Revista Científica del Istmo
Volumen 2, número 1 ISSN 2992-6602 Junio, 2025

Desempeño social corporativo de las industrias mineras panameñas.

Corporate social performance of Panamanian mining industries.

Desempenho social corporativo das indústrias de mineração panamenhas.

***Dora Rosaura Batista Peralta*[1],** https://orcid.org/0000-0001-5203-8973

[1]Universidad del Istmo, República de Panamá.

Autor de correspondencia: dorabatista@hotmail.com

Fecha de recepción: 15 de noviembre de 2024
Fecha de aprobación: 10 de enero de 2025

Resumen. La responsabilidad social en la minería en Panamá se refiere a las prácticas éticas y sostenibles que las empresas mineras deben seguir para minimizar su impacto ambiental y social en las comunidades locales, y esto incluye medidas para proteger el medio ambiente, mejorar las condiciones de vida de las comunidades y aplicar la transparencia en sus operaciones. Con el objetivo de identificar el desempeño social corporativo de las industrias mineras panameñas, se realizó un estudio cuantitativo donde, para la determinación de la muestra, se utilizó el muestreo casual que incluyó a un total de 100 participantes; se utilizaron tres técnicas: la documental (análisis-síntesis), la observacional y la de encuesta, donde se diseñó un cuestionario compuesto por 20 ítems de estructura cerrada, aplicando para la respuesta una Escala tipo Likert con cuatro opciones de acuerdo-desacuerdo y seis dimensiones, aplicado en último cuatrimestre del año 2023. Los resultados demostraron en la diversidad de opiniones y niveles de conciencia entre los encuestados sobre las responsabilidades sociales y ambientales de la empresa, que se deben considerar las propuestas de implementar estrategias y políticas para que las empresas asuman su rol en cuanto a la responsabilidad social empresarial.

Palabras Clave. Responsabilidad, derechos humanos colectivos, derecho al control de los recursos naturales, minería-Panamá.

Abstract. Social responsibility in mining in Panama refers to the ethical and sustainable practices that mining companies must follow to minimize their environmental and social impact on local communities, and this includes measures to protect the environment, improve the living conditions of communities and apply transparency in their operations. With the objective of identifying the corporate social performance of the Panamanian mining industries, a quantitative study was carried out where, to determine the sample, casual sampling was used that included a total of 100 participants; Three techniques were used: documentary (analysis-synthesis), observational and survey, where a

questionnaire composed of 20 items with a closed structure was designed, applying a Likert-type scale with four agree-disagree options and six for the response. dimensions, applied in the last quarter of 2023. The results demonstrated in the diversity of opinions and levels of awareness among respondents about the social and environmental responsibilities of the company, that proposals to implement strategies and policies should be considered so that companies assume their role in corporate social responsibility.

Keyword. Responsibility, collective human rights, right to control of natural resources, mining-Panama.

Resumo. A responsabilidade social na mineração no Panamá refere-se às práticas éticas e sustentáveis que as empresas mineiras devem seguir para minimizar o seu impacto ambiental e social nas comunidades locais, e isto inclui medidas para proteger o ambiente, melhorar as condições de vida das comunidades e aplicar transparência nas suas operações. . Com o objetivo de identificar o desempenho social corporativo das indústrias mineiras panamenhas, foi realizado um estudo quantitativo onde, para determinar a amostra, foi utilizada uma amostragem casual que incluiu um total de 100 participantes; Foram utilizadas três técnicas: documental (análise-síntese), observacional e levantamento, onde foi elaborado um questionário composto por 20 itens de estrutura fechada, aplicando-se uma escala do tipo Likert com quatro opções concordo-discordo e seis para as dimensões de resposta, aplicado no último trimestre de 2023. Os resultados demonstraram na diversidade de opiniões e níveis de consciência dos entrevistados sobre as responsabilidades sociais e ambientais da empresa, que propostas de implementação de estratégias e políticas devem ser consideradas para que as empresas assumam seu papel na gestão corporativa responsabilidade social.

Palavras chave. Responsabilidade, direitos humanos coletivos, direito ao controle dos recursos naturais, mineração-Panamá.

1. Introducción

La responsabilidad social en la minería en Panamá se refiere a las prácticas éticas y sostenibles que las empresas mineras deben seguir para minimizar su impacto ambiental y social en las comunidades locales. Esto incluye medidas para proteger el medio ambiente, mejorar las condiciones de vida de las comunidades y aplicar la transparencia en sus operaciones. Además, las empresas mineras deben cumplir con las regulaciones y leyes ambientales y laborales del país. La implementación de estas prácticas de responsabilidad social en la minería también puede ayudar a mejorar la imagen de la industria y aumentar la confianza de las comunidades locales en las empresas mineras.

De acuerdo con (Batista, 2020), para inicios del siglo XXI el país comenzó a atravesar "graves problemas ambientales que incluyen: la destrucción de los recursos forestales, la reducción de la diversidad biológica, la erosión de sus tierras agrícolas, ganaderas y forestales; la contaminación de sus aguas interiores y litorales, la disminución del caudal de los ríos" (p. 53). Ante esta situación, urge la necesidad de mantener un adecuado sistema de responsabilidad social empresarial que permita a la administración "establecer no solo los tipos de daños y sanciones que sufre sino también el desbalance que genera al desarrollo de la población" (Mendoza Acuña, 2021, p. 84) relacionado con la actividad minera en el país.

En Panamá, la minería ha sido una fuente importante de ingresos económicos. En el año 2020 "tuvo un crecimiento del 31.9% y una participación en el PIB del 3.0%" (CNC, 2020, p. 9), pero ha sido criticada por su efecto ambiental y social. Algunos de los problemas comunes asociados incluyen la degradación del medio ambiente, la contaminación del agua y la pérdida de tierras agrícolas y hábitats naturales. También ha habido preocupaciones sobre

la falta de regulación y supervisión adecuadas, lo que ha llevado a ver "los intereses nacionales lesionados y comunidades enteras expuestas a su aniquilamiento" (Manfredo Jr., 2012, p. 87).

De acuerdo con Arcia (2018), algunos de los efectos negativos específicos incluyen: la contaminación del agua, ya que puede liberar sustancias tóxicas en los ríos y arroyos, con efectos negativos en la calidad del agua y la salud de las personas y animales que dependen de ella; la pérdida de hábitats naturales, porque requiere de la tala de árboles y la reubicación de animales, ocasionando un impacto negativo en la biodiversidad; la degradación del suelo, que erosiona el suelo apto para la agricultura y la producción de alimentos (pérdida de fertilidad); los impactos sociales, como causa de conflictos con las comunidades locales y que afecta negativamente a las personas que dependen de la tierra y los recursos naturales para su subsistencia; el daño a la salud, que libera sustancias tóxicas en el aire y el agua, afectando directamente la salud humana, especialmente a quienes viven cerca de las minas.

Todo ello permite inferir que, sin un debido proceso de regulación, el desarrollo minero en Panamá constituye una amenaza para la seguridad humana y eleva los riesgos para sus frágiles ecosistemas, en especial los que penden sobre especies endémicas de flora y fauna y sobre la conservación de las fuentes de agua, por lo que la investigadora observó la necesidad de profundizar en la variable 'responsabilidad social empresarial' en pro de generar lineamientos teóricos para el impulso de una mejor actividad dentro de los preceptos sostenibles.

A medida que la industria minera se expande, se incrementa el proceso de escrutinio por parte de la ciudadanía en general. Thompson & Boutilier (2011) indican que en el año 1997 el Banco Mundial llevó a cabo la Conferencia Internacional de la Minería en Quito (Ecuador), donde surgió por primera vez el concepto de Licencia Social para Operar (LSO), como un constructo que encierra la percepción de la comunidad en su relación asimétrica con las empresas como forma de intervención social, como lo mencionan Muñoz Gaviria & Muñoz Gaviria (2021) la cual, unida a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tiene la finalidad ética de encontrar la ecuanimidad entre todos los actores (Terrazas Benito & Terrazas Cosio, 2021).

Remitiéndose al entorno latinoamericano, Anglas Victorio (2014) también expuso esta arista sobre la responsabilidad social de las empresas mineras como factor de desarrollo, en su investigación sobre 'La responsabilidad social de las empresas mineras en Pasco como factor de desarrollo local 2009-2010', cuyo propósito fue determinar la influencia de la responsabilidad social empresarial de las empresas mineras en el desarrollo local. El autor indica la importancia en el mejoramiento urbano, los proyectos de salubridad y el desarrollo local. No obstante, estos resultados no aplican a todas las empresas mineras, por lo que -para generalizar las conclusiones- se haría necesario elaborar un estudio individualizado de los casos.

Tomando en cuenta el desarrollo local expuesto por Anglas Victorino, se realizó un acercamiento hacia los temas de integración de la ciudadanía a sus comunidades, lo que describe Reyes Reyes (2020) en 'El programa de responsabilidad social de una empresa minera y su impacto en la cohesión social'. En este estudio se revela la importancia de la responsabilidad de parte de las empresas, como entes garantes de crear concientización y un entorno solidario en el que se puedan expandir las acciones llevadas a cabo, y que puedan afectar (positiva o negativamente) tanto a la población como al medio ambiente, surgiendo varios tipos de responsabilidad en vista de aquello que explica la existencia de una empresa u organización, tal como se esperaría de un individuo. En esta descomposición de términos, se asumen las responsabilidades causales, compartidas y de tarea, como una respuesta ante un hecho según su magnitud y su impacto.

Así mismo, este impacto se encuentra evidenciado con la tesis que estudió la 'Responsabilidad social empresarial de las empresas mineras en Sonora: grupos de interés, prácticas y avances en el siglo XXI, donde Arvizu Armenta & Velásquez (2019) concluyen que las empresas mineras se enfocan en alcanzar los mayores beneficios para la entidad, utilizando la

responsabilidad social empresarial como un paliativo para lograr con los grupos de interés la licencia social para operar, lo que en su conjunto sirve para destacar la importancia de la información y el manejo adecuado de la responsabilidad social empresarial para la sociedad (impacto deseado).

La delimitación de la investigación abarca desde el mes de agosto del año 2021 hasta el mes de julio de 2023, a las ocho (8) mineras metálicas y no metálicas que se encuentran establecidas en la República de Panamá, en las provincias de Panamá, Panamá Oeste, Coclé, Los Santos y Veraguas. Con el argumento expuesto, se establece la necesidad de tener un buen nivel de divulgación de esta información, debido a que permite a las organizaciones un mejor desenvolvimiento en la toma de decisiones que proceden del diálogo entre los diversos grupos de interés (stakeholders) y mejora los resultados. De acuerdo con ello, el objetivo de este estudio es identificar el desempeño social corporativo de las industrias mineras panameñas.

2. Metodología

Con una investigación desarrollada bajo el paradigma cuantitativo, al referirse al universo de una investigación, González (2015) señala que "es la totalidad de elementos o características que conforman el ámbito de un estudio o investigación" (párr. 2), mientras que López (2004) establece que la población "es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación" (p. 69). Con base en lo expresado, la población está compuesta por las ocho (8) empresas mineras (minería metálica y no metálica) que tienen operaciones en Panamá. Estas pertenecen tanto al sector metálico como al sector no metálico, distribuidas de la siguiente manera:

En el sector metálico se registran tres empresas: Greenfield Resourses que, aunque pertenece a la cámara minera, no está activa en estos momentos en Panamá y posee menos de 10 empleados; Minera Cerro Quema, en trámites de reactivarse y solo tiene 30 empleados; Minera Panamá, que mantiene cerca de 6,666 empleados. En el sector no metálico se encuentran: Argos Panamá, que se dedica a la fabricación de cemento y, aunque es minería no metálica, su fuerte es la construcción; Boskalis, inscrita en la Cámara Minera de la Construcción, pero su fortaleza está en la parte marítima, haciendo trabajos de construcción y dragados de puertos; Cantera Vacamonte, dedicada a la extracción de material de construcción (piedra y arena); Meco, dirigida a la construcción de carreteras, llegando a explotar piedra y arena como insumos para la construcción; Cantera La Moña, dedicada a la extracción de material de construcción (piedra y arena).

Llevando a cabo el análisis de la población, Argos y Meco se asientan en la construcción, Boskalis en el área marítima, y Greenfield Resources no está activa para el momento del estudio, por lo que es oportuno tomar solo como muestra a las empresas: Minera Cerro Quema, Minera Panamá, Cantera Vacamonte, Cantera La Moña. Estas cuatro empresas tienen un aproximado de 7,000 empleados en total, siendo Minera Panamá la que cuenta con mayor cantidad de empleados (un total de 6,666).

Para la determinación de la muestra, se utilizó el muestreo casual o accidental, debido a que involucra la voluntariedad de los individuos que conforman cada entidad seleccionada en el estudio; los sujetos son elegidos naturalmente por estar situados estacional, espacial o administrativamente, al alcance del investigador. Romero-Martínez et al. (2017) definen este tipo de muestreo como aquel que sólo incluye a los elementos poblacionales que cumplen criterios prácticos, como la disponibilidad y facilidad de acceso, la proximidad geográfica, o (en el caso de personas) la voluntad de participar en el estudio. Se alcanzó una muestra con un máximo de 100 trabajadores (25 por minera), debido a las restricciones que la gerencia de estas empresas impone sobre estos casos.

Se utilizaron tres técnicas: la documental (análisis-síntesis), la observacional y la de encuesta. En la primera se emplearon como instrumentos de recolección de datos los libros, artículos, tesis y páginas web que permiten sentar la base teórica e histórica del objeto de estudio; la segunda se desarrolla

mediante la guía de observación y el cuestionario, que está compuesto por 20 ítems de estructura cerrada, aplicando para la respuesta una Escala de Likert, con cuatro opciones de respuesta: totalmente de desacuerdo (TD), en desacuerdo (ED), de acuerdo (DA), y totalmente de acuerdo (TA). La opción ni de acuerdo ni en desacuerdo (NN) fue eliminada de este cuestionario, debido a que la categoría intermedia "no es relevante, es decir, en ningún intervalo de valores del rasgo latente aparece como la alternativa que presenta una mayor probabilidad de respuesta. Estos resultados sugieren eliminar la citada categoría de respuesta de las escalas de respuesta empleadas" Hernández Baeza et al. (2001, p. 135).

En su construcción se desarrollaron seis dimensiones. La 'Dimensión 1, Responsabilidad': conocimiento y actualización en cuanto a la práctica de las normas éticas por parte de la empresa (4 ítems). 'Dimensión 2, Transparencia': manejo dado a las diversas prácticas ambientales y las estrategias para mejorarlas (6 ítems). 'Dimensión 3, Bienestar laboral': aspectos referentes a las prestaciones laborales, integridad física, mental y emocional de los colaboradores (2 ítems). 'Dimensión 4, Equidad/ inclusión': oportunidades de incluir a las personas con discapacidad, a la juventud y determinar el crecimiento dentro de la empresa (3 ítems). 'Dimensión 5, Iniciativas sociales/ambientales', manejo de las relaciones con la comunidad (1 ítem). 'Dimensión 6, Transparencia/uso ético de los recursos': impacto ambiental que mantiene la empresa, uso de los recursos naturales y de la energía en la empresa (4 ítems).

Se resume el análisis y procesamiento de datos para la etapa de investigación de campo de la siguiente manera: aplicación del instrumento de recolección de datos (cuestionario), codificación y tabulación, procediendo finalmente al análisis de resultados para interpretar los hallazgos. En este procedimiento se tomó en cuenta la fiabilidad y la triangulación de datos.

La fiabilidad, entendida como la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos a través del método escogido, de acuerdo con Monje Álvarez (2011), es "la independencia de los análisis con relación a la ideología del investigador, la independencia de sus propios juicios y el reconocimiento de estos como elementos que influyen en sus análisis e interpretaciones" (p. 171). Ruiz Olabuénaga (2012) destaca que se refiere a "la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos a través de un método de investigación, lo que significa que, si se repite el estudio en las mismas condiciones, se obtendrán resultados similares" (p. 86).

Para esta investigación se emplearon tres técnicas de recolección de datos diferentes que, al triangular los resultados arrojados, deben robustecer y darle consistencia al estudio, al tiempo que este procedimiento "permite reducir sesgos y aumentar la comprensión de un fenómeno" (Okuda Benavides & Gómez Restrepo, 2005, p. 121). La triangulación de datos se refiere a la recopilación a partir de diferentes fuentes, métodos o perspectivas para obtener una comprensión más completa del fenómeno de estudio (Aguilar Gavira & Barroso Osuna, 2015). Con esta finalidad se utilizó la encuesta como complemento a los resultados provenientes de la técnica documental y la observación. De allí se genera la síntesis proveniente del análisis elaborado por la autora.

3. Resultados y Discusión

Para identificar el desempeño social corporativo de las industrias mineras panameñas desde la perspectiva de la población identificada con respecto a la gestión de la RSE en la industria minera de Panamá, se evidencian los resultados del cuestionario aplicado durante el período comprendido entre el 1 al 30 de septiembre de 2023 en cuatro empresas inscritas en la Cámara Minera de Panamá.

Tabla 1.
Empresas mineras participantes de la investigación

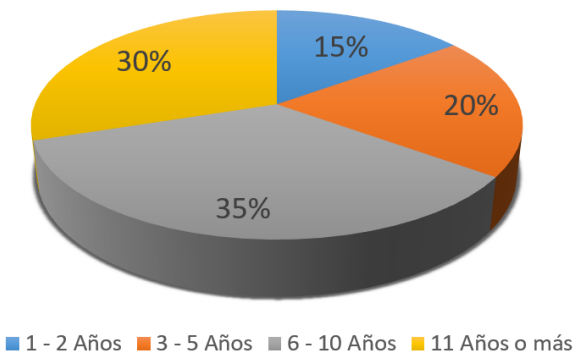
N°	*Empresas*	*Sector*
1	***Minera Cerro Quema***	*Metálico*
2	***Minera Panamá***	*Metálico*
3	***Cantera Vacamonte***	*No metálico*
4	***Cantera La Moña***	*No metálico*

El instrumento se estructuró en dos partes: en la primera se presentaron seis ítems con los datos sociodemográficos y en la segunda se incluyeron veinte ítems, utilizando la escala de Likert dividido en seis dimensiones. La información sociodemográfica indagó en seis aspectos: sexo, rango de edad, experiencia en el sector minero, cargo que ejerce, nivel escolar y lugar de residencia, con el propósito de comprender mejor los resultados de la investigación e identificar tendencias y patrones, tener una mejor comprensión de datos y lograr conclusiones significativas. Una vez determinado el perfil sociodemográfico de los encuestados, se determinó que existía fiabilidad en las respuestas, debido a la homogeneidad del grupo, la experiencia demostrada y el contexto en el que operan. Lo que se presenta a continuación es un resumen de los resultados más relevantes alcanzados:

Datos sociodemográficos

Se determinó que el 65% de los participantes era de sexo masculino y el 35% de sexo femenino; el 10% está en el rango de edad de 20 a 30 años, el 45% entre 31 a 40 años, el 35% entre 41 a 50 años, y el 10% entre 51 a 60 años; el 30% manifiesta tener 11 años o más de servicios, un 35% ha laborado de 6 a 10 años en la industria, el 20% de 3 a 5 años, mientras que solo el 15% ha laborado 1 o 2 años en el sector; se consultó el cargo que ejercen los encuestados y el 15% labora a nivel gerencial, un 30% labora en áreas administrativas y el 55% se desempeña en el área operativa; un 10% tiene estudios de bachillerato, el 15% son técnicos, un 35% licenciados, el 25% realizó estudios de ingeniería y un 15% cuenta con maestrías; el 50% reside permanentemente en la zona minera, mientras que el otro 50% habita fuera del área. En la Figura 1 se presenta la experiencia en el sector minero de los encuestados.

Figura 1.
Experiencia en el sector minero



Cuestionario

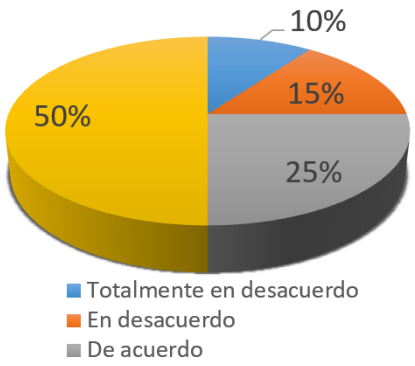
Determinados los datos sociodemográficos, los resultados de los ítems expusieron que:

En la Dimensión 1 (Responsabilidad) se presentaron 4 enunciados: 1) nivel de acuerdo de que la empresa conoce las responsabilidades sociales y ambientales que le corresponden; 2) la empresa conoce y respeta los estándares y normas éticas de la industria; 3) la empresa se mantiene actualizada en cuanto a las tendencias y las regulaciones de la industria; 4) nivel de acuerdo con que se han aplicado prácticas que han mejorado significativamente el impacto positivo generado dentro y fuera de la corporación y que deberían continuar implementándose.

En cuanto al conocimiento de las responsabilidades sociales y ambientales, los resultados indicaron que un 50% estaba totalmente de acuerdo, el 30% de acuerdo, un 15% en desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo (ítem 1). En el ítem 2, un 45% estuvo de acuerdo en que la empresa conoce y respeta los estándares y normas éticas de la industria, el 35% estuvo totalmente de acuerdo, el 10% en desacuerdo y el otro 10% totalmente en desacuerdo. En el ítem 3, el 50% señaló estar totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo en la necesidad de mantenerse actualizada en cuanto a las tendencias y regulaciones de la industria. No obstante, el 5%, mostró estar en desacuerdo y el otro 5% totalmente en desacuerdo. Finalmente, el ítem 4 de esta dimensión el 50% quedó totalmente de acuerdo con las prácticas que han mejorado significativamente el impacto positivo generado dentro y fuera de la corporación, el 25% estuvo de acuerdo, un 15% en desacuerdo y 10% totalmente en desacuerdo. De esta

dimensión, la Figura 2 presenta los resultados sobre la implementación de prácticas de impacto positivo:

Figura 2.
Enunciado 4. Implementación de prácticas de impacto positivo

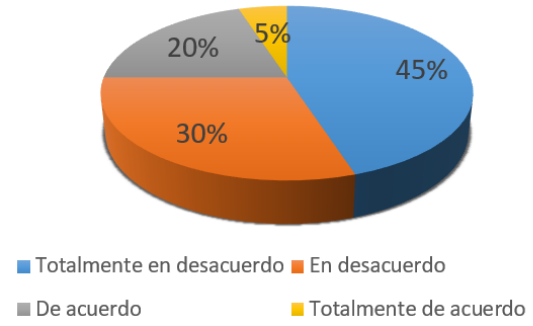


En la Dimensión 2 (Transparencia), mediante 6 ítems se pretendía conocer: 5) la percepción de que la empresa ha incurrido en prácticas ambientales que ponen en riesgo a la población, o incurrido en publicidad engañosa; 6) si la empresa ha incurrido en prácticas ambientales que ponen en riesgo a la población, ¿han buscado la manera de reparar el daño; 7) frecuencia con la que se presentan exigencias de la población cuando cree la empresa ha incurrido en prácticas ambientales que la ponen en riesgo; 8) ha escuchado que las comunidades aledañas a sus instalaciones han presentado quejas con respecto a las operaciones de la empresa; 9) cree que existen zonas o grupos más afectados por las actividades de la empresa; 10) es frecuente que la empresa plantea estrategias para minimizar el daño social y/o ambiental.

De acuerdo al ítem 5, sobre la implementación de prácticas ambientales que ponen en riesgo a la población, el 45% estuvo totalmente en desacuerdo; un 30% estuvo en desacuerdo; el 20% de acuerdo y el 5% totalmente de acuerdo. El ítem 6 demostró que el 50% está totalmente de acuerdo con la idea de buscar formas de reparar el daño que es causado por prácticas ambientales, un 35% estuvo de acuerdo, el 10% estuvo en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo. En el ítem 7, las exigencias de las personas que creen que se ha incurrido en prácticas ambientales nocivas fue del 50% para quienes estaban de acuerdo, el 35% estuvo en desacuerdo, y el 15% totalmente de acuerdo.

Según las respuestas del ítem 8, el 55% estuvo de acuerdo con haber escuchado que las comunidades aledañas a sus instalaciones han presentado quejas con respecto a las operaciones de la empresa, el 30% estuvo en desacuerdo, el 10% totalmente de acuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo. Con referencia a las zonas o grupos afectados por las actividades de la empresa (ítem 9), el 10% estuvo totalmente de acuerdo y el 45% de acuerdo, mientras que el 40% se mostró en desacuerdo 40% y el 5% totalmente en desacuerdo. Finalmente, el ítem 10 de esta segunda dimensión (frecuencia con la que la empresa plantea estrategias para minimizar el daño social y/o ambiental) mostró que el 60% estaba totalmente de acuerdo y el 30% de acuerdo, mientras que el 10% estaba en desacuerdo. Para visualizar esta dimensión, la Figura 3 muestra los resultados sobre las prácticas ambientales que ponen en riesgo a la población:

Figura 3.
Enunciado 5. Prácticas ambientales que ponen en riesgo a la población

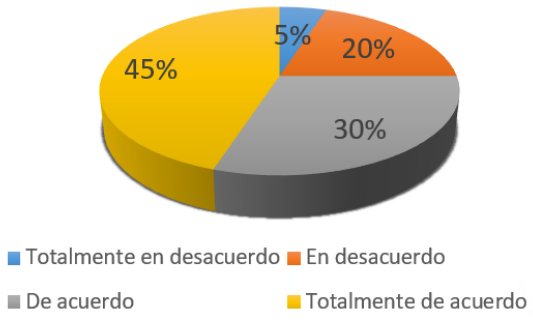


La Dimensión 3 (Bienestar Laboral) se estructuró según dos ítems: 11) La empresa cuida la integridad física, mental y emocional de sus colaboradores; 12) La empresa ofrece prestaciones laborales suficientes para brindar bienestar a sus colaboradores.

Con relación a la atención de la integridad física, mental y emocional de los colaboradores (ítem 11), el 45% quedó totalmente de acuerdo, el 30% de

acuerdo, el 20% en desacuerdo, y el 5% totalmente en desacuerdo. Con referencia a las respuestas dadas por los encuestados al ítem 12, el 45% mostró estar totalmente de acuerdo, el 35% de acuerdo, el 15% estuvo en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo. De esta dimensión, la percepción sobre atención a la integridad de los colaboradores se expone en la Figura 4:

Figura 4.
Enunciado 11, Atención de la integridad física, mental y emocional de los colaboradores

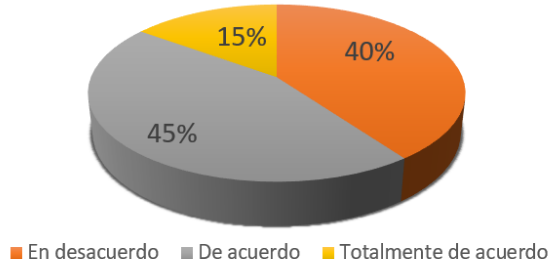


Para cumplir con la Dimensión 4 (Equidad/ inclusión) se requería saber que: 13) todas las personas tienen las mismas oportunidades de crecimiento dentro de la empresa; 14) la empresa brinda oportunidades laborales a personas con discapacidad; 15) la empresa fomenta la empleabilidad de la juventud.

En el enunciado referente a las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa (ítem 13), las respuestas fueron las siguientes: el 45% estuvo totalmente de acuerdo, mientras que el 40% y el 15% estuvieron en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (respectivamente). Constatar el nivel de acuerdo con el hecho de que la empresa brinda oportunidades laborales a personas con discapacidad (ítem 14), expuso que el 15% estaba totalmente de acuerdo respaldando esta iniciativa, el 45% de acuerdo, pero el 40% mostró desacuerdo. De acuerdo con las respuestas al ítem 15, fomento de la empleabilidad de la juventud, el 30% estuvo totalmente de acuerdo y el 70% de acuerdo.

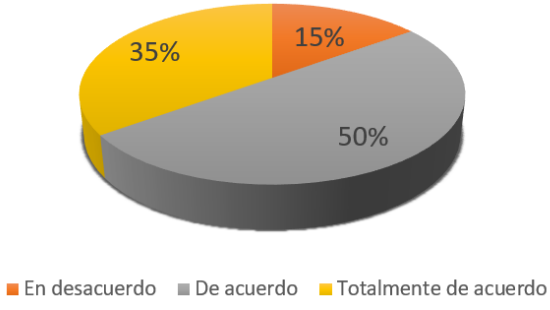
Para visualizar los resultados de esta dimensión, la Figura 5 que explica la responsabilidad social empresarial en el aspecto de dar oportunidades laborales a personas con discapacidad, permite observar lo que Pérez-Secaira (2022) describe con respecto a las oportunidades laborales para personas con discapacidad dentro de la industria minera, señalando que, si bien existe un sesgo actitudinal que asocia a las personas con discapacidad con actividades administrativas, existen muchos puestos de trabajo en la minería que pueden ser ocupados por personas con discapacidad. De acuerdo con este autor, destaca la importancia de una cultura inclusiva y de seguridad en la industria minera, que permita a las personas con discapacidad desempeñar sus funciones de manera segura y productiva:

Figura 5.
Enunciado 14, Oportunidades laborales a personas con discapacidad



Con la Dimensión 5 (Iniciativas sociales/ ambientales), solo se pretendía medir la percepción sobre la consideración de que la empresa había mejorado su relación con la comunidad (ítem 16). Con respecto a este ítem, el 35% expresó total acuerdo, el 50% estuvo de acuerdo, ante un 15% en desacuerdo. Esta dimensión se muestra a continuación en la Figura 6: En la última parte del cuestionario (Dimensión 6,

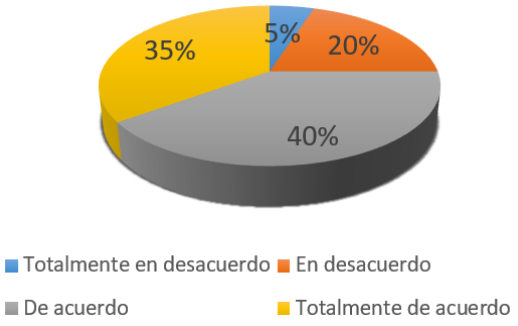
Figura 6.
Enunciado 16, La empresa ha mejorado su relación con la comunidad



Transparencia/uso ético de los recursos), se midió el acuerdo si: 17) la empresa mide el uso de recursos naturales y energía en sus instalaciones; 18) se han implementado métodos para hacer más eficiente su uso; 19) desde que la empresa inició sus operaciones se ha logrado disminuir el impacto ambiental de la empresa; 20) los productos de la empresa son sustentables.

Según la medición del uso de los recursos naturales y energía en las instalaciones de las empresas (ítem 17), el 30% se muestra totalmente de acuerdo y el 55% de acuerdo, mientras que el 10% mostró desacuerdo y el 5% estuvo totalmente en desacuerdo. Con referencia al ítem 18 (métodos para implementar la eficiencia en el uso de los recursos), el 40% de los encuestados quedó totalmente de acuerdo y el 50% de acuerdo con que se apliquen estos métodos para aumentar la eficiencia de los recursos, pero el 10% mostró desacuerdo. En base al enunciado sobre la sustentabilidad de los productos de la empresa (ítem 20), se muestra gran diversidad en las respuestas: el 40% estuvo totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo, mientras que el 25% estuvo en desacuerdo. Los resultados del ítem 19 se muestran en la Figura 7:

Figura 7.
Enunciado 19, Disminución del impacto ambiental



5. Conclusiones

Los resultados de la encuesta revelaron una diversidad de opiniones y niveles de conciencia entre los encuestados sobre las responsabilidades sociales y ambientales de la empresa, destacando la importancia de considerar estas perspectivas al implementar estrategias y políticas en estos ámbitos. En resumen, se concluye que:

Con relación al conocimiento de las responsabilidades sociales y ambientales, el 80% está de acuerdo, mientras que el 20% está en desacuerdo. Estos datos reflejan diferentes perspectivas y niveles de conciencia sobre la importancia de asumir responsabilidades en el ámbito social y ambiental. Según el enunciado para conocer si la empresa conoce y respeta los estándares y normas éticas de la industria, se destaca que un porcentaje significativo muestra un conocimiento sólido y respeto por estos estándares. Un 80% manifiesta estar de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, un 20% muestra cierto nivel de desacuerdo.

El 90% está a favor de que la empresa se mantenga actualizada en cuanto a las tendencias y regulaciones de la industria. Sin embargo, un pequeño porcentaje (10%), expresa cierto nivel de oposición a esta idea. Estas respuestas subrayan la importancia percibida de mantenerse al día con los cambios y avances en la industria, lo cual puede tener un impacto positivo en la competitividad de los negocios o empresas. El 75% manifestó estar a favor de que se continúen implementando prácticas que han mejorado significativamente el impacto positivo generado dentro y fuera de la corporación. Estos encuestados reconocen la importancia de adoptar medidas que beneficien tanto a la empresa como a la sociedad. Por otro lado, un 25% expresó oposición a esta idea.

Un 75% tiene la percepción de que la empresa ha incurrido en prácticas ambientales que ponen en riesgo a la población o en publicidad engañosa, mostrando una clara oposición a cualquier acción que pueda poner en peligro a la población. Por otro lado, el 25% respalda la idea de que estas prácticas pueden ser aceptables, aunque en menor medida, mostrando una disposición a asumir riesgos posibles en el medio ambiente. En un 65% se reconoce la existencia de prácticas ambientales nocivas por parte de la empresa cuando la población lo cree así. Este porcentaje indica una preocupación significativa por las prácticas ambientales y refleja una opinión común sobre la presencia de dichas prácticas.

Por otro lado, el otro 35% no comparte esta percepción, lo que sugiere una discrepancia en la opinión sobre la ocurrencia de prácticas ambientales nocivas.

El 65% reconoce que las comunidades aledañas a las instalaciones de la empresa han presentado quejas con respecto a sus operaciones. Esto sugiere una preocupación significativa por las percepciones negativas de las comunidades y la necesidad de abordar sus inquietudes. El 35% restante no comparte esta opinión, lo que indica una discrepancia en la percepción de la situación por parte de algunos encuestados. El 55% reconoce que existen zonas o grupos más afectados por las actividades de la empresa. Esto indica una percepción generalizada de que ciertas áreas o comunidades son más impactadas por las operaciones de la empresa; el 45% restante percibe lo contrario, lo que sugiere una discrepancia en la percepción de la distribución de los impactos de las actividades de la empresa.

Sobre la frecuencia con la que la empresa plantea estrategias para minimizar el daño social y/o ambiental, el 90% respalda esta iniciativa. En contraste, el 10% restante presenta una postura divergente. Estos resultados subrayan la importancia de considerar las opiniones como guía para la implementación de estrategias que reduzcan el impacto social y ambiental. En lo que respecta al cuidado de la integridad física, mental y emocional de sus colaboradores, el 75% reconoce la importancia de brindar atención y cuidado a su personal, y el 25% restante muestra una posición contraria a esta idea. Estos resultados resaltan la atención a la integridad de los colaboradores y sugieren la necesidad de evaluar y mejorar las prácticas de cuidado dentro de la empresa.

En lo que concierne a las prestaciones laborales ofrecidas por la empresa para brindar bienestar a sus colaboradores, el 80% reconoce la suficiencia de estas prestaciones y el 20% tiene la percepción contraria a esta afirmación, sobre la adecuación de las prestaciones laborales, lo que sugeriría la necesidad de evaluar y ajustar las políticas de bienestar dentro de la empresa. En relación a las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, se destaca que el 85% reconoce la relevancia de considerar el desarrollo profesional de sus colaboradores para garantizar un ambiente laboral equitativo y positivo. Sin embargo, el 15% restante muestra una percepción contraria a esta afirmación.

Considerando la oferta de oportunidades laborales para personas con discapacidad por parte de la empresa, el 60% respalda esta iniciativa inclusiva, y el 40% restante muestra una posición contraria a esta práctica. Estos resultados subrayan la diversidad de opiniones en relación a la inclusión laboral y sugieren la necesidad de promover un mayor entendimiento y aceptación de la diversidad en el ámbito laboral. En lo relativo al fomento de la empleabilidad de la juventud por parte de la empresa, 100% respalda esta iniciativa, reflejando un consenso generalizado sobre el esfuerzo de la empresa en aumentar las oportunidades laborales para los jóvenes.

Al analizar las percepciones sobre si la empresa ha mejorado su relación con la comunidad, se evidencia que el 85% considera que ha habido una mejora en esta relación, pero el 15% restante muestra una opinión contraria a esta afirmación. Estos resultados indican una tendencia mayoritaria hacia una percepción positiva respecto a la evolución de la relación empresa-comunidad, aunque también señalan la existencia de un sector que no comparte esta visión optimista. Evaluar el seguimiento del uso de recursos naturales y energía en las instalaciones de la empresa, revela que el 85% respalda esta práctica, mientras que el 15% muestra ciertas reservas al respecto. Esto sugiere una mayoría que reconoce la implementación de estas medidas, aunque una minoría expresa dudas o desacuerdo con su eficacia.

En los datos relacionados con la implementación de métodos para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos, el 90% respalda esta iniciativa. Sin embargo, el 10% restante muestra ciertas reservas o desacuerdos con respecto a la efectividad de estos métodos. En cuanto a la reducción del impacto ambiental desde el inicio de sus operaciones, el 75% considera que la empresa ha logrado disminuir efectivamente su impacto ambiental desde que comenzó a operar. Sin embargo, el 25% restante tiene reservas o desacuerdos

sobre este aspecto.

Finalmente, con respecto a la sustentabilidad de los productos de la empresa, se observa una variedad de opiniones entre los encuestados. El 75% está a favor de la idea de que los productos son sustentables, respaldando esta afirmación. Sin embargo, el 25% restante expresa dudas o desacuerdos sobre la sustentabilidad de los productos, lo que refleja incertidumbre o falta de convencimiento en este aspecto.

Referencias Bibliográficas

Aguilar Gavira, S., & Barroso Osuna, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. Revista de Medios y Educación, (47), 73-88.

Anglas Victorio, J. (2014). La responsabilidad social de las empresas mineras en Pasco como factor de desarrollo local 2009-2010. (Tesis Doctoral). Universidad Inca Garcilaso de La Vega.

Arcia, J. (2018). Panamá: minería arrasa con bosques del Corredor Biológico Mesoamericano. Panamá.

Arvizu-Armenta, E., & Velázquez-Contreras, L. (2019). Responsabilidad social empresarial: distintivos, prácticas y procesos del sector minero en Sonora. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional, 29(54).

Batista, A. R. (2020). La Auditoría Ambiental, su regulación en el Sistema Jurídico de la República de Panamá. Práctica y Sanciones en el sector empresarial industrial panameño. Ciencias Sociales y Económicas, 4(2), 47-76.

CNC. (2020). Estudio de caso: evolución de la minería en Panamá. CNC.

Fuster Guillén, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones, 7(1), 201-229.

González, C. (2015). Conceptos: universo, población y muestra. https://cgonzalez.cl: https://cgonzalez.cl/conceptos-universo-poblacion-y-muestra/

Hernández Baeza, A., Espejo Tort, B., Gómez-Benito, J., & González Romá, V. (2001). Escalas de respuesta tipo Likert ¿Es relevante la alternativa 'indiferente'? Metodología de Encuestas, 2001, 2(2), 135-150.

López, P.L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 09(08), 69-74.

Manfredo Jr., F. (2012). El futuro de Panamá y la minería. Tareas, (142), 85-93.

Mendoza Acuña, O. (2021). Minería y derechos humanos en Panamá: un análisis crítico. Centro de Estudios y Acción Social Panameño (CEASPA).

Monje Álvarez, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica. Colombia.

Okuda Benavides, M., & Gómez Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(1), 118-124. https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf

Pérez Secaira, L. F. (14 de Octubre de 2022). Minería: Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. https://www.linkedin.com/pulse/miner%C3%ADa-inclusi%C3%B3nlaboral-de-personas-con-luis-felipe-p%C3%A9rez-secaira/?articleId=6457065323467206656

Reyes Reyes, E. J. (2020). El programa de responsabilidad social de una empresa minera y su impacto en la cohesión social. http://repositorio.ujed.mx/jspui/handle/123456789/94

Romero-Martínez, M., Shamah-Levy, T., Cuevas-Nasu, L., Méndez Gómez-Humarán, I., Gaona-Pineda, E., Gómez-Acosta, L., . . . Hernández-Ávila, M. (2017). Diseño metodológico de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de Medio Camino 2016. Salud Publica Mex, 59, 299-305. https://doi.org/http://doi.org/10.21149/8593

Ruiz Olabuénaga, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de Deusto.

Terrazas Benito, O., & Terrazas Cosio, D. (2021). La minería y la responsabilidad social corporativa en Perú y Latinoamérica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1028 p9814

Thompson, I., & Boutilier, R. (2011). La licencia social para operar. www.socialicense.com/file:///D:/Licencia_Social_para_Operar_SME_2011_captulo_espaol.pdf