

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA
LA MOLINA**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN



**“LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DEL EMPLEO LOCAL EN
LA OPERACIÓN CERRO CORONA – HUALGAYOC,
CAJAMARCA, PERIODO 2015 – 2019”**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL PARA OPTAR TÍTULO DE
INGENIERO EN GESTION EMPRESARIAL**

EDGAR CABRERA LÉVANO

LIMA – PERU

2024

**La UNALM es titular de los derechos patrimoniales de lapresente
investigación (Art.24- Reglamento de PropiedadIntelectual)**

TSP 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	docplayer.es Fuente de Internet	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
4	STANTEC PERU S.A.. "Octava MEIA de Cerro Corona-IGA0012035", R.D. N° 0171-2019-SENACE-PE/DEAR, 2020 Publicación	<1%
5	www.goldfields.com.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA
LA MOLINA**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN

**“LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DEL EMPLEO LOCAL EN LA
OPERACIÓN CERRO CORONA – HUALGAYOC, CAJAMARCA,
PERIODO 2015 – 2019”**

**PRESENTADO POR
EDGAR CABRERA LÉVANO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR
TÍTULO DE INGENIERO EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

SUSTENTADA Y APROBADA ANTE EL SIGUIENTE JURADO

.....
M.B.A. Carlos Alberto Guerrero López
PRESIDENTE

.....
Mto. Econ. Karina Marlen Yachi Del Pino
ASESOR

.....
Mg. María Inés Núñez Gorríti
MIEMBRO

.....
Dr. Jimmy Oscar Callohuanca Aceituno
MIEMBRO

Lima – Perú
2024

DEDICATORIA

A mi esposa Jazmín, por el apoyo día a día en este camino que iniciamos hace casi 20 años.

A mis hijos, su curiosidad los hace crecer día a día y siempre son mi orgullo y razón para seguir adelante.

A mis padres, quienes siempre pusieron su confianza y su constancia en el impulso de ser mejores.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Agraria La Molina, que me dio la oportunidad para ampliar mi horizonte profesional

A la empresa Gold Fields La Cima, que apostó por una persona que no estaba dentro del entorno minero

A Jorge Luis Montero Cornejo, quien me brindó la oportunidad de incursionar en el mundo de la minería y de las relaciones comunitarias

A Ronald Dias, Henry Rojas, Alfredo Barandiarián y todo el equipo de Relaciones Comunitarias y otras áreas técnicas de la empresa Gold Fields La Cima

Al personal técnico de los contratistas de la operación Cerro Corona, quienes apoyaron la iniciativa de caracterización y mejora del empleo local, aun significando una recarga en sus actividades

A los dirigentes de las comunidades del área de influencia de la operación Cerro Corona, quienes tuvieron la paciencia y decisión para apoyar el proceso de mejora del empleo local y pudieron presentar esa iniciativa a la población en general y canalizar sus expectativas.

INDICE GENERAL

I.	INTRODUCCIÓN	1
1.1.	Situación de la minería peruana	1
1.2.	Problemática.....	6
II.	OBJETIVOS	8
2.1.	Objetivo General	8
2.2.	Objetivos Específicos.....	8
III.	REVISION DE LITERATURA	9
3.1.	Empleo local.....	9
3.2.	Bienestar y empleo local	12
3.3.	Responsabilidad Social Corporativa	15
IV.	METODOLOGÍA DE TRABAJO	21
4.1.	Lugar	21
4.2.	Tipo de Investigación	22
4.3.	Diseño de la Investigación	23
4.4.	Población y Muestra.....	24
4.4.1.	<i>Población:</i>	24
4.4.2.	<i>Muestra:</i>	25
4.5.	Herramientas	25
V.	RESULTADOS Y DISCUSION.....	26
5.1.	Situación general de empleo local en Cerro Corona al 2014	26
5.1.1.	<i>Territorio</i>	31
5.1.2.	<i>Cercanía a poblaciones</i>	31
5.2.	Actividades Incorporadas para mejora de los niveles de empleo local en la operación Cerro Corona.....	34
5.2.1.	Identificación de trabajadores locales	34
5.2.1.1.	<i>Identificación a través de documento nacional de identidad (DNI)</i>	37
5.2.1.2.	<i>Certificación por parte del personal de RRCC</i>	37
5.2.1.3.	<i>Certificación por parte de las comunidades</i>	38
5.2.2.	Método de conteo empleado	42
5.2.3.	Alternativas de métodos de conteo.....	45
5.2.4.1.	<i>Método de headcounting</i>	45
5.2.4.2.	<i>Método de marcación para ingreso</i>	46
5.3.	Efectos generados tras la implementación de acciones para mejora de niveles de empleo local.....	47
5.3.1.	Impacto del nuevo método de conteo.....	47
5.3.2.	Impacto de las nuevas estrategias de empleo local	51
VI.	CONCLUSIONES	59
VII.	RECOMENDACIONES	61
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	62
IX.	ANEXOS.....	66
9.1.	Ejemplo de solicitud y entrega de padrones de comunidades	66
9.2.2	Ejemplo de informe de empleo local entregado a localidades del aarea de influencia directa (AID)	68

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución de las exportaciones mineras peruanas. Fuente BCRP (2009, 2018), modificado por el autor.	2
Figura 2. Evolución del PBI de las industrias extractivas (INEI, 2020)	2
Figura 3. Composición del PBI de la región Cajamarca (Kuramoto, 1999)	3
Figura 4. Principales causas de retraso en nuevos proyectos mineros. Elaborado de Gondo y Vega (2016) y Gestión (2018), modificado por el autor.	4
Figura 5. Evolución del PBI total peruano y proporción (%) del PBI de industrias extractivas. Preparado de INEI (2020).	6
Figura 6. Participación en empleo y PBI por sector económico. Preparado de INEI (2019, 2020).	9
Figura 7. Jerarquía de la responsabilidad social corporativa (RSC). Fuente: Chandler (2020), adaptado por el autor.	18
Figura 8. Localización de la operación Cerro Corona y área de influencia directa. Fuente: Información de difusión de Gold Fields La Cima	21
Figura 9. Localización de la población estudiada. Fuente Google Earth.	24
Figura 10. Evolución del empleo total en Cerro Corona vs régimen de lluvias. Fuente SENAMHI (2022), datos Gold Fields. Adaptación del autor.	26
Figura 11. Localización de operación Cerro Corona	28
Figura 12. Evolución del empleo local vs régimen de lluvias. Fuente SENAMHI (2022), datos Gold Fields. Adaptación del autor	29
Figura 13. Comparación de radio de cercanía a ciudad más cercana de operaciones. Cerro Corona (Perú) vs Darlot (Australia)	33
Figura 14. Ejemplo de constancia para poblador emitida por dirigente local	41
Figura 15. Proceso inicial de acopio y análisis de datos en el método de conteo de empleo local inicial	45
Figura 16. Comparación de métodos de conteo de empleo local	46
Figura 17. Nuevo proceso de conteo de empleo local.....	47
Figura 18. Número de contratistas por método de conteo.....	48
Figura 19. Efecto de actualización de padrones en registro del empleo local.....	48
Figura 20. Composición de trabajadores (locales y foráneos) en contratistas de la operación Cerro Corona.....	50
Figura 21. Resultado de empleo local con método antiguo y método nuevo. Enero 2012 a Noviembre 2019.....	53

Figura 22. Resultado de empleo local con método antiguo y método nuevo. Enero 2012 a Julio 2014	54
Figura 23. Resultado de empleo local con método antiguo y método nuevo. Agosto 2014 a Abril 2016	55
Figura 24. Resultado de empleo local con método antiguo y método nuevo. Mayo 2016 a Noviembre 2019.....	56
Figura 25. Evolución del empleo local a distintos niveles administrativos en la operación Cerro Corona.....	58

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Indicadores de pobreza - distrito Hualgayoc 2009, 2013 y 2018. Fuente: INEI, 2019.....	15
Tabla 2. Resultados de búsqueda de artículos científicos	16
Tabla 3. Características de operaciones de Gold Fields en el mundo. Fuente: Gold Fields. Adaptación del autor.	30
Tabla 4. Altitud de operaciones de Gold Fields. Fuente datos Gold Fields, Google Earth. 31	
Tabla 5. Desempeño frente a compromisos de empleo local de la empresa Gold Fields La Cima. Fuente: CD Interactivo – Informe Social 2007 – Gold Fields La Cima S.A, Memoria Anual – 2013 Responsabilidad Social Gold Fields La Cima S.A.....	33
Tabla 6. Actualizaciones de base de datos de pobladores AID. Fuente: Datos Gold Fields	39
Tabla 7. Niveles de empleo local en los principales contratistas de la operación Cerro Corona. Fuente: datos internos de Gold Fields	43
Tabla 8. Principales empresas con posibilidad de absorción de mano de obra local	44

RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia profesional (TSP) describe la experiencia de trabajo como miembro del equipo de procura y empleo local dentro de la Gerencia de Relaciones Comunitarias en la empresa Gold Fields La Cima desde el año 2014 y como persona a cargo del tema de empleo local a partir del 2017, en la operación minera Cerro Corona, ubicada en el distrito de Hualgayoc, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca. El objetivo es presentar el proceso de desarrollo de la estrategia ejecutada para la mejora de los niveles de empleo local dentro de la fuerza laboral de la operación en el periodo 2017 - 2019, así como la presentación de los resultados de esta.

Para tal fin, se describe la situación encontrada en la operación Cerro Corona en lo referente al empleo local, la organización de las actividades a desarrollar entre las distintas áreas de la operación mientras que en paralelo se organizó la información disponible en las comunidades respecto a la mano de obra local disponible y el desarrollo de un procedimiento estandarizado de contratación de mano de obra local. De igual forma se presenta el proceso de organización y análisis de la información producida por los sistemas de seguridad de la operación en lo referente a la presencia de personal dentro de la operación. Como resultado de estos procesos se pudo visibilizar el estado de la participación de la mano de obra local en la población de trabajadores en la operación Cerro Corona y a partir de este punto se pudo trabajar con las áreas técnicas de la operación en la asignación de oportunidades de trabajo para las distintas comunidades, de manera que los niveles de empleo local pudieron incrementarse de 577 personas el año 2017 a 842 personas el año 2019, representando un incremento de 45.9%. Se pudo evidenciar que, la focalización y manejo individualizado de datos de trabajadores es fundamental a fin de mejorar los niveles de empleo local en las distintas comunidades, así como la paz social en la relación entre la empresa y la comunidad.

Si bien es cierto que en la empresa, el tema de empleo local ha sido manejado desde las primeras etapas de construcción alrededor del año 2005, en el transcurso del tiempo se hizo palpable la necesidad de que los trabajos realizados con el fin de mejorar los niveles de empleo local sean plasmados en procesos estandarizados para todas las áreas de la empresa y para los contratistas de la misma. De igual forma, la sistematización de los canales de transferencia de información por parte de las comunidades y de los canales de presentación de resultados por parte de la empresa permitieron que el empleo local no se mantenga como un tema de confrontación entre la empresa y las comunidades de las áreas de influencia, permitiendo mejorar el clima social así como la efectividad de las reuniones y avanzando los temas de trabajo para el beneficio de la población y sostenibilidad de la operación.

Palabras clave: empleo local, minería, bienestar, responsabilidad social empresarial

ABSTRACT

This research work (TSP, for its acronym in Spanish) describes the work experience as a member of the local employment and procurement team inside the Community Relations Office in the Gold Fields La Cima mining company, from 2014 and as person in charge of local employment from 2017, on the Cerro Corona mining operation, located in Hualgayoc district, Hualgayoc province, Cajamarca region. The objective is to present the development process of the strategy executed in order to improve the levels of local employment inside the workforce of the operation in the period from 2017 to 2019, as well as to present the results of this strategy.

To achieve the objective, the situation found on the Cerro Corona operation related to local employment is presented as well as the organization of activities to be executed between the different areas on the operation, while at the same time the information available about the workforce from surrounding communities was organized and the development of a standardized local employment procedure is described. Also is presented the process of data organization and analysis of the information produced by the security systems inside the operation, this information is related to the personnel inside the operation. As a result of these processes it could be seen the share of the local workforce in the Cerro Corona operation and from this point it could be worked the job vacancies for local communities, in this way, local employment levels could increase from 577 workers on 2017 to 842 workers on 2019, representing a 45.9% increase. It could be noted that, focalization and individual data handling was key to improve local employment levels on different communities, as well as to improve social license between the operation and communities.

It is true that inside the company, the topic of local employment has been handled since the early stages of construction in 2005, but with the pass of time it has been obvious the need that the standardized operative processes reflect the need to

improve local employment levels, for all the operative areas and for the contractors. In the same way, systematization of the communication channels from communities and the channels for presentation of results from the operation allowed that local employment will not keep on been a topic for confrontation between communities and the operation, but a driver for improving the social environment as well the effectiveness of the meetings for the benefit of the population and sustainability of the operation.

Keywords: local employment, mining, wellbeing, corporate social responsibility

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación de la minería peruana

En la década de los años 90 en el Perú se experimenta el desarrollo de un marco normativo que promueve la inversión extranjera, la privatización de empresas estatales, así como la inversión en explotación de los recursos naturales a través de megaproyectos. Con este marco jurídico, se facilitó el ingreso de nuevos proyectos mineros, así como a la ampliación de muchas de las operaciones ya existentes. Con lo señalado, se tuvo un gran avance que significó que la capacidad de producción de cobre se incrementó en más del 50%, subiendo de 323,412 TM de contenido fino en 1990 a 502,970 TM en 1997; mientras que en el caso del oro la producción casi se cuadruplicó, pasando del 20,179 kg a 76,822 kg de contenido fino. Se ha generado por este cambio en el desarrollo minero, una migración de la zona minera del sur a la zona norte de Perú, siendo la Sierra norte del Perú la que ha cobrado mayor importancia, teniendo la sierra de La Libertad, Cajamarca y Ancash los mayores desarrollos como lo demuestran los proyectos mineros Yanacocha, Retamas y Pierina (Kuramoto, 1999).

