación o confianza que tiene la comunidad del entorno de la empresa hacia sus acciones.

Es importante resaltar que un plan para la comunidad debe contar con la aceptación de las personas involucradas esto asegura: la participación activa, la cooperación mutua, las buenas relaciones, y la posibilidad que la comunidad identifique a la empresa minera como un aliado para mejorar su calidad de vida. Como consecuencia la empresa pueda obtener su licencia social para funcionar en un clima de armonía y con la mínima generación de conflictos. La aceptación de la compañía minera, por la comunidad, es directamente proporcional al nivel de satisfacción de las necesidades detectadas (28-30).

En el Gráfico 1 se muestra el proceso que contribuye a conseguir las metas de un PRSE y al desarrollo de las comunidades, según la norma ISO 26000 (26), para esto se requiere de la inversión social de la corporación y la participación activa de los miembros de la comunidad; para generar beneficios en las áreas de educación, salud, creación de empleo, desarrollo de tecnología y generación de riqueza.



**Figura 2.** Políticas y procesos de la organización que contribuyen al desarrollo de las comunidades. Normas ISO 26000 (26).

Para promover el desarrollo de la comunidad se fijan como objetivos mejorar la educación y generar mayor número de puestos de trabajo. Para mejorar la educación se pueden poner en marcha diversos programas como: mejorar el pago a los docentes, instalar tecnología y servicios de internet, optimizar la infraestructura de los colegios, otorgamiento de becas para los estudiantes, asignación de becas para la especialización de los docentes, donación de útiles deportivos y escolares, prácticas profesionales para egresados de la educación técnica, programa de aprendices mineros, promoción de la cultura a través de las artes. Otro aspecto educativo es la capacitación a los miembros adultos de las

comunidades campesinas con el propósito de desarrollar actividades económicas locales auto sostenibles, agrícolas, pecuarias o de otro tipo, que les permita la generación de ingresos a través de negocios propios (19,23,29)

Además del programa educativo para mejorar las condiciones del sector educativo, también es importante atender aspectos específicos de educación ambiental en la escuela y para los miembros de la comunidad, Con ese propósito se plantea el Programa de Sensibilización y Capacitación Ambiental, diseñado para formar e informar a los estudiantes y a la comunidad acerca de las. La meta es educar a la población para identificar y realizar un monitoreo participativo

acerca de los posibles riesgos en la salud como consecuencia de las actividades de la corporación minera en el medio ambiente.



## Proyecto: La protección del ambiente es tarea de todos

### Objetivos

- Incluir la gestión de la protección ambiental en la vida cotidiana
- Utilizar el entorno natural como una herramienta didáctica para la Educación Ambiental
- Comprender que los daños al medio ambiente generan problemas en la salud de la comunidad
- Conocer la forma como las empresas mineras impactan al medio ambiente
- Analizar las medidas que toma la corporación para disminuir los impactos ambientales en la salud humana y la sanidad animal
- Resolver los conflictos ambientales a través del diálogo y el consenso.

**Responsables:** Centros educativos, centros comunales, medios de comunicación y la corporación minera. Docentes, líderes comunitarios, personas de los medios de comunicación, coordinador de enlace comunitario con la corporación minera.

**Metodología:** utilizar la Investigación Acción Participativa (IAP), para sistematizar un proceso de reflexión y acción; la IAP permite generar cambios positivos en los grupos sociales. Las

etapas que se deben desarrollar son: identificación de una problemática o temática de investigación; Identificación de las posibles soluciones; Diseño del Plan de Acción; Ejecución del plan; Identificación de los cambios producidos por las acciones ejecutadas; Reflexión y evaluación de los resultados; una nueva planificación que hace que continúe el ciclo (31).

El proyecto se puede guiar con las siguientes interrogantes: ¿Qué problema o problemas queremos resolver?, ¿Qué cambios debemos realizar? ¿Qué acciones podemos ejecutar?; esta metodología busca resolver en la práctica, con la participación de las personas, las situaciones que pueden estar afectando de forma negativa a una comunidad. El grupo de discusión se inclina por un tema, con el cual se inicia el proceso de reflexión, se define el área sobre la cual se centrarán las estrategias para resolver la situación diagnosticada, se planifican acciones en conjunto, se observan los efectos de las acciones; a medida que avanza el proceso se va construyendo de forma consciente la comprensión de su realidad (32).

## CONCLUSIONES

Los Planes de Responsabilidad Social Empresarial (PRSE) desarrollados por las corporaciones mineras en Perú han tenido experiencias positivas y otras no tanto. Una de las características que contribuye en mayor grado a obtener buenos resultados al aplicar los PRSE es partir de un diagnóstico de necesidades en el contexto y con las personas involucradas dentro de la corporación y en las comunidades cercanas.

A pesar que la inversión social de las corporaciones mineras ha sido constante y muy alta, las acciones no terminan de articularse con las necesidades de la población, por esta razón existe una matriz de opinión que la industria minera solo es sinónimo de impacto negativo sobre el medio ambiente. Una de las causas es que existen cuantiosos recursos represados en las arcas del Estado y la burocracia no permite ejecutar los presupuestos para atender los reclamos y expectativas de la comunidad.

Para que los PRSE sean efectivos deben planificarse, aplicarse y evaluarse en el mismo contexto en el cual se detectan las necesidades, con la participación de la mayor parte de los ciudadanos. Por esta razón los programas que están relacionados con la educación y capacitación de las personas impactan de manera positiva y logran la estabilidad que les da la licencia social a las corporaciones mineras. Es necesario que el impacto de los PRSE sea eficiente, oportuno y pertinente, de tal manera que el resultado de la inversión social se transforme en mejor calidad de vida para la comunidad y un clima de estabilidad para la corporación minera.

**CONFLICTO DE INTERESES.** Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arizaca Avalos A. Inversiones mineras, conflictos sociales y desarrollo humano sostenible en el Perú 2001-2015. *Revista de Investigaciones - Universidad Nacional del Altiplano*, 2017;6(1):53-65. doi: <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2017.27>
2. Terrazas B, Terrazas C. Terrazas Benito, O., y Terrazas Cosio, D. O. La minería y la responsabilidad social corporativa en Perú y Latinoamérica. *Ciencia Latina - Revista Multidisciplinar*, 2021: 9814-9834. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.1028](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1028)
3. Vilca Quispe W, Loa Navarro É, Ramírez Pucara ÁA, Medina Sotelo G. Responsabilidad social empresarial minera y los conflictos socio ambientales en el Perú. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. - Scielo*, 2021:195-215. Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n1/2226-4000-riics-17-01-195.pdf>
4. Defensoría del Pueblo. Reporte mensual de conflictos sociales N° 213. Lima - Perú: Adjuntía para la prevención de conflictos sociales y la gobernabilidad - Defensoría del Pueblo, 2021 <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/12/Reporte-Mensual-de-Conflictos-Sociales-N%C2%B0-213-noviembre-2021.pdf>
5. Saade, M. Desarrollo minero y conflictos socioambientales. Los casos de Colombia, México y el Perú. 2013; Santiago de Chile: CEPAL.
6. Díaz Bravo J. El rol del Estado peruano en la gestión de los conflictos sociales. *Investigaciones Sociales - UNMSM*, 2019:247-261. doi:<https://doi.org/10.15381/is.v22i42.17491>
7. Pérez Espinoza M, Espinoza Carrión C, Peralta Mocha B. La Responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: Una visión sostenible a futuro. *Revista Universidad y Sociedad - Scielo*, 2016:169-178. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202016000300023](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202016000300023)
8. Schvarstein L. La inteligencia social de las organizaciones. Argentina: Paidós, 2003.
9. Chavarri R, Guajardo A. La Responsabilidad Social desde una Perspectiva Estratégica para PyMES, AXISRSE-Consultores en RSE, Santiago de Chile, 2006.
10. Baltera, P. y Díaz, E. Responsabilidad social empresarial alcances y potencialidades en materia laboral. *Cuaderno de investigación*, 2005;25:1-164. [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88984\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88984_recurso_1.pdf)
11. Henríquez Larrarte R, Oreste Burgos, R. Implicancias de una Responsabilidad Social Empresarial Sustentable. *Rev. Elect. Gest. Pers. y*

- Tecn. Redalyc, 2015:16-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847103002>
- 12.** Quinche Martín F. Una mirada crítica a las teorías predominantes de la responsabilidad social corporativa. *rev.fac. cienc. econ.* - Scielo, 2016;25(2):159-178. doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.3071>
- 13.** Antelo González Y, Robaina D. Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial basado en un modelo de Lógica Difusa Compensatoria. *Red de Rev. Cient. Amér. Lat., el Caribe, España y Portugal* - Redalyc, 2015;36(1):58-69. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360435365006>
- 14.** Campos Lopes J, Demajorovic J. Corporate Social Responsibility: a critical view from the case study of Samarco's socio environmental tragedy. *Cadernos EBAPE.BR* - Scielo, 2020:308-322. doi:<https://doi.org/10.1590/1679-395173811x>
- 15.** Berbel Giménez G, Reyes Gómez J, Gómez Villegas M. La responsabilidad social en las organizaciones (RSO): análisis y comparación entre guías y normas de gestión e información. *Innovar*, 2007; 29 (17)
- 16.** ONU - Organización de las Naciones Unidas. Pacto Mundial de la ONU: La búsqueda de soluciones para retos globales, 2012. Nueva York, Estados Unidos: Autor
- 17.** Caña T. Responsabilidad social corporativa. 2017; España: Elearning
- 18.** Arizaca Avalos A. Inversiones mineras, conflictos sociales y desarrollo humano sostenible en el Perú 2001-2015. *Revista de Investigaciones - Universidad Nacional del Altiplano*, 2017, 6(1), pp. 53-65. doi: <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2017.27>
- 19.** Latorre P. Rediseño del proceso de capacitación de una empresa minera del país, trabajo de investigación, no publicado. 2007; Universidad de Chile, Chile.
- 20.** Arvizu Armenta E, Velázquez Contreras L. Responsabilidad social empresarial: distintivos, prácticas y procesos del sector minero en Sonora, México. *Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional* - Scielo, 2019;1-30. doi:<https://dx.doi.org/10.24836/es.v29i54.786>
- 21.** Burgos Romero C. La Responsabilidad Social o sostenibilidad: un enfoque desde el entorno y la comunicación. *Retos Revista Ciencias de la Administración y Economía* - Scielo, Ecuador, 2018;47-59. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n16.2018.04>
- 22.** Medrano Sánchez M, Masías Vidal J, Obeso Cuadra J, Morón Paredes G, Moreano Márquez W, García Segovia M, y Coveñas Lalupu J. La responsabilidad social empresarial en la relación comunidades campesinas y empresas mineras. *Revista Lex, Universidad Alas Peruanas*, 2019: 325-360. doi: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1681>
- 23.** Villasmil Molero M d. Visión estratégica de la responsabilidad social empresarial. *Dictamen Libre* - Dialnet, 2016;95-107. doi:<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.18.3096>
- 24.** Jáuregui K, Bravo C, Díaz D, Quilcate O, Río M. Empresa minera, comunidades y empresas comunales: el caso de Consorcio Minero Horizonte, 2017; Lima, Perú: Esan ediciones.
- 25.** Guzmán Gonzáles M. Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Universidad de Oriente de Venezuela* - Scielo, Venezuela, 2016;28(4):794-805. <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v28n4/art14.pdf>
- 26.** ISO 26000. Guía de responsabilidad social; 2010. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- 27.** Rojas de la Puente, E.; Rimarachín Chávez, F.; Oblitas Cruz, J.; Castro Silupu, W. Control de proyectos de Responsabilidad Social empresarial: Estudio en empresas mineras. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2019; 24(87) Universidad del Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499005>
- 28.** Bom Camargo, Y. I. Hacia la responsabilidad social como estrategia de sostenibilidad en la gestión empresarial. *Revista de Ciencias Sociales* - Redalyc. 2021. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28066593008>



**29.** Acevedo Díaz J, Garcés Gutiérrez D, Hernández García D. Communication management in social responsibility programs in the mining sector. *Investigación y Desarrollo - Scielo*, 2021:69-98. doi:<https://DX.DOI.ORG/10.14482/INDES.29.1.658.45>

**30.** Boutilier, R. y Thomson, I. Modelo y medidas de la licencia social para operar: fruto del diálogo entre la teoría y la práctica; 2007. [http://www.socialicense.com/publications/Boutilier\\_y\\_Thomson\\_2011\\_Brisbane\\_exposici%F3n.pdf](http://www.socialicense.com/publications/Boutilier_y_Thomson_2011_Brisbane_exposici%F3n.pdf)

**31.** Elliott, J. *La investigación-acción en educación*. 1990; Madrid: Morata.

**32.** Kemmis S, McTaggart R. *Cómo planificar la investigación-acción*. 1988, Barcelona: Laertes.