La industria minera peruana también ha tenido un desarrollo sostenido reflejado tanto en la cantidad de sus exportaciones como en el valor de su producción (Figura 1 y Figura 2), situación que ha logrado que la industria minera sea considerada como el principal motor de desarrollo para la economía peruana. Sin embargo, esta actividad productiva enfrenta una gran resistencia por parte de la población, especialmente para la obtención de la licencia social necesaria para el inicio y continuidad de sus operaciones (Sicoli y Sallan, 2019), uno de los problemas que frecuentemente se menciona como motivo para esta resistencia de la población y la falta de apoyo a la actividad minera es la falta de empleo en esta actividad o la percepción de la destrucción de otras actividades económicas para las comunidades aledañas a las operaciones mineras (Paredes, 2016), actividades que en muchos casos se desarrollaron antes de la llegada de la minería a la zona.

Figura 1

Evolución de las exportaciones mineras peruanas. Fuente BCRP (2009, 2018), modificado por el autor.

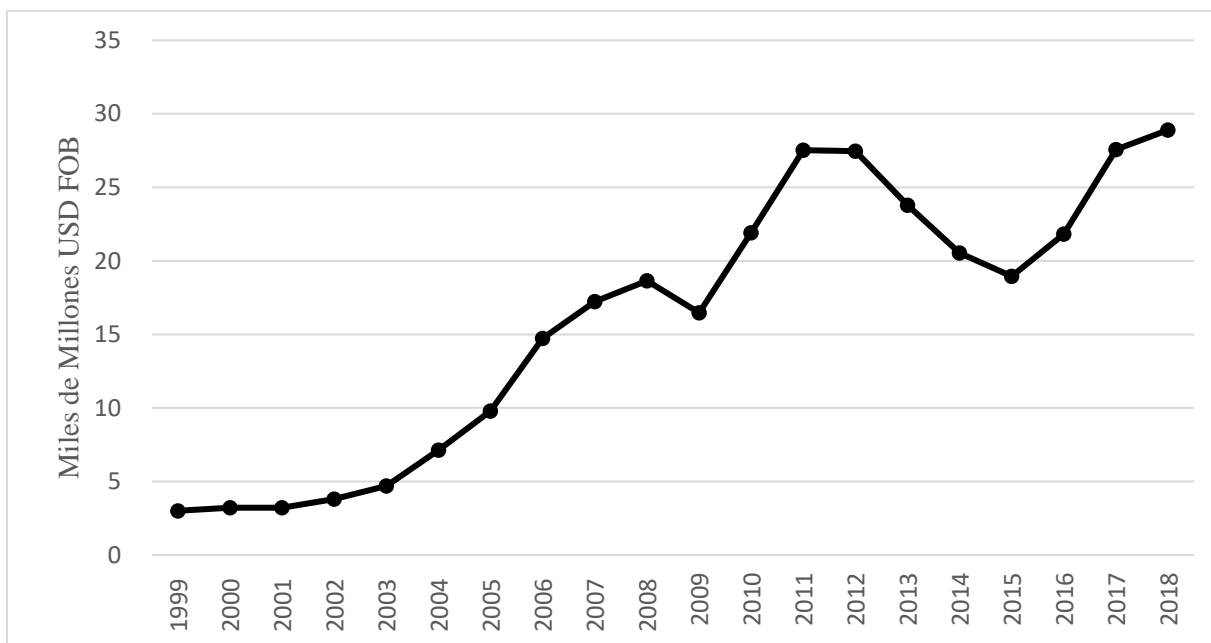
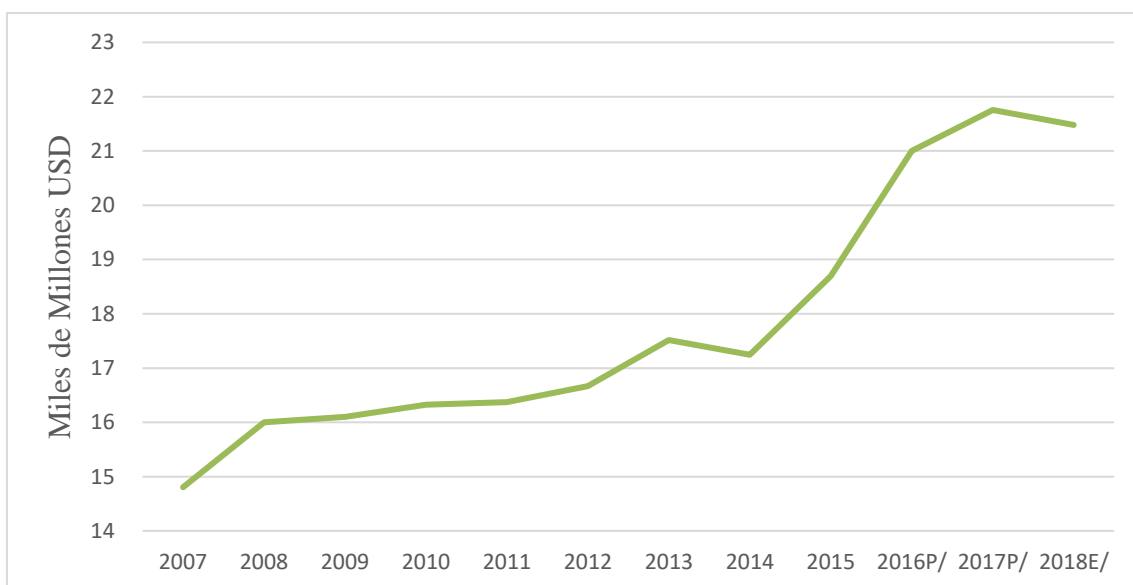


Figura 2.

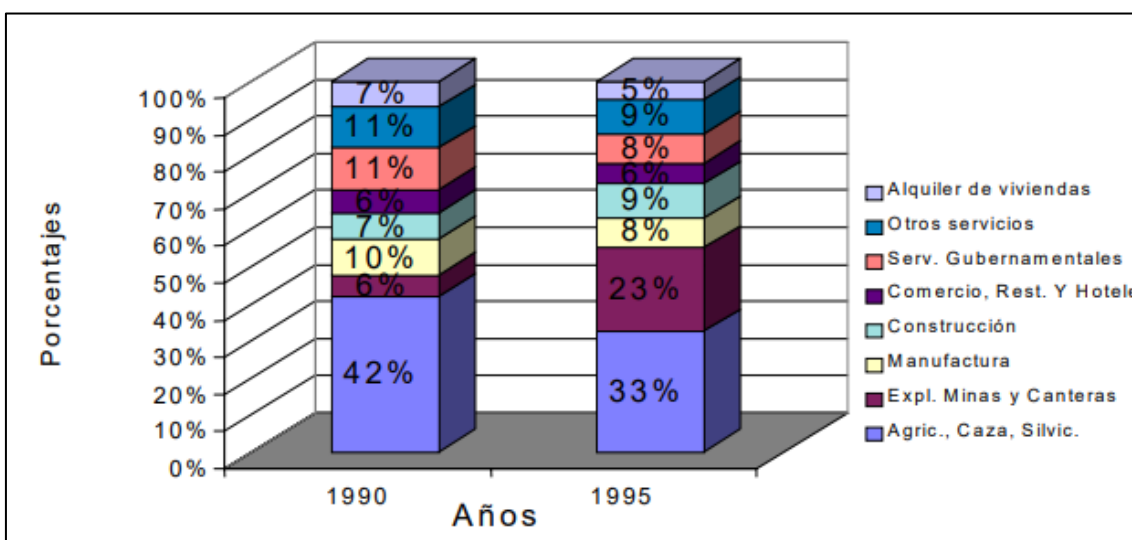
Evolución del PBI de las industrias extractivas (INEI, 2020)



Un caso emblemático del cambio que produce la minería se da en la región Cajamarca, una de las regiones más pobres del Perú. Por ejemplo, en cuanto a contribución al PBI en esta región (Figura 3), se tiene que, en 1990, la actividad minera contribuía solamente con el 6% del PBI de la región, sin embargo, en 1995 ya con el proyecto Yanacocha en marcha, la contribución de la minería al PBI subió a 23% del total. Esta región tiene un gran potencial minero al tener tres proyectos de gran importancia: Michiquillay (cobre), La Granja (cobre) y Cerro Corona (cobre y oro) (Kuramoto, 1999).

Figura 3

Composición del PBI de la región Cajamarca (Kuramoto, 1999)

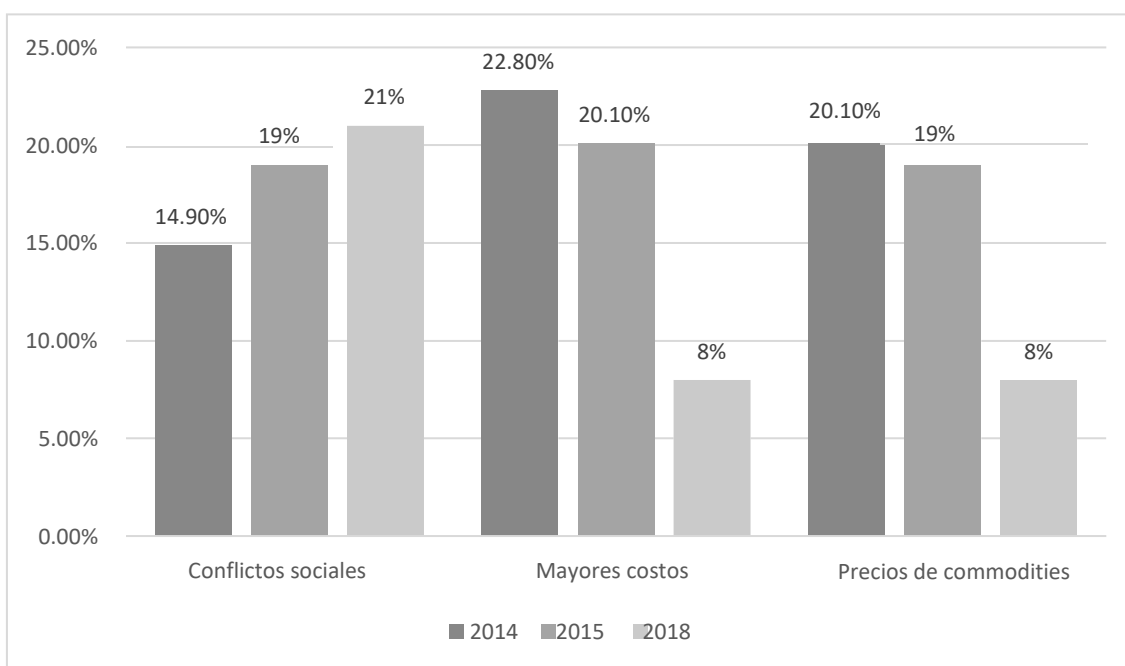


Los problemas sociales han ganado importancia en los últimos años, llegando a convertirse en la principal restricción para el desarrollo de este sector, vale decir, la relación socioeconómica con las comunidades circundantes (Paredes, 2006), esta relación afecta tanto a operaciones existentes como a futuras inversiones. Gondo y Vega (2016) refieren que hay una relación entre el ambiente social y la inversión, su investigación indica que los conflictos sociales son percibidos por expertos del sector minero como una causa muy importante de las demoras en los nuevos proyectos mineros, siendo incluso tan importante como el efecto de los cambios en los precios internacionales de materias primas (commodities); como se muestra en la Figura 4, se puede apreciar que los

conflictos sociales han ganado importancia al compararse con otros factores en distintos años, es importante señalar que la región Cajamarca fue la primera región en ganar atención nacional e internacional por los conflictos sociales que afectan a la industria minera, siendo la paralización del Proyecto Conga un referente en este tema. Esto se complementa con una encuesta entre ejecutivos mineros (Gestión, 2018), donde los conflictos mineros llegaron a ser la causa número uno de retrasos en los proyectos mineros con 21%.

Figura 4

Principales causas de retraso en nuevos proyectos mineros. Elaborado de Gondo y Vega (2016) y Gestión (2018), modificado por el autor



La situación presentada en el caso del proyecto Conga contradice lo presentado por Vela et al (2022), en donde indica que el proceso de decisión y la protección del Estado sobre los recursos estratégicos y no renovables permanece inalterable a pesar de que los mecanismos de participación se asumen como instrumentos para dar forma a los procesos de toma de decisiones. Esto dado que a pesar de que el proyecto Conga contaba con las aprobaciones del Estado y también había realizado todos los mecanismos de participación

exigidos, el proyecto no pudo iniciar. De otro lado, este caso ratifica lo presentado en el artículo, en lo referido a que las movilizaciones, acciones legales y bloqueos son usados para definir exitosamente la toma de decisiones.

Amengual (Amengual, 2018), indica respecto a la situación de la minería en Latinoamérica, que más de más de cien operaciones mineras de gran tamaño, un quinto de todas las operaciones, enfrentan movilizaciones que incluyen bloqueos, huelgas y en algunos casos, violencia. Hay un gran debate acerca de las causas de estos conflictos, con teorías apuntas a varios factores que incluyen, la amenaza a los modos de vida de los pobladores, distribución desigual de los beneficios económicos y el comportamiento de los gobiernos.

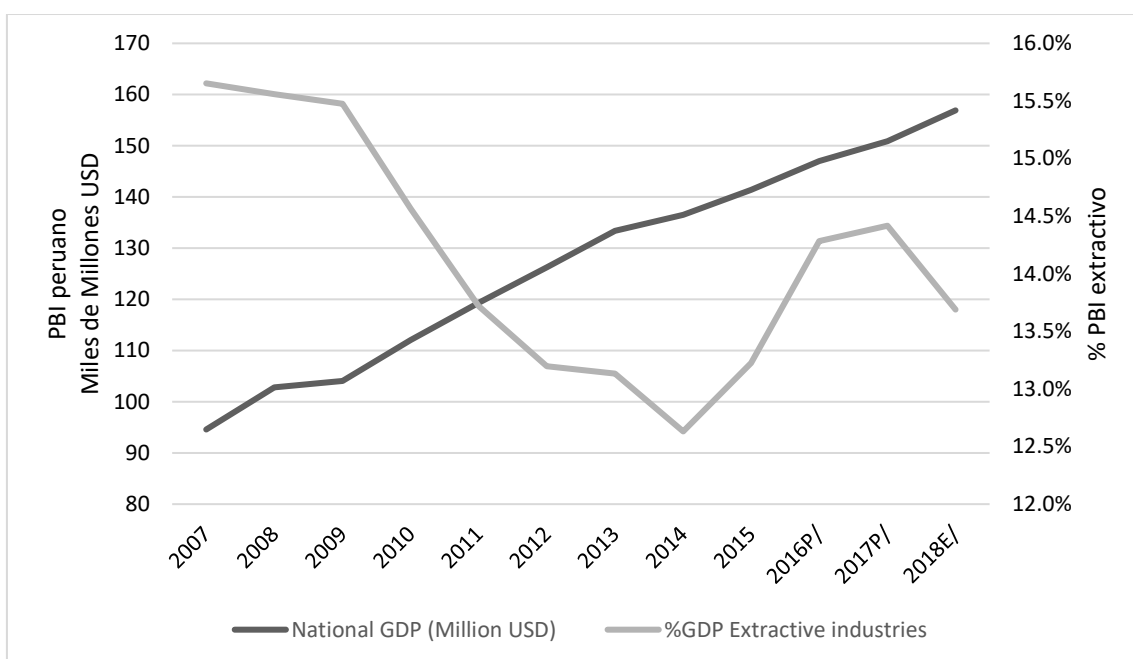
Para buscar alguna salida al problema de aceptación y licencia social, los conceptos de responsabilidad social corporativa (RSC) pueden resultar útiles, en especial en aquellas partes relacionadas con las responsabilidades éticas de la RSC (Chandler, 2020), pero para esto es necesario que no sea solo la parte social (como el área de relaciones comunitarias) de la empresa, sino que las distintas áreas colaboren en el desarrollo de las actividades o propuestas que se presentarían a la población. Para esto, es necesario tener disponible la información necesaria para la toma de decisiones, partiendo desde el dimensionamiento del problema hasta la alternativa de cambio y el seguimiento de esta, tanto para la empresa titular como para los contratistas.

Un aspecto frecuentemente ignorado cuando se habla de la minería es comparar el PBI del sector extractivo (donde la minería contribuye en gran proporción) con su importancia relativa frente al PBI nacional (Figura 5), cuando se contempla la evolución de estos dos indicadores se puede observar que mientras el PBI nacional ha crecido constantemente, la contribución de las industrias extractivas ha sido variable (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020), esta situación al no ser explicada contribuye a que las expectativas respecto al sector extractivo, en especial a la industria minera, crezcan continuamente.

De otro lado, mientras el debate acerca de las causas de la movilización social y la búsqueda del bloqueo de las actividades extractivas por parte de algunos grupos continúa. Algunas de las acciones que las empresas toman para ganar apoyo político es proveer beneficios económicos, como bienes públicos y asistencia para el desarrollo en las localidades donde estas empresas operan. Los fondos para esta distribución privada de recursos son sustanciales, teniéndose que entre el 2008 y 2011, un grupo de cuarenta empresas mineras peruanas reportaron pagos voluntarios para el desarrollo local que en total suman USD 157 millones por año (para poner en contexto esta cifra, el total de la ayuda internacional para desarrollo que ingresó al Perú en el mismo periodo fue de USD 395 millones anuales) (Amengual, 2018).

Figura 5

Evolución del PBI total peruano y proporción (%) del PBI de industrias extractivas. Preparado de INEI (2020).



1.2. Problemática

En la coyuntura de la minería presentada en la sección anterior, y graficada en la Figura

4 presentando el peso que tienen los conflictos sociales para el desarrollo de nuevos proyectos mineros, se vuelve necesario desarrollar estrategias para responder a las expectativas de la población y dentro de esto se hace necesario organizar las fuentes de datos, los procesos de análisis y los canales que permitan trasladar la información relacionada con las actividades de la empresa minera, en especial con el empleo local dentro y fuera de la empresa hacia las comunidades en donde el efecto de esta información será la agilización de los procesos de licencia social necesarios para las empresas.

Problema General:

¿Fue necesario el uso de lineamientos para la mejora de los niveles de empleo local, en la operación Cerro Corona de la empresa Gold Fields La Cima, durante el periodo 2015 – 2019?

Problemas Específicos:

¿Cuál fue la situación del empleo local en la operación Cerro Corona de la empresa Gold Fields La Cima al año 2014?

¿Cuáles fueron las actividades que permitieron la mejora de los niveles de empleo local en la operación Cerro Corona, que le permitieron a la empresa Gold Fields llegar a resultados concretos?

¿Cuáles fueron los efectos monitoreados tras la implementación de mecanismos para la mejora en los niveles de empleo local de la operación Cerro Corona La Cima en el periodo de análisis?

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Presentar los lineamientos incorporados para la mejora de niveles de empleo local en la operación Cerro Corona de la empresa Gold Fields La Cima durante el periodo 2015-2019

2.2. Objetivos Específicos

- Describir la situación del empleo local en la operación Cerro Corona de la empresa Gold Fields La Cima al año 2014
- Mostrar las actividades incorporadas para mejora de los niveles de empleo local en la operación Cerro Corona con el fin de llegar a resultados establecidos en las metas de la empresa
- Evaluar los efectos generados tras la implementación de acciones desarrolladas para la mejora de los niveles de empleo local en la operación Cerro Corona en el periodo de análisis

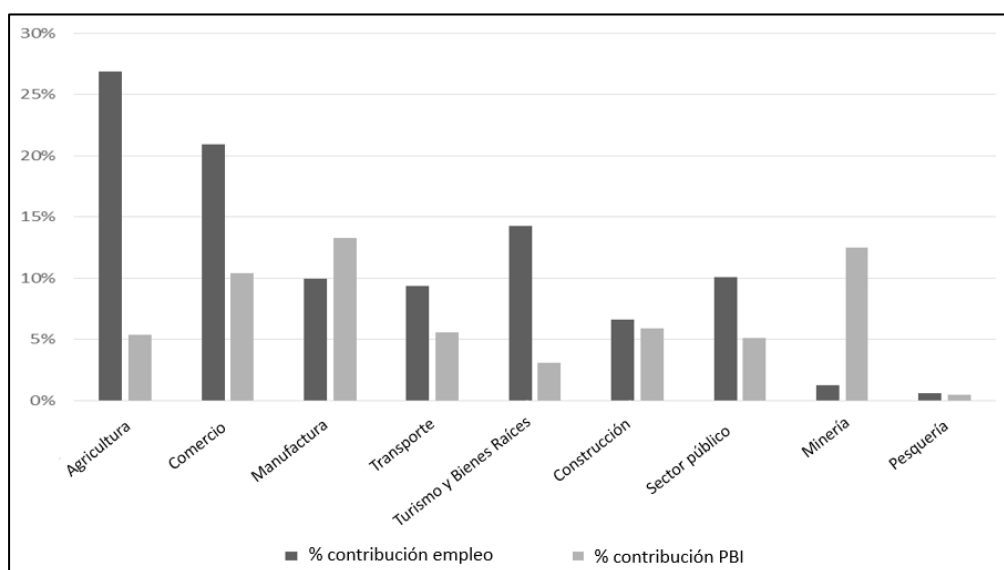
III. REVISION DE LITERATURA

3.1. Empleo local

Como fue presentado en la sección introductoria, el sector minero enfrenta como principal problema para su desarrollo la constante presencia de conflictos sociales, así como la constante presencia de reportes que se enfocan en una variedad de conflictos sociales y reclamos por daños ambientales (Atama-Rojas y Jocopec, 2017), pero esta situación de expectativas pocas veces es confrontada con datos respecto a la comparación del impacto en cuanto a valor generado y empleos generados por las distintas actividades económicas (Figura 6), siendo los casos extremos el de la agricultura y minería, en donde la agricultura es el sector que mayor empleo genera (24% de la PEA o alrededor de 4 millones de personas) pero sin embargo su impacto en el PBI sólo asciende al 6%. En contraste las actividades extractivas (en donde la minería es la principal actividad), que genera poco más del 12% del PBI sólo absorbe poco más del 1% de la PEA, generando principalmente empleos no calificados y temporales (INEI, 2019).

Figura 6

Participación en empleo y PBI por sector económico. Preparado de INEI (2019, 2020)



Pero un punto central para este trabajo, es entender la importancia del empleo a escala local, ya que principalmente la información presentada por el sector minero se presenta a nivel agregado (regional o nacional), mientras que los conflictos y la necesidad de licencia social para cualquier operación minera es a nivel local, por eso es importante el uso de diferentes niveles administrativos busca visibilizar la situación cercana a las operaciones, como indica la OECD (OECD, 2018): “Los datos basados en promedios nacionales pierden gran parte de las oportunidades de identificar desafíos de inclusión”. Acá puede ser útil el concepto presentado por Moore acerca de una distinción entre “categoría de práctica” y categoría de “análisis” (Moore, 2008), porque en la mayoría de los casos el indicador usado depende del locutor y el auditorio, siendo común encontrar los niveles regionales de pobreza como un argumento contra la industria minera y la respuesta común del sector es el monto de dinero invertido o el dinero entregado a distintos niveles de gobierno a través de impuestos, ambos argumentos no ayudando al problema de expectativas sociales y descontento con la industria minera, y para el caso de este trabajo, al problema del empleo local generado por la minería. Como indica Frankowski et al (2023), “la falta de evidencia acerca de empleos relacionados con la minería crea una oportunidad para opiniones de expertos antes que mediciones objetivas, desviando el debate en el rol de la minería”.

Adicionalmente, es importante señalar que la estimación del empleo asociado con la minería varía con frecuencia entre fuentes, siendo el origen de estas variaciones: 1. Variaciones en el método de medida, 2. El enfoque de sector minero estudiado, 3. Las escalas temporales y espaciales usadas, 4. El rango de factores investigado, y 5. El grado de dependencia de la empresa respecto a la minería. (Frankowski et al, 2023).

De otro lado, se entiende que el empleo local debe ser dado por empresas formales en una circunscripción, siendo el fomento del empleo local una alternativa de respuesta ante condiciones económicas en proceso de deterioro. Una estrategia de fomento es el otorgamiento de beneficios tributarios a las empresas que decidan instalarse en ciertas zonas geográficas, esperándose que la instalación de empresas genere la dinamización de la economía a través de la generación de empleo local. Sin embargo, en un estudio realizado en ciudades interiores (el equivalente a las provincias peruanas) y comunidades

rurales de 5 estados de los Estados Unidos (Bondonio y Engberg, 2000), se concluye que la sola instalación de empresas a través de estos programas estatales de beneficios tributarios no tiene un impacto significativo en el empleo de los vecindarios circundantes a las zonas comprendidas en los programas, vale decir en el empleo local.

Es importante señalar, sin embargo, como lo señala Frankowski et al (2023), no es suficiente calcular el número de empleos en la industria minera para determinar los efectos en el mercado de trabajo de esta actividad. En su estudio, se desarrolla una categorización de los empleos indirectos, clasificándolos en directos, indirectos y empleos inducidos. Esta categorización se define de la siguiente manera:

- Empleos directos: Personas empleadas por las mismas empresas mineras
- Relacionado con minería (Indirecto): Personas empleadas en empresas que producen bienes y servicios directamente para la empresa minera
- Inducido por la minería: Personas empleadas en compañías que proveen bienes y servicios para satisfacer la demanda de consumo de aquellas personas directa o indirectamente empleadas.

Otro aspecto identificado por investigaciones como la realizada por Wiegink y Kronenburg (2022) es el concepto de “población excedente”, que se desarrolla en contextos “donde los lugares (o sus recursos) son útiles, pero las personas no lo son, por lo que el despojo se desprende de todo prospecto de absorción laboral” vale decir, el desarrollo de la actividad económica no brinda oportunidades a la población y esta actividad es tan grande comparada al resto de actividades existentes, que las personas quedan excluidas de cualquier oportunidad de generación de ingresos para su sustento. Ante estas situaciones se han presentado casos de intervenciones enfocadas en el esfuerzo de brindar protección a esta población como el programa “derecho al alimento” en India, sin embargo, los autores argumentan que estas intervenciones no son desarrolladas como una simple “decisión ejecutiva” de los gobernantes locales, sino a través de procesos confusos y plagados de conflictos.

Ante la dificultad del desarrollo de empleo locales, el concepto de desarrollo de cluster

industrial sigue presente, entendiendo al cluster industrial como “aglomeraciones de agentes a nivel sectorial o geográfico que generan economías externas y que aumentan la eficiencia del conjunto” (Kuramoto, 1999), sin embargo, como se detalla en la investigación de quizás la mina más importante del Perú (Yanacocha) indica que la evidencia no se inclina por un modelo único de cluster (“en el cual se aglomeran un gran número de empresas pequeñas, las cuales mantienen relaciones muy estrechas de cooperación y que como consecuencia se obtienen niveles superiores de eficiencia local”), sino por el contrario se da una variedad de relaciones entre diversos tamaños de empresas con distinto grado de integración dando como resultado que las experiencias exitosas no se presenten en gran número ni tampoco puedan replicarse con facilidad. Es más, esta investigación señala que las relaciones que se vendrían desarrollando por efecto de la minería en el caso Yanacocha sería de un network industrial antes que un cluster industrial, esto debido a que las relaciones que se dan con los proveedores no requieren proximidad física, esto se basa en que para el quinto año de operación (el estudio se realizó en 1999) “las tres cuartas partes de las compras de bienes se hagan a empresas limeñas y solo el 3% sea comprado localmente”. En el caso de servicios, a pesar de que la situación es mejor (15% de los servicios contratados a empresas de la región), aún no se puede decir que se logra el desarrollo de un cluster industrial alrededor de la minería.

3.2. Bienestar y empleo local

Uno de los grandes desafíos que enfrentan las empresas es el reclamo de redistribuir las ganancias producidas por la actividad económica, ante esto las empresas buscan conseguir o mantener el apoyo en las localidades en donde operan de manera que se eviten los conflictos y logren el acceso a los recursos que necesitan. Para asegurar el apoyo y desactiven posturas de oposición, algunas empresas toman acciones que permitan ampliar el acceso a bienes y servicios públicos, así como oportunidades económicas, mientras que otras usan beneficios clientelistas dirigidos que premian solo a algunos actores. Debido a las grandes inversiones de capital y la necesidad de acceder a los recursos, las empresas mineras tienen incentivos muy fuertes para distribuir los recursos económicos en forma que pueda prevenirse conflictos. Sin embargo, el enfoque predominante para analizar las políticas distributivas de los recursos naturales sigue teniendo a los estados (o el gobierno)

como el único actor que convierte las rentas producto de la extracción en bienes y servicios públicos (Amengual, 2018). Como alternativa, Kotilainen et al (2022) presentan para el ámbito de Finlandia que los convenios de beneficios comunitarios (CBA por sus siglas en inglés “Community Benefits Agreement”) se presentan como una alternativa en la gobernanza de los recursos minerales, si bien en este país estos convenios son comunes en poblaciones indígenas, se ven con optimismo en otros entornos sociales más urbanos. En su estudio, a través de entrevistas y observaciones recogidas en un periodo de cuatro años, se valida la relevancia de estos convenios pueden tener para el contexto minero finlandés, presentándose como una herramienta muy buena para adaptarse a las condiciones de cada localidad, lo que no se consigue con herramientas no desarrolladas localmente, se enfatiza principalmente la posibilidad de que la población local y no solo los gobiernos locales pueden participar en presentar sus intereses y plasmarlos en dichos convenios. A pesar del potencial indicado, la investigación también es clara que para que esta herramienta sea establecida exitosamente, necesita ser institucionalizada o tener un apoyo institucionalizado. Cabe indicar que este tipo de convenios es común también en Perú y tiene gran fuerza a nivel local, pero en el caso peruano también se adolece de institucionalización, teniéndose por un lado los requisitos formales por parte del Estado y por otro lado los acuerdos hechos con las comunidades, conviviendo como sistemas paralelos que evitar fortalecer la relación entre la empresa y comunidad, impidiendo mayores avances en la convivencia, desarrollo y la generación de bienestar local.

A pesar que Kusago y Kiya (2009) hacen una definición simple de bienestar: “Bienestar es un concepto que describe el estado de la situación del individuo”, el bienestar es una definición compleja dada las diferentes áreas del ser humano que cubre, está relacionado con aspectos objetivos y subjetivos en diferentes dimensiones como la humana, social y material; también considerando que intervienen perspectivas comunales e individuales (Nguyen et al, 2017). Sin embargo, estas características no colocan al tema de este trabajo (empleo local) fuera de una búsqueda material en bienestar, tal como lo mencionan Hay y Hunt (2020) “Se entiende que resultados como mejoras en salud y educación son importantes para el bienestar pero es posible que mejoren las posibilidades de que los ciudadanos participen en la economía”, en línea con esto, podríamos entender que el empleo local es una participación de los ciudadanos directamente en la economía.

Otra razón para el enfoque tomado en este trabajo enlazando el bienestar con el empleo local es el hecho de que muchos índices internacionales (coeficiente Gini, Índice de Desarrollo Humano, Índice de inequidad de género, etc.) son “mayormente macro indicadores y por eso cuantificados sin ninguna atención específica al bienestar a nivel individual” (Wang et al, 2020), en la misma forma, tanto la metodología como el tipo de datos requeridos para la aplicación de índices internacionales hacen difícil calcular el mismo indicador para niveles administrativos más pequeños o ámbitos locales, un imperativo si es que tratamos de entender por qué a pesar de que los indicadores nacionales mejoran, aún hay entornos de conflicto o rechazo a las actividades que supuestamente mejoran esos indicadores, como es el caso de la minería y su entorno para el caso peruano.

En muchas investigaciones se ha encontrado que las operaciones mineras pueden incrementar la riqueza y el nivel de consumo, así como crear nuevas oportunidades de empleo para la población que vive en las comunidades cercanas. Sin embargo, la actividad minera ha sido relacionada con efectos negativos en la salud y con la degradación ambiental, desplazamiento de poblaciones y expropiación de tierras, inseguridad alimentaria, desigualdad creciente, menor logro educativo y corrupción. Estos impactos pueden dar lugar a quejas, tensiones locales y conflictos en las zonas mineras. Los conflictos también se pueden generar cuando los pobladores perciben que la distribución de las rentas generadas en base a los recursos no es justa, o cuando ellos tienen expectativas que no son atendidas en términos de beneficios económicos y oportunidades de empleo, o cuando los depósitos minerales proveen a los grupos armados con oportunidades y recursos financieros (Bezzola et al, 2022).

Sin embargo, la sola presencia de una operación no garantiza un efecto positivo en la población originaria de la zona, como lo señala el estudio de Farnham et al (2022) las familias migrantes y reubicadas tienen mayor riqueza y activos, sugiriendo que la movilidad espacial está asociada con un mejor estatus socioeconómico y prevención de enfermedades. También se indica en este estudio que hay poca investigación respecto al efecto de la industria minera en los indicadores socioeconómicos y de salud a nivel de

comunidades, teniéndose muestras de efectos positivos y negativos.

El bienestar puede relacionarse con diferentes variables socioeconómicas, como ingreso, educación y situación laboral (Heintz-Martin y Langmeyer, 2020) y debido a la conexión que estas variables tienen con los procesos que afectan el bienestar (Bradley y Corwyn, 2002) el estudio de esas variables puede ayudar a entender la situación del bienestar y facilitar la evaluación o comparación a distintos niveles de agregación, permitiendo también la comparación entre áreas como características similares. Para el caso del presente trabajo, se tiene como referencia los siguientes datos de pobreza para el distrito de Hualgayoc (Tabla 1):

Tabla 1

Indicadores de pobreza - distrito Hualgayoc 2009, 2013 y 2018. Fuente: INEI, 2019

	2009	2013	2018
Pobreza	73.4	64.3	50.25

Uno de los problemas al tratar con el bienestar es que requiere la participación de diferentes actores con diferentes intereses y diferentes niveles de poder, pero frecuentemente es considerado como responsabilidad solo de los gobiernos, como la OECD (OECD, 2018) presenta el problema “Los gobiernos no pueden ganar la batalla por la igualdad y el bienestar solos. El sector empresarial, la sociedad civil y todos los ciudadanos tienen un rol que cumplir”.

3.3. Responsabilidad Social Corporativa

La responsabilidad social corporativa (RSC) puede ser entendida como la relación entre las empresas y la sociedad con la que ellas interactúan, enfocándose en las responsabilidades que son inherentes de ambos lados (Chandler, 2020). Este tema se ha

venido expandiendo rápidamente desde la realización de la Cumbre de la Tierra en 1992, evento que centró la atención en las empresas y las industrias para que sean socialmente responsables y para que contribuyan activamente al desarrollo sostenible (Saenz, 2018).

Sin embargo, Bezzola et al (2022) mencionan que los reportes acerca de RSC producidos por las empresas se mantienen en general centrados mayormente en anécdotas y generalmente carece de una medida sistemática de los impactos de las actividades de RSC. Para el caso peruano y en especial para el caso de la minería en el Perú, la investigación disponible es aún escasa, haciendo una revisión de artículos científicos usando la herramienta Web of Science, los resultados fueron los siguientes (Tabla 2):

Tabla 2

Resultados de búsqueda de artículos científicos

Criterio de búsqueda	Fecha de la búsqueda	Número de resultados
CSR mining Peru	22-12-2020	13
CSR Peru	22-12-2020	31

Como se puede ver por el número de artículos científicos encontrados, el tema de RSC en la minería peruana aún se encuentra en un periodo temprano, enfocándose principalmente en la solución de conflictos y teniendo a la RSC como un medio para resolver o prevenir los conflictos.

Esta situación no se circunscribe solamente al Perú, Hansen et al (2023) hace un estudio sobre el desarrollo de publicaciones científicas en la base de datos Scopus, relacionadas a la industria extractiva de bauxita (mineral para la producción de aluminio) que tengan un componente de análisis del impacto social de esta actividad, tomando como período de estudio desde el año 2011 al 2020. El estudio revela que, si bien las publicaciones referidas a impactos han ido creciendo, en el periodo indicado, solo 14 publicaciones han cubierto impactos sociales, entendiéndose como impactos sociales los siguientes tópicos: Impactos en humanos y comunidades, incluyendo impactos en migración, derechos sobre

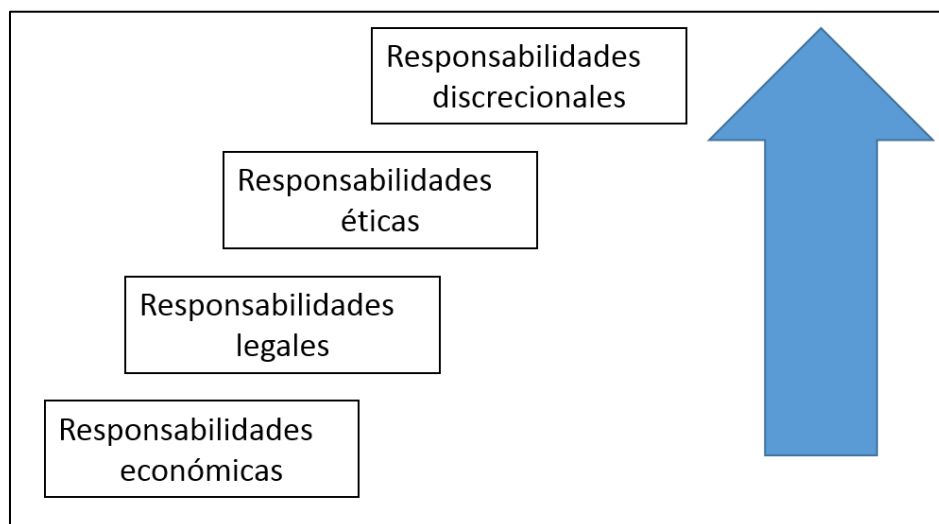
tierras, género, creación de empleo y modos de vida.

De igual forma, Bezzola et al (2022) indican que mientras mucha de la literatura acerca de la RSC se ha centrado en explicar el ascenso de la RSC en la industria minera, menos atención se ha dedicado a analizar las consecuencias reales de las actividades de RSC para las comunidades locales, y en específico al análisis del impacto en los conflictos locales.

Sin embargo, es importante clarificar unos conceptos de RSC para tener un mejor entendimiento de la situación del empleo local, pero sobre todo de la diferencia de posiciones entre las empresas y la población cuando se enlazan los temas de empleo local y RSC. Para empezar, es muy útil señalar que Chandler (2020) indica que existe una jerarquía de responsabilidades en la RSC, la cual se describe en el siguiente gráfico (Figura 7):

Figura 7

Jerarquía de la responsabilidad social corporativa (RSC). Fuente: Chandler (2020), adaptado por el autor.



Como se puede ver la responsabilidad inicial y básica de la empresa es la responsabilidad económica, que se refiere a la producción de ganancias aceptables para los inversionistas (posición básica de cualquier empresa). El siguiente nivel de responsabilidad (responsabilidad legal) se refiere a “actuar dentro del marco de las leyes y regulaciones definidas por el gobierno y el sistema judicial”. La responsabilidad ética se refiere a no dañar ni a los grupos de interés (stakeholders) de la empresa ni al ambiente en donde se desarrolla la operación. Como último nivel, la responsabilidad discrecional “representa comportamientos estratégicos más proactivos, que benefician a ellas (las empresas) o la sociedad, o ambas” (Chandler, 2020).

Con lo indicado anteriormente, podría entenderse que la prioridad de la sociedad debería ser el segundo y tercer nivel de la responsabilidad de la empresa (legal y ética) ya que el segundo nivel de responsabilidad (responsabilidad legal) permitirá a la empresa cumplir con las regulaciones y generar los recursos para que el Estado pueda realizar las obras necesarias para contribuir al desarrollo y bienestar local, mientras que el tercer nivel de responsabilidad (responsabilidad ética) es la que comprende el manejo de la relación con los grupos de interés, principalmente en temas de flujo de información atención de

consultas u otros y la protección del medioambiente, que normalmente es el principal reclamo de las comunidades cercanas a operaciones mineras. Finalmente, el último nivel de responsabilidad, la responsabilidad discrecional, sería un nivel “no exigible” de actividades y como su nombre lo indica quedaría a criterio de la empresa en iniciativas idealmente de valor compartido; sin embargo, temas como empleo local, donaciones u otro tipo de apoyo se convierten en plataformas de reclamo, quedando en segundo plano temas de mayor gravedad como cumplimiento legal y ambiental (responsabilidad legal y ética).

Por otro lado, Bezzola et al (2022) indican que el desarrollo o adopción de la RSC por la industria minera se puede originar en tres situaciones: Primero, por la aparición de un conjunto de normas relacionadas con la responsabilidad del sector privado en su contribución con el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza. Segundo, el uso de la RSC como una práctica de relaciones públicas para contrarrestar las preocupaciones en temas de reputación y regulación a nivel nacional o global, siendo en esta situación que la RSC brinda poco o ningún beneficio a las comunidades locales. Finalmente, la RSC se convierte en una herramienta de manejo de riesgos operacionales, usada por las empresas mineras para lograr la “licencia social para operar” por parte de las comunidades locales. El término de “licencia social para operar” (SLO, por sus siglas en ingles), fue introducido por Kim Cooney en 1997 “como un punto de referencia para el manejo pragmático del riesgo político” en respuesta a la creciente resistencia a los proyectos extractivos.

A pesar de que las inversiones realizadas por las empresas mineras con el fin de ganar apoyo local son grandes, el efecto distributivo de estas iniciativas no ha sido sistemáticamente estudiados (poco se sabe acerca de “quién gana qué” por las protestas). En general, hay escepticismo respecto a que los gastos hechos por las empresas puedan contribuir al acceso a bienes públicos y servicios sociales en áreas afectadas por las actividades extractivas. Siendo aún poca la literatura, hay intentos de explicar las formas en que las empresas pueden distribuir las rentas en respuesta a la presión social. Una línea se centra en el gobierno como explicación al comportamiento empresarial, señalando que en lugares donde el Estado tiene menos disposición de apoyar a las empresas frente a las protestas, las empresas tienen mayor tendencia a gastar recursos para mantener la paz

local. En esta visión, una alternativa es la implementación de políticas que permitan a las empresas desplazar al Estado en la ejecución de tareas básicas de desarrollo. Otra alternativa es el efecto de la normativa internacional en las acciones de las empresas para contribuir al desarrollo local, en casos de empresas ligadas a organizaciones internacionales como por ejemplo el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés), la pertenencia a estas organizaciones genera una presión a las empresas a fin de tener un mayor “compromiso” con el desarrollo local (Amengual, 2018).

Sudáfrica, Ghana y Perú.

4.2. Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación es de carácter descriptivo debido a que realiza un recuento detallado de los sucesos acontecidos en la gestión, considerando la identificación de una zona de intervención y de un público beneficiario de las acciones implementadas, así como del conjunto de actores vinculados al desarrollo de la operatividad de la empresa Gold Fields.

Es un estudio no experimental, debido a que se centra en el análisis de sucesos y acontecimientos ya ocurridos y bajo la lupa del conocimiento científico es revisado para identificar hallazgos relevantes, cuya pertinencia es vital para estimular el criterio técnico profesional en el ejercicio de los contenidos de la carrera.

La metodología a usarse en este trabajo es la de estudio de caso, la cual de acuerdo a Yin (Yin, 2018) tiene una definición de dos capas, una de alcance del método y otra de características del método.

En cuanto al alcance, el estudio de caso es “un método...investiga un fenómeno contemporáneo (el ‘caso’) en profundidad y dentro de su contexto en el mundo real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y el contexto pueden no ser claramente evidentes.”

En cuanto a las características, el estudio de caso “lidia con la situación técnicamente distintiva en la cual habrá muchas más variables de interés que datos puntuales... se beneficia del desarrollo de proposiciones teóricas previas para guiar el diseño, recolección de datos, y análisis...se apoya en múltiples fuentes de evidencia, con datos necesitando converger en una forma de triangulación” (Yin, 2018)

4.3. Diseño de la Investigación

Se ha estructurado cuatro fases para la redacción del presente informe con la finalidad de sistematizar todo el contenido de resultados, hallazgos y aspectos relevantes para dar cuenta de las estrategias utilizadas sino principalmente para establecer una ruta que permita una mejor comprensión y un posterior análisis, con el fin de contribuir al conocimiento

Fase I: Revisión de material bibliográfico

En esta etapa se ha buscado información de artículos científicos y publicaciones referentes a empleo local, minería en Perú y responsabilidad social corporativa (RSC). De igual forma, se revisó el material con el que se trabajó en la empresa (bases de datos, documentos de comunidades a la empresa y viceversa, presentaciones de la gerencia de Relaciones Comunitarias a otras áreas de la operación Cerro Corona).

Fase II: Selección de técnicas y herramientas para sistematizar la experiencia

Esta fase que se desarrolló en el trabajo realizado en el tiempo de trabajo dentro de la operación, analizando el tipo de información generada en lo referente al empleo local, las fuentes de información, internas (generadas por la empresa) o externas (generadas en las comunidades), las herramientas existentes o necesarias para el adecuado análisis o procesamiento de la información disponible y los pasos de sistematización, con el fin de tener un procedimiento que permita tener informes actualizados y con una velocidad de generación que ayude a la toma de decisiones para la empresa.

Fase III: Discusión de hechos

En esta etapa se presenta los resultados tanto en información como en procesos encontrados o desarrollados y se discute la idoneidad de cada uno de ellos y la mejor

alternativa para su aplicación, así como los resultados obtenidos de este trabajo

Fase IV: Redacción del informe

Fase final que tiene como resultado el presente trabajo, consistente en el registro de la información obtenida, construcción del marco teórico base para este trabajo, los resultados de las actividades realizadas y la visibilización del impacto que las recomendaciones generaron en el tema de empleo local para la operación Cerro Corona de la empresa Gold Fields La Cima

4.4. Población y Muestra

4.4.1. Población:

La población del presente estudio comprende a los pobladores que habitan dentro del área de influencia directa de la operación Cerro Corona (Figura 9), vale decir, la comunidad de El Tingo, caseríos Pilancones, Alto Coymolache, Coymolache, Cuadratura, y la ciudad de Hualgayoc.

Figura 9

Localización de la población estudiada. Fuente Google Earth.



4.4.2. Muestra:

El muestreo es no probabilístico a juicio de experto considerando una muestra de 265 trabajadores que representa el número que efectivamente logro incrementarse del año 2015 al 2019.

4.5. Herramientas

- Revisión documental de fuentes externas e internas.
- Entrevistas con actores de la operación Cerro Corona de la empresa Gold Fields La Cima.
- Observación.

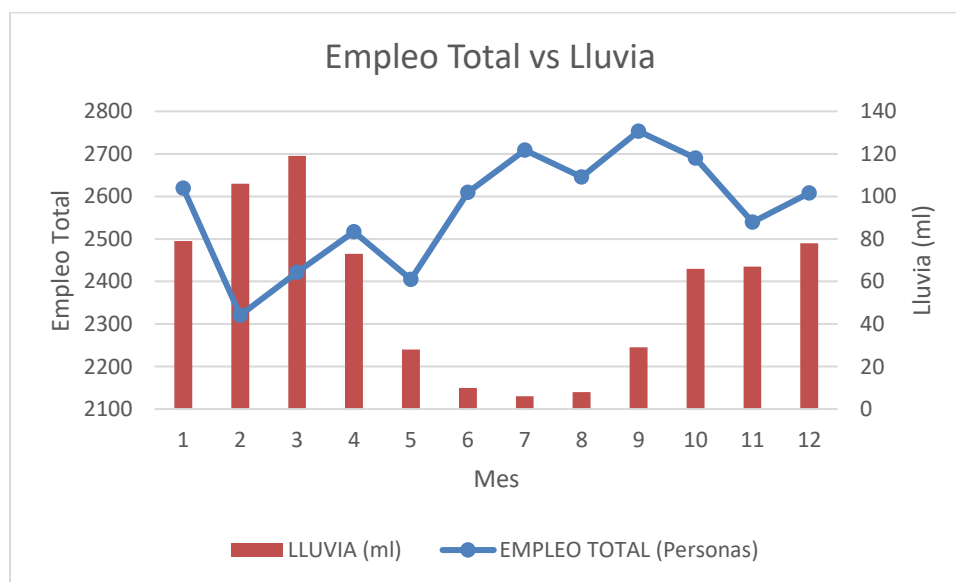
V. RESULTADOS Y DISCUSION

5.1. Situación general de empleo local en Cerro Corona al 2014

Para poder iniciar el abordaje de los resultados acerca del empleo local es necesario caracterizar primero el comportamiento del empleo en general de la operación Cerro Corona encontrado el año 2014, tomando la información del empleo local de los años 2012 al 2014 de la base de datos alimentada por el sistema de ingresos a la operación y los datos del SENAMHI, se puede apreciar en la Figura 10 que el empleo total en la operación está íntimamente ligado con las temporadas de lluvias en una relación inversa, vale decir, cuando las lluvias aumentan, el nivel de empleo disminuye.

Figura 10

Evolución del empleo total en Cerro Corona vs régimen de lluvias. Fuente SENAMHI (2022), datos Gold Fields. Adaptación del autor.



Lo primero que se puede observar es que en el periodo de lluvias (meses de setiembre a abril) los niveles de empleo total bajan, esto se debe a que la operación Cerro Corona debe guiarse los reglamentos de seguridad tanto internos de la empresa como en la normativa nacional (Sistema Integrado de Gestión – SSYMA – Tormentas Eléctricas; Ley

29783 Ley de seguridad y salud en el Trabajo, Art. 20 (c) y 21; D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, Art. 382 (e); Norma OHSAS 18001:2007, Requisito 4.3.1 y 4.4.6), en estos reglamentos la parte referida a tormentas eléctricas define una tormenta eléctrica como “Toda situación de atención que se declara bajo determinadas condiciones climáticas que podrían generar descargas eléctricas atmosféricas”, así se tienen dos tipos de alertas:

- Alerta amarilla: Es una alerta de advertencia que indica la aproximación de tormenta eléctrica en un radio comprendido entre 5 a 15 kilómetros de distancia de las instalaciones
- Alerta roja: Alerta de peligro que indica actividad de tormenta eléctrica en un radio a menos de 5 kilómetros de distancia de las instalaciones

Al emitirse la Alerta Roja, el reglamento indica:

- No realizar trabajos de piso y los trabajadores deben permanecer en las áreas de refugio
- Ninguna persona debe permanecer a la intemperie.
- Si se encuentra en campo diríjase al refugio más cercano.

Con lo indicado, y siendo esta indicación inmediata para todo el personal el tomar refugio ya sea en refugios para lluvias (ambientes equipados de manera que funcionen bajo el principio de Jaula de Faraday), vehículos u oficinas, adicionalmente siendo la operación Cerro Corona una operación a tajo abierto la mayoría de trabajos se realizan a la intemperie con lo que casi la totalidad de la operación se paraliza cuando se genera una alerta roja por tormenta. En vista de esto por un enfoque de eficiencia en la inversión versus la productividad de la mano de obra, la operación se ve en la necesidad de disminuir el número de trabajadores en época lluviosa, ya que en época de lluvias la zona en donde se desarrolla la operación Cerro Corona es muy susceptible de tormentas eléctricas, estando la operación ubicada a una altitud cercana a los 3900 metros sobre el nivel del mar (Figura 11) en donde la generación de tormentas eléctricas es un fenómeno frecuente.

Figura 11

Localización de operación Cerro Corona



Una vez caracterizado el comportamiento del empleo total, se procedió a analizar el comportamiento del empleo local, tomando como fuentes los datos del área de Relaciones Comunitarias en cuanto a la mano de obra local y los datos del SENAMHI, en este caso al igual que en el empleo total, la situación del empleo local que se encontró al 2024 también mostró el efecto generado por el régimen de lluvia con relación al empleo local (Figura 12), aunque en el caso del empleo local se aprecian algunas diferencias que se señalan a continuación:

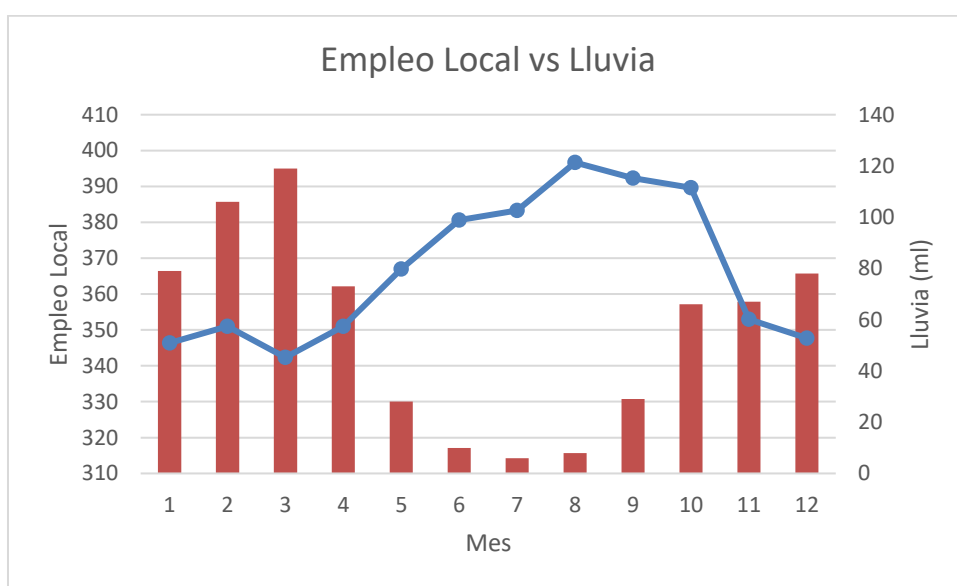
- La proporción de empleo local frente al empleo “foráneo” (14% local versus 86% de empleo foráneo)
- El empleo total inicia su descenso marcado en enero y empezando su recuperación en marzo, mientras que el empleo local tiene un descenso marcado en noviembre e inicia su recuperación en abril

Como segundo punto para el abordaje del tema de empleo local, se indicó en la sección 4.4.1. (Población), que el empleo local se refiere a la población del área de influencia directa de la operación Cerro Corona, vale decir, las cinco localidades o poblaciones

circundantes o que tienen relación directa con la operación (comunidad de El Tingo, caseríos Pilancones, Alto Coymolache, Coymolache, Cuadratura, y la ciudad de Hualgayoc), con lo que la oferta de empleo local se circunscribe solamente a estas localidades y siendo la operación Cerro Corona el principal objetivo de las expectativas de empleo en la población.

Figura 12

Evolución del empleo local vs régimen de lluvias. Fuente SENAMHI (2022), datos Gold Fields. Adaptación del autor



Así también, como se indicó en la sección 4.1. (Lugar) Cerro Corona es una de las operaciones de la multinacional Gold Fields, que tiene la particularidad de tener un área de influencia directa con población muy cercana a las operaciones, esto tiene dos efectos importante ya que por un lado la población es testigo del movimiento de las operaciones formándose una visión de las posibilidades que se pueden generar de empleo local, pero sin embargo al ser un área de influencia relativamente pequeña y con un nivel de desarrollo no elevado, se dificulta la posibilidad de tener una oferta de trabajadores calificados para el sector minero.

Este punto cobra importancia al tratar el tema de empleo local, ya que por un lado se tiene la presión de las comunidades por obtener posiciones para las que en muchos casos no se

encuentran calificados y por otro lado se hace la incidencia con las distintas áreas para que traten de contratar mayor número de personas de comunidades (empleo local) pero al ser el personal calificado escaso, los procesos de convocatoria se ven retrasados, siendo en algunos casos convocatorias para trabajos puntuales de poca duración. A continuación, se ve un comparativo de las operaciones de Gold Fields en distintas partes del mundo (Tabla 3), así como los niveles de empleo local y distancia de las localidades más cercanas a cada una de ellas.

Tabla 3

Características de operaciones de Gold Fields en el mundo. Fuente: Gold Fields.

Adaptación del autor.

País	Operación	% Empleo local (2016)	Ciudad más cercana	Distancia (km)	Población
Australia	Granny Smith	97%	Laverton	20	910
	Darlot	97%	Lainster	55	716
	Agnew	92%	Lainster	21.4	716
	St Ives	79%	Kambalda	10	2468
Ghana	Damang	77%	Akwajankrom	9.1	8355
	Tarkwa	62%	Tarkwa	4.4	30631
Sudáfrica	South Deep	49%	Glen harvie	5.4	765012
Perú	Cerro Corona	24%	Hualgayoc	1.2	15000

A primera vista podría inferirse que los niveles de empleo local en la operación Cerro Corona son muy bajos, sin embargo, para entender estos niveles se debe considerar a los factores mencionados que configuran las características de esta operación (nivel educativo, relativa escases de fuentes de mano de obra calificada).

5.1.1. Territorio

En el caso de Cerro Corona, se tiene una operación a tajo abierto localizada en una zona montañosa a casi 4000 metros sobre el nivel del mar, zona propicia para la formación de tormentas eléctricas que afecta el régimen de trabajos con marcadas temporadas de baja necesidad de personal, mientras que las otras operaciones a tajo abierto de Gold Fields en distintos países (excepto la operación South Deep, que es subterránea) se encuentran a alturas menores a los 1000 metros (Tabla 4) en zonas donde no se tiene el problema de tormentas eléctricas que afecten las operaciones. Esta misma característica, propia de los Andes peruanos, genera que se tengan poblaciones aisladas con poco acceso a servicios públicos, que a su vez incide en los niveles educativos y la calificación del personal disponible para la oferta laboral o iniciativas de capacitación en la zona.

Tabla 4

Altitud de operaciones de Gold Fields. Fuente datos Gold Fields, Google Earth

País	Operación	Altitud (msnm)
Australia	Granny Smith	453
	Darlot	487
	Agnew	510
	St Ives	282
Ghana	Damang	115
	Tarkwa	180
Sudáfrica	South Deep	1500
Perú	Cerro Corona	3850

5.1.2. Cercanía a poblaciones

La operación Cerro Corona, es una operación cuya área de influencia es bastante cercana y reducida en comparación a otras operaciones (Tabla 3, Figura 9 y Figura 11), llegando

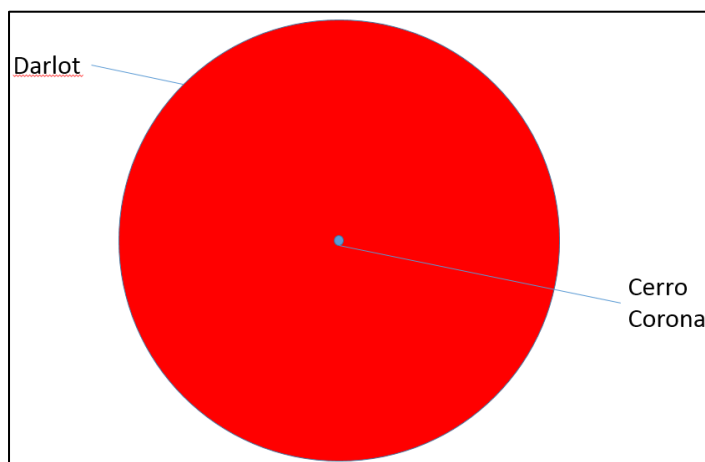
incluso a tener viviendas en el límite de la operación, lo cual se configura como un desafío para todas las áreas operativas en especial el área de relaciones comunitarias ya que se deben desarrollar criterios de distribución de información sobre oportunidades laborales, priorización en base a convenios con las localidades así contratos individuales con vendedores de terrenos. Adicionalmente, al ser un radio de acción muy pequeño y como se explicó en la sección anterior, se hace difícil encontrar el personal necesario para los distintos tipos de vacantes presentes en la operación.

De otro lado, la cercanía de la operación Cerro Corona a las localidades hacen que la actividad minera tenga pocas actividades económicas que generen ingresos similares con las cuales comparar como alternativas de trabajo, teniendo básicamente la agricultura y el pequeño comercio como alternativas, por lo cual incluso el apoyo al desarrollo de otras actividades económicas que alivien la presión por puestos de trabajo en el sector minero tiene poco efecto en el manejo de expectativas en la población.

Como se puede apreciar en la Figura 13, la comparación de los radios de acción entre la operación Cerro Corona con otra operación de Gold Fields, ilustra la dificultad del tema de empleo local que se configura con la combinación de aspectos como las características de territorio y la cercanía a población, que afectan tanto en la disponibilidad de mano de obra como la formación de expectativas y el desarrollo de iniciativas para el impulso a actividades económicas sustitutorias a la minería.

Figura 13

Comparación de radio de cercanía a ciudad más cercana de operaciones. Cerro Corona (Perú) vs Darlot (Australia)



A pesar de los problemas señalados para la identificación de los trabajadores locales, las actividades desarrolladas por la empresa en el tema de empleo local se encuentran enmarcadas en los convenios suscritos entre la empresa y las comunidades, siendo el principal convenio el Compromiso de Beneficios Sociales celebrado entre la Comunidad Campesina El Tingo y Gold Fields S.A. de fecha 12/04/2005, del cual su estado al año 2014 (Tabla 5) se tiene:

Tabla 5

Desempeño frente a compromisos de empleo local de la empresa Gold Fields La Cima

ETAPA	EMPLEO		
	COMPROMISO	LOGRADO	CUMPLIMIENTO
FACTIBILIDAD	200	240	120%
CONSTRUCCION	200	696	348%
OPERACION	80% en GF	51.5%	64.4%
	120 en contratistas	239	199.2%

Fuente: CD Interactivo – Informe Social 2007 – Gold Fields La Cima S.A, Memoria Anual – 2013

Responsabilidad Social Gold Fields La Cima S.A

A pesar de que los datos presentados indicarían el cumplimiento de los compromisos (aunque en el caso de trabajadores en planilla el porcentaje es menor al estipulado, el cumplimiento en el número de trabajadores en contratistas supera largamente el compromiso), el dato por sí solo no es suficiente para hacer frente a las expectativas de la población respecto al empleo local, esto puede entenderse tomando en cuenta los datos referentes a bienestar presentados en la revisión de literatura (Tabla 1). De igual forma, la presentación del solo dato de cumplimiento de compromiso y número de trabajadores locales tampoco permite tener un nivel de detalle que brinde solidez necesaria al presentar estos datos a las comunidades.

5.2. Actividades Incorporadas para mejora de los niveles de empleo local en la operación Cerro Corona

5.2.1. Identificación de trabajadores locales

La intervención del equipo de procura y empleo local, consiste por un lado en el acopio de información sobre la mano de obra local disponible en las distintas comunidades pertenecientes al área de influencia directa (AID), el procesamiento de dicha información y la presentación de los candidatos del AID a las distintas convocatorias de trabajo generadas por Gold Fields así como los contratistas en la operación Cerro Corona. Otro aspecto de la intervención del equipo de procura y empleo, está dado por el desarrollo de procedimientos que permitan una mejor absorción de la mano de obra local en la operación Cerro Corona, para esto, el equipo debe trabajar con las distintas áreas técnicas y sus respectivos contratistas a fin de conocer las características de las vacantes solicitadas, el tiempo disponible entre la generación de la necesidad de personal y el momento en que el personal necesita iniciar labores. Finalmente, la intervención del equipo termina con el componente de elaboración y difusión de resultados, que consiste en número de personas contratadas, evolución de mano de obra local contratada a lo largo del año, personal contratado por comunidad y calificación (mano de obra calificada o no calificada); esta información va tanto a los clientes internos (gerencia de relaciones comunitarias, equipos de relacionamiento y/o negociación, áreas técnicas, casa matriz de

Gold Field) como a clientes externos (presidentes de comunidad, autoridades locales, pobladores en asamblea).

El proceso de identificación de trabajadores locales al interior de la operación Cerro Corona reposa principalmente en el personal de la Jefatura de Empleo y Procura Local de la Gerencia de Relaciones, basados en padrones enviados por las comunidades en los primeros años de trabajo de la empresa realizados para la firma de convenios marco o trabajos de línea de base. Con esto, el proceso de contraste de las identificaciones de trabajadores con las fuentes de información se configuraba en un enorme desafío ya que se enfrentaba a los siguientes problemas:

- Identificación de los miembros de la comunidad que al momento de elaboración de los padrones (año 2004) eran menores de edad y año a año alcanzaban la mayoría de edad incorporándose a la masa de personal disponible para trabajo, pero que no figuraban en los padrones originales.
- Identificación de personal que, no habiendo nacido en las comunidades, se incorporaba a ella por motivos de formación de familias o migración.
- Identificación de personas que dejaban de pertenecer a la comunidad ya sea por decesos, sanción de la comunidad, separación de familias o traslado a otras localidades.
- Reconocimiento de personal que a pesar de que sus documentos de identidad consignaban como lugar de nacimiento, lugar de residencia o lugar de votación a alguna de las comunidades del área de influencia, no figuraban en los padrones originales.

Ante los problemas presentados se hacían necesarias iniciativas para mejorar los niveles de empleo local e identificación de los trabajadores locales (empleo local) como son actividades de fiscalización realizados en comisiones constituidas de manera conjunta por el personal de la Gerencia de Relaciones Comunitarias y personal designado por las

dirigencias de las comunidades del área de influencia directa, estas actividades de fiscalización consistían en la visita a las distintas áreas de la operación Cerro Corona a fin de identificar en campo el número de trabajadores locales en la operación, esta actividad presentaba las siguientes dificultades:

- Riesgos de seguridad, al no tener los representantes de comunidad todos los exámenes, capacitaciones y seguros necesarios para el ingreso a una operación minera.
- Demora en las operaciones, ya que en especial en aquellas áreas en donde se tiene equipo pesado en movimiento, se debían de paralizar algunas actividades para que no configuren infracciones a los reglamentos de seguridad de la operación. De esta manera, al ser una operación continua, la paralización de alguna actividad perjudicaba a las actividades siguientes en el proceso de minado y procesamiento del mineral.
- Incremento de expectativas, al no poder tener una clara definición de roles y calificaciones necesarias para las distintas posiciones, los representantes seleccionados por la comunidad solo podían observar que había gran cantidad de personas trabajando en la operación, pero no sabían qué tipo de actividad realizaban, las calificaciones necesarias para esos trabajos, ni la duración de los mismos.

Como se ha podido apreciar líneas arriba, las actividades de fiscalización del empleo local generaban no solo problemas al interior de la operación Cerro Corona al generar paralización de actividades, sino que reforzaba ante las otras áreas técnicas una visión muy común en el sector minero de que el área de Relaciones Comunitarias impulsaba actividades contrarias a la producción, con la consiguiente afectación a las iniciativas que se presentaran en el área (como el impulso a la mejora de los niveles de empleo local). Además, en el frente externo, las operaciones de fiscalización no ayudaban en la mejora del clima social de las comunidades del área de influencia directa, al tener “testigos” de la comunidad que indicaban que había muchos trabajos que no llegaban a las comunidades, lo cual era presentado en las reuniones comunales. De esta manera se puede ver que, a pesar de ser una actividad conjunta con la comunidad, no ayudaba a la mejora

del clima social.

Ante esta situación se impulsó el cambio de los principios para identificación de los trabajadores locales reemplazando las actividades de fiscalización, para esto se tenían las siguientes tres opciones:

5.2.1.1. Identificación a través de documento nacional de identidad (DNI)

En esta opción, presentada por el área de Recursos Humanos, todo trabajador en cuyo DNI figure como lugar de nacimiento o lugar de residencia. Si bien esta opción tiene sentido desde un punto de vista urbano, ya que estaría usando un documento oficial para el proceso de identificación. Además, porque con este proceso la operación estaría tomando personal que ya vivía en la zona o que tiene relación con la misma, o generaba el incremento de la población con nuevas personas y de esta forma se generarían nuevas actividades económicas promovidas por las nuevas personas que llegarían al área de influencia directa.

Sin embargo, este procedimiento tendría un efecto contrario en el proceso de aceptación social, ya que la población percibiría que solo aquellas personas que recién llegaban a la localidad conseguirían trabajo, mientras que aquellos “originarios” del lugar y que fueron aquellos que “dieron” el permiso y la tierra para que la operación minera se desarrolle son dejados de lado.

5.2.1.2. Certificación por parte del personal de RRCC

Esta es una de las opciones presentadas por el área de Relaciones Comunitarias, en esta opción se tiene un personal a cargo del registro de trabajadores locales, ya sea por conocimiento directo o por referencias que pueda conseguir en la población. Si bien esta opción se presenta como una alternativa para mejorar el relacionamiento, ya que en la búsqueda de la información para la identificación de los trabajadores locales el personal debe recorrer las comunidades e interactuar con la población y dirigentes a fin de poder obtener datos de las personas que se encontraban trabajando en la operación Cerro Corona

y que la población los identificaba como personal local.

Este procedimiento, si bien tiene la ventaja de mejora de las relaciones, presenta también desventajas y riesgos ya que en primer lugar hace difícil la identificación de todo el personal que se encuentre dentro de la operación y dada la rotación de personal indicada en las secciones anteriores, se puede dar el caso que cuando una persona haya sido identificada como personal de comunidad, ella ya no se encuentre laborando. De otro lado, se exponen los datos de quienes se encuentran trabajando, con lo cual esto se podría convertir en un riesgo para el trabajador. Finalmente, al ser necesario que las mismas localidades (población y dirigentes), sean quienes identifiquen a los trabajadores, esto se puede prestar a casos en donde problemas particulares o diferencias entre pobladores afecten el proceso de identificación del personal local, o casos en donde personal que no es local se vea tentado a forzar o tentar al personal del área de Relaciones Comunitarias a actos contrarios a los códigos de integridad de la empresa con el fin de incluir personal “foráneos” a los padrones de personal local.

5.2.1.3. Certificación por parte de las comunidades

Esta fue la segunda opción presentada por el área de la Relaciones Comunitarias, en esta opción la “carga de prueba” está en los dirigentes de las localidades (Anexo 9.1) del área de influencia directa, si bien este procedimiento no incrementa las acciones de relacionamiento con la comunidad precisamente este distanciamiento genera la ventaja de dar una garantía de imparcialidad por los datos presentados por los dirigentes frente a la comunidad. En esta alternativa, el proceso respecto a la identificación de la mano de obra local se revierte con respecto los procesos que se venían trabajando, vale decir, en lugar de que la información sobre mano de obra local se genere en la operación, la información que se genera es el total de la población local en edad de trabajar, sea que estén trabajando en la operación o no. Con esta alternativa, se tendría una base de datos cuyo mantenimiento se da en base al interés o necesidad de la población local, la muestra de esto se da en que en el periodo 2016-2019 la lista de personal de comunidad fue actualizada 14 veces, como se ve en la Tabla 6.

Tabla 6*Actualizaciones de base de datos de pobladores AID*

Fecha de actualización	Número de registros
Previo a 01/08/2016	1301
02/08/2016	1524
29/12/2016	1568
01/02/2017	1576
27/04/2017	1603
01/06/2017	1734
01/07/2017	1816
09/08/2017	1940
28/10/2017	1945
08/01/2018	1959
24/01/2018	1986
19/06/2018	2012
11/12/2018	2322
01/04/2019	2357

Fuente: Datos Gold Fields

Con esta alternativa se logró primero que la operación tenga una actividad de relacionamiento de carácter permanente con la población respecto al tema de empleo local, además se tiene una base común tanto para la operación y la población respecto al universo de personas que componen no solo la oferta laboral sino que en muchos casos la población total de la comunidad y permitió hacer el seguimiento de cambios de forma mensual, de esta manera, las expectativas respecto a empleo podían ser atendidas e incluso la misma población podía organizarse para una mejor distribución de las oportunidades laborales que se generaban. Esta última parte es importante porque antes de la implementación de este proceso se daban casos en que varias oportunidades laborales eran tomadas por una misma familia o un mismo grupo dentro de la comunidad,

con lo que en lugar de que la generación de vacantes laborales ayude a la mejora del clima social, estas vacantes lo empeoraban.

De otra parte, esta alternativa ayudó al proceso de solidez de los datos presentados por la operación a la comunidad, ya que en caso alguna persona presentada como empleo local que no era conocida por la mayoría de la población, eran los mismos miembros de alguna familia de la comunidad la que podía dar fe de su pertenencia a la misma. En los casos en que alguna persona se presentaba y no figuraba en los padrones de comunidad por motivo que aún no se actualizaban, estas personas tramitaban una constancia de pertenencia a la comunidad por parte de la dirigencia, quedando de esta manera registrado en las bases de datos (Figura 14).

De igual forma, permitió que los pobladores que pertenecían a más de una comunidad (un caso común en la zona ya que los pobladores tienen terrenos o casas en más de una localidad), se regularan ya que en los casos en que el poblador lograba una vacante de trabajo a través de la comunidad A, ya no participe de los pedidos de la comunidad B, dejando oportunidad para otras personas.

Asimismo, se tenía un nuevo punto de referencia en cuanto al impacto que tenía la operación Cerro Corona en el empleo en la zona, ya que no se tenía como primer nivel de acción a todo el distrito de Hualgayoc con una población de 15000 personas (Tabla 2) teniendo un impacto aproximado de generación de empleo de sólo 4%, sino a la población presentada por las comunidades que formaban el área de influencia directa teniendo un impacto de generación de empleo del 28%, vale decir, del universo de personas en edad de trabajar 3 de cada 10 personas del AID trabajaban en la operación Cerro Corona.

Figura 14

Ejemplo de constancia para poblador emitida por dirigente local

 **Comunidad Campesina el Tingo reconocido por Resolución Suprema N°- 61 del 27 de octubre del 1956.**

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

El tingo, 13 de Julio del año 2017

CONSTANCIA DE COMUNERO

El que suscribe el señor: [redacted] en calidad de **SECRETARIO** de la comunidad Campesina el Tingo

HACE CONSTAR.-

Que, el Sr. [redacted] identificada con DNI N° [redacted] es natal viviente en la comunidad El Tingo por ello acreditamos que está inscrito en la lista del padrón de trabajadores de nuestra comunidad El Tingo.

Se le expide la presente constancia de comunero a solicitud de la parte interesada para los fines y usos que crea por conveniente.

Atentamente,



De igual forma, permitió que los pobladores que pertenecían a más de una comunidad (un caso común en la zona ya que los pobladores tienen terrenos o casas en más de una localidad), se regularan ya que en los casos en que el poblador lograba una vacante de trabajo a través de la comunidad A, ya no participe de los pedidos de la comunidad B, dejando oportunidad para otras personas.

Asimismo, se tenía un nuevo punto de referencia en cuanto al impacto que tenía la operación Cerro Corona en el empleo en la zona, ya que no se tenía como primer nivel de acción a todo el distrito de Hualgayoc con una población de 15000 personas (Tabla 2) teniendo un impacto aproximado de generación de empleo de sólo 4%, sino a la población presentada por las comunidades que formaban el área de influencia directa teniendo un impacto de generación de empleo del 28%, vale decir, del universo de personas en edad de trabajar 3 de cada 10 personas del AID trabajaban en la operación Cerro Corona.

Finalmente, esta alternativa fue seleccionada como proceso de identificación del personal que pertenecía a comunidad (empleo local), y fue base para el método de conteo que también fue reemplazado.

5.2.2. Método de conteo empleado

Considerando el número de empresas contratistas presentes en la operación Cerro Corona (262 empresas contratistas en total para el año 2014), número que de manera permanente cambia ya sea por motivos de duración de trabajos, clima o por motivo de especialización de trabajos, una mecánica frecuente de conteo de trabajadores de comunidad se basó en el enfoque en las principales contratistas de la operación, como ejemplo se presenta en la Tabla 7 los datos del año 2014. En la tabla se puede apreciar que sólo son 10 los contratistas que mayor cantidad de trabajadores ingresaron a la operación Cerro Corona cubren el 54.6% del total de trabajadores, esto ejemplifica el abundante número de empresas contratistas que ingresan a la operación, siendo para el año 2014 un total de 262 empresas contratistas. Adicionalmente, se debe considerar que los siguientes criterios deben ser considerados para la apertura de puestos a personal local, por ejemplo:

- Estudios relacionados a la vacante

- Experiencia necesaria para la actividad, en especial en entornos mineros que tienen una reglamentación especial, principalmente en el área de seguridad.

- Importancia o sensibilidad del puesto, como por ejemplo en las áreas de seguridad, medio ambiente, certificaciones y operaciones, en donde los trabajadores tienen acceso a información sensible para la empresa, con lo cual no solo se pone en riesgo las operaciones de la empresa, sino especialmente se pone al trabajador en una situación de posible presión por parte de la población para que divulgue esta información, pudiendo afectar su integridad y seguridad.

Tabla 7

Niveles de empleo local en los principales contratistas de la operación Cerro Corona

CONTRATISTA	TRABAJADORES	%
SAN MARTIN	1275	29.56
NEWREST	242	5.61
J&V RESGUARDO	231	5.36
TRC	134	3.11
MARMOS	93	2.16
GRUPO SELAH	88	2.04
GOLDER ASSOCIATES	81	1.88
IPSYCOM	74	1.72
METALARC	70	1.62
SGS DEL PERU	67	1.55
OTROS	1958	45.40
TOTAL	4313	

Fuente: datos internos de Gold Fields

Con lo cual, tomando en cuenta los criterios de estudios, experiencia y sensibilidad expuestos, de las 10 empresas contratistas con mayor cantidad de personas en la operación Cerro Corona las empresas en donde se tendrían mayor posibilidad de ingreso de personal local se presentan en la Tabla 8.

Tabla 8

Principales empresas con posibilidad de absorción de mano de obra local

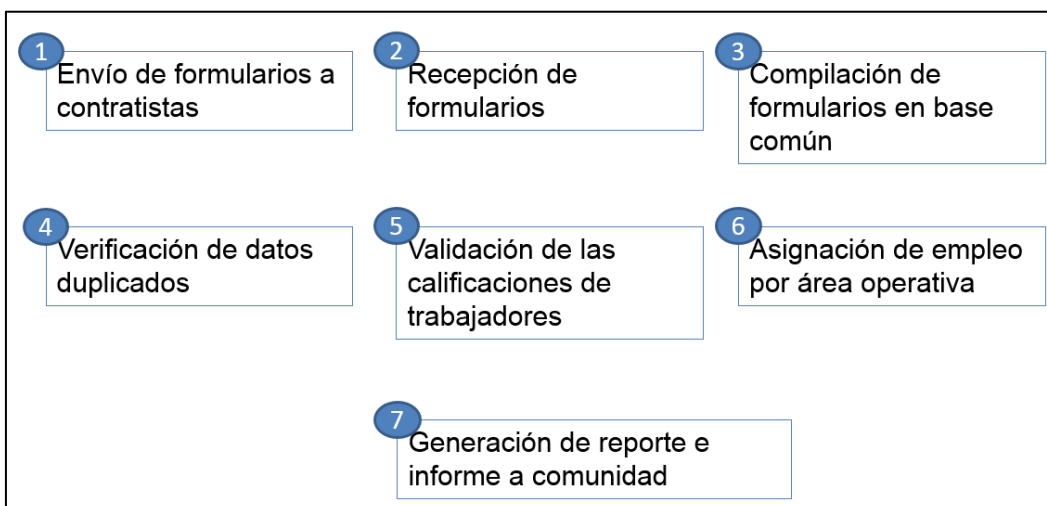
CONTRATISTA	TRABAJADORES	%
SAN MARTIN	1275	29.56
NEWREST	242	5.61
TRC	134	3.11
GRUPO SELAH	88	2.04
GOLDER ASSOCIATES	81	1.88
IPSYCOM	74	1.72
TOTAL	1894	

Con lo que se tendría que sólo cerca del 40% del total de las posiciones disponibles en el año en toda la operación podrían ser cubiertas por personal local, esto en una posición extrema, ya que en todas las empresas señaladas en la Tabla 8 se tiene personal con posiciones calificadas, con responsabilidad por manejo de información sensible para la empresa contratista y algunas de ellas se encuentran a cargo de funciones centrales de la operación, como es el caso de los contratistas San Martin (actividades de minado) y TRC (actividades de transporte de concentrado desde la operación Cerro Corona en la región Cajamarca al puerto de Salaverry en la región La Libertad).

Adicionalmente, el proceso de recolección de información se basa en la información proporcionada por los principales contratistas de la operación Cerro Corona, sin embargo por el número de pasos (Figura 15) y la dependencia del personal de recursos humanos de los contratistas, esta información resultaba siendo incompleta y tardía, con lo cual los reportes tanto para las actividades de la operación (convocatorias de personal, reportes a la casa matriz) así como los reportes para las comunidades pertenecientes al área de influencia directa se veían afectados o eran poco útiles.

Figura 15

Proceso inicial de acopio y análisis de datos en el método de conteo de empleo local inicial



5.2.3. Alternativas de métodos de conteo

Ante los problemas indicados en la sección anterior, se presentaron dos opciones de métodos de conteo, por un lado, se recibió la propuesta del área de Recursos Humanos (método “headcounting”) y de otro lado se desarrolló una propuesta de método a través de marcación para ingreso, propuesto por el área de Relaciones Comunitarias.

5.2.4.1. Método de headcounting

En el método de headcounting, el conteo se basa en las valorizaciones que presentan los contratistas, con lo que se tendría una proyección de personal que cada contratista necesitaría en sus actividades dentro de la operación Cerro Corona, además al tener todos los contratistas de la operación que presentar sus valorizaciones, se tendría de antemano la demanda de posiciones que podrían ser cubiertas con personal local.

Sin embargo, la principal desventaja de este proceso es que mantendría el proceso de acopio de la información, con las demoras indicadas en la sección anterior, así como que no sería posible la individualización de los casos y el seguimiento respectivo.

5.2.4.2. Método de marcación para ingreso

De otro lado, parte del área de Relaciones Comunitarias, se propuso la toma de datos a partir de los sistemas de control de ingreso a la operación, para lo cual se contaría con el apoyo de las áreas de tecnología de la información y el área de Seguridad Patrimonial. Esta propuesta, que si bien implicaba mayor volumen de información y el riesgo de demora en el procesamiento de los datos, presentaba la ventaja de un mayor sinceramiento de las cifras, mayor prontitud en el acopio de la información y la cobertura de la totalidad de trabajadores de la operación a un nivel individual ya que en la operación Cerro Corona cuando cada trabajador inicia su proceso de contratación recibe un fotocheck de identificación individual el cual le sirve tanto para el ingreso como para el uso de los servicios de alojamiento y alimentación en el contratista a cargo de estos servicios en la operación.

Habiendo sido tomada esta propuesta, la comparación de ambos sistemas de conteo se presenta en la Figura 16 y el nuevo proceso de acopio de la información se presenta en la Figura 17, en donde se evidencia la reducción de pasos comparado con el sistema anterior (Figura 15).

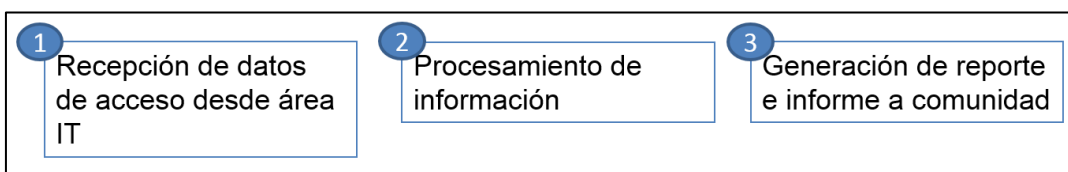
Figura 16

Comparación de métodos de conteo de empleo local

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE CADA SISTEMA	
1. HEADCOUNT	
VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">• PARTICIPACION DE TODAS LAS AREAS	<ul style="list-style-type: none">• PROYECCION DE PERSONAL• NO PERMITE INDIVIDUALIZACION DE DATOS
2. MARCACION	
VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">• «DATO DURO»• RAPIDEZ DE OBTENCION DE DATO• VERIFICACION A DETALLE INDIVIDUAL• PERMITE DEFENSA ANTE COMUNIDADES	<ul style="list-style-type: none">• CONSIDERA PERSONAL TEMPORAL

Figura 17

Nuevo proceso de conteo de empleo local



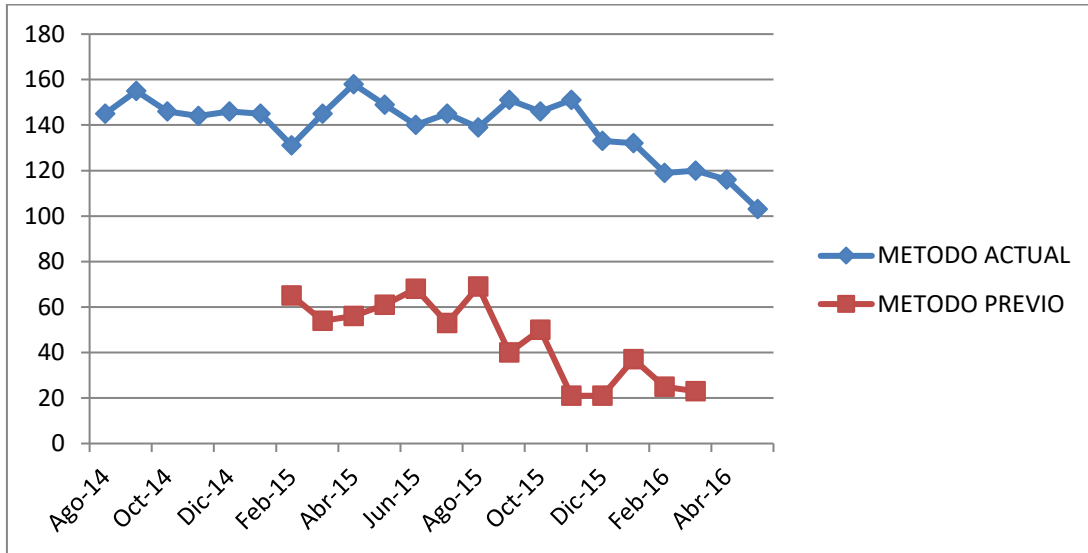
5.3. Efectos generados tras la implementación de acciones para mejora de niveles de empleo local

5.3.1. Impacto del nuevo método de conteo

Una vez implementado el nuevo método de conteo y habiendo realizado la primera actualización de padrones por parte de las dirigencias de las localidades pertenecientes al área de influencia directa, el primer impacto cambio inmediato fue el sinceramiento del número de contratistas sobre los cuales se podía acopiar información (Figura 18) siendo este un incremento sustancial, teniéndose a inicios del año 2015 65 contratistas identificados con el método anterior pero este número se incrementa a 131 con el nuevo método, en promedio para el año 2015 (primer año de ejecución de los cambios) se tuvieron 52 contratistas identificados por el método antiguo pero este número se incrementó a 145 contratistas en promedio con el método nuevo, esta comparación y los datos presentados en la Figura 18 se generaron como una ventaja adicional de nuevo procedimiento de conteo, ya que al estar basado en un sistema que cuenta con procesos de almacenamiento, se permite tener acceso a datos históricos de personal. Con esto se logró tener una idea real de la situación del empleo local en la totalidad de la operación y empezar los trabajos de coordinación con cada área operativa a fin de incrementar el ingreso de personal de comunidad, esto además de ser un gran paso para el cumplimiento de las metas de empleo local a nivel de la operación, también permitió que cada área sepa su desempeño en este tema y de esta manera poder hacer un mejor seguimiento y programación.

Figura 18

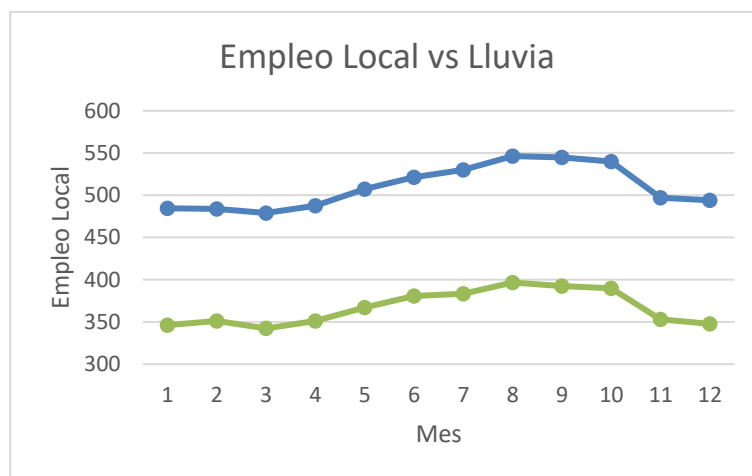
Número de contratistas por método de conteo



Así también, al mejorar el sistema de conteo se pudo revisar los datos históricos para poder evaluar el primer efecto de la actualización de padrones de comunidad, que sería el primer componente de la estrategia de conteo (Figura 19).

Figura 19

Efecto de actualización de padrones en registro del empleo local

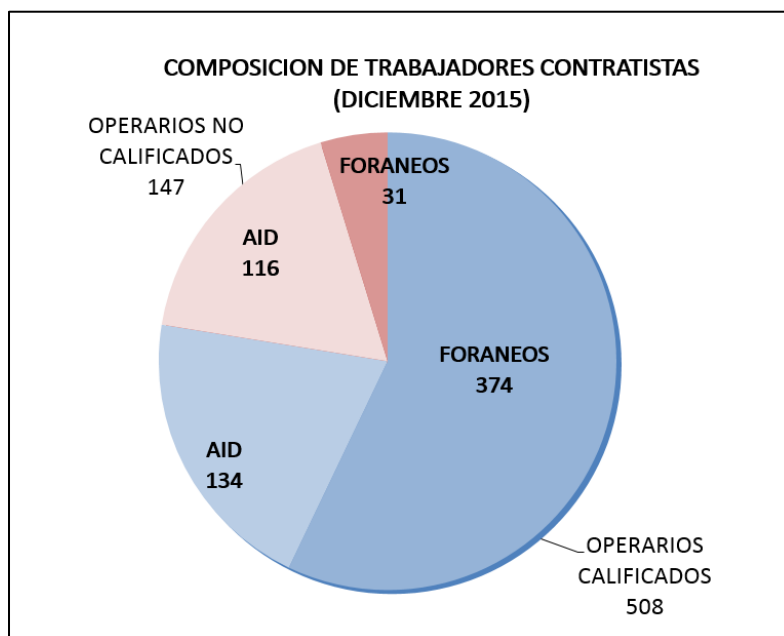


De otro lado, dentro del nivel de detalle que generó el nuevo sistema de conteo, se tuvo el detalle del contratista, cargo de la persona e identificación individual (número de DNI), Con esta información generada por los sistemas de la operación Cerro Corona y realizando el cotejo con los padrones de comunidad actualizados, se podía realizar no solo el análisis de los niveles de empleo local en la operación, sino también un primer acercamiento hacia la categorización del empleo (en empleo calificado y no calificado), una muestra de lo indicado se puede apreciar en la Figura 20.

De esta manera, no sólo se pudo diseñar estrategias de incremento de convocatorias para personal de comunidad, sino también acciones de capacitación para los casos de vacantes para personal calificado, el cual no estaba disponible en la zona de influencia directa (AID) del proyecto Cerro Corona. Asimismo, con esta información se tuvo una herramienta poderosa para poder explicar a la población la conformación de la masa laboral dentro de la operación, de manera que el mismo poblador podía tomar conciencia de las posibilidades reales de empleo que se tenía dentro de la operación, conociendo que si bien se observaba un gran número de trabajadores dentro de la operación, no todo el personal tenía una misma categoría de trabajo.

Figura 20

Composición de trabajadores (locales y foráneos) en contratistas de la operación Cerro Corona



En este último punto, se pudo detectar también que la sola nomenclatura de posiciones si bien ayudaba en la aproximación a una primera clasificación del tipo de empleo categorizándolo como calificado y no calificado, esto no era un criterio suficiente para la definición del tipo de empleo ya que carecía de un sustento estandarizado para clasificar las vacantes como calificadas y no calificadas, encontrándose para el año 2016, 525 nomenclaturas para las diferentes posiciones dentro de la operación. Esta situación se daba porque la nomenclatura de las posiciones la realizaba cada contratista en base a criterios propios, siendo este proceso independiente y externo a la operación Cerro Corona. Como área de Relaciones Comunitarias, esta estandarización de posiciones excedía el alcance de las competencias, por lo cual se informó al área de Recursos Humanos de esta situación como una oportunidad de mejora.

Un impacto adicional del nuevo sistema de conteo, se dio en la posibilidad de disponer de los datos referentes a género y edad, con lo cual se pudo incluir también en los informes a las áreas técnicas y a las comunidades respecto a las oportunidades que se brindaban a

mujeres y jóvenes, siendo este un campo aún por desarrollar en cuanto a la difusión para mejorar las condiciones y programas a estos grupos.

En lo que respecta al impacto en el relacionamiento con las comunidades, este nuevo método de conteo permitió un cambio fundamental en el manejo de la relación entre la operación Cerro Corona con las comunidades del área de influencia, ya que se la empresa minera se encontraba en condiciones de emitir informes detallados para cada localidad acerca de la cantidad de personas trabajando en Cerro Corona, indicando los nombres, DNI y el contratista en donde la población trabajaba para que la información tenga la consistencia necesaria (Anexo 9.2), quedando en las comunidades la carga de probar en caso de duda la pertenencia o no de estas personas a sus respectivas comunidades, con lo cual se inició un proceso de actualización y depuración de padrones, que a su vez fortaleció la institucionalidad de las autoridades locales, ya que ellas deberían responder ante la comunidad por la presentación de candidatos ante la empresa.

Con los padrones actualizados, se inició un círculo virtuoso por el cual se pudo mejorar los reportes de manera continua, tener documentación sustentatoria respecto a la oferta de mano de obra local, generar un flujo continuo de información mensual entre la empresa con las dirigencias de las comunidad y sustentar ante la población las estrategias de mejora del empleo local en la operación. De igual forma, se pudo fortalecer el relacionamiento con las comunidades al tener el tema de empleo local encaminado, haciendo partícipes a los pobladores en los procesos de depuración y mejora de la información así como transparentando los procesos de convocatoria al igual que generando consciencia en la población respecto a las reales posibilidades y requisitos necesarios para las diferentes posiciones dentro de la operación minera Cerro Corona. Este cambio permitió también direccionar el tema de empleo local a mesas de trabajo, dejando paso a otros temas de interés para la población con miras a su desarrollo.

5.3.2. Impacto de las nuevas estrategias de empleo local

En la Figura 21 se tiene una vista general del impacto generado por la implementación de las nuevas estrategias de empleo local (cambio en los métodos de conteo e identificación

de personal de comunidad). Para la medición del impacto de las nuevas estrategias de empleo local se utilizaron los datos utilizados generados por el sistema de ingreso a la operación desde el año 2012, fecha desde la que se disponen datos en almacenamiento.

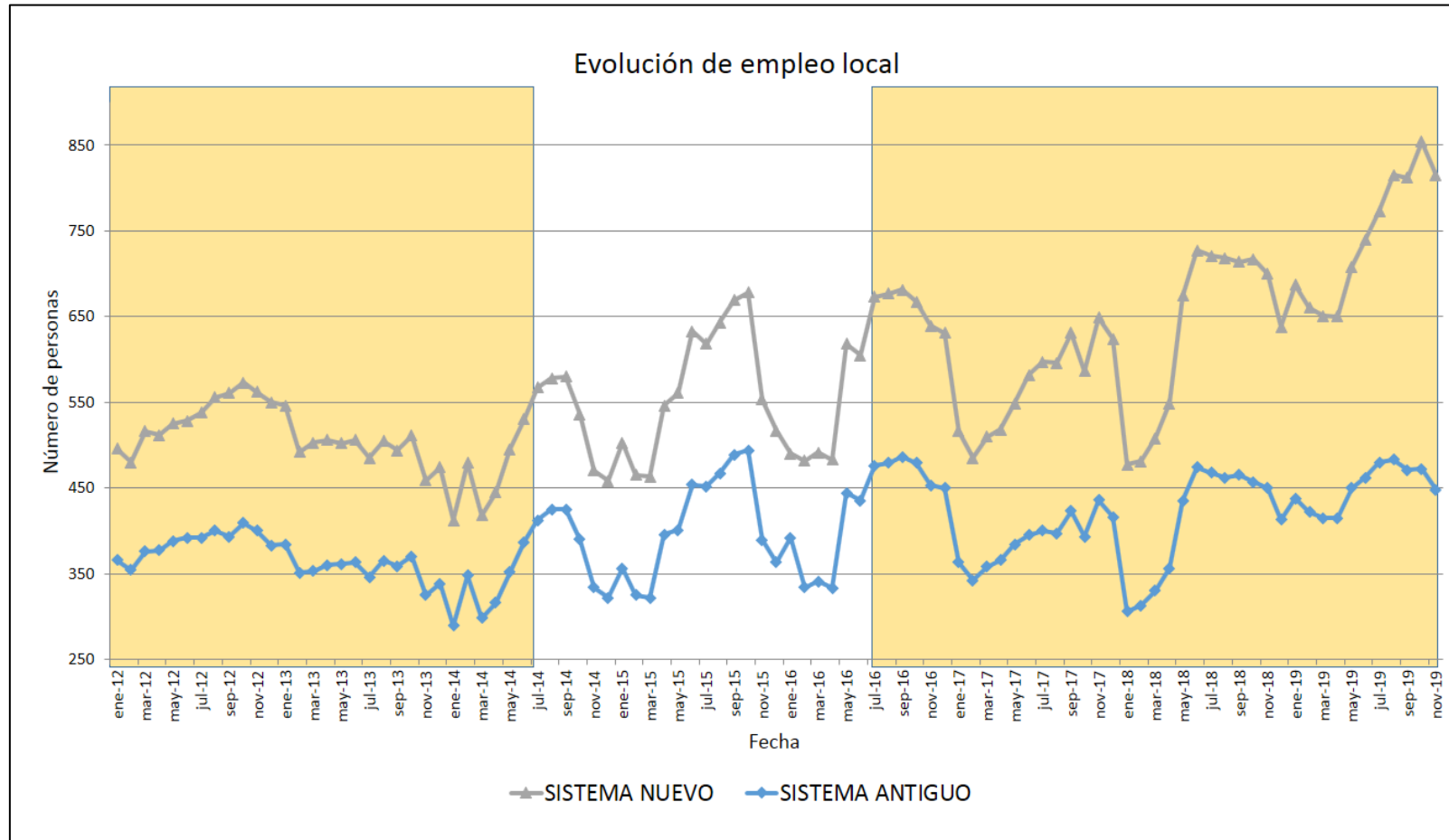
Cabe indicar que los cambios en la estrategia de empleo local se dan a partir de agosto del 2014, por esta razón se divide la Figura 21 en tres periodos para un mejor análisis del impacto en las diferentes etapas de las nuevas estrategias de empleo local, estos periodos son:

- Desde enero 2012 a julio 2014 (antes del desarrollo de la estrategia)
- Desde agosto 2014 a mayo 2016 (primeras actividades e implementación de la estrategia)
- De junio 2016 a noviembre 2019 (resultados de la implementación).

Lo primero que se puede apreciar es que se tenía un problema de sub-registro muy marcado ya que tomando en cuenta los datos de pertenencia a comunidades disponibles el año 2019 y haciendo el ejercicio de mapeo de esa mano de obra en los años anteriores, se observa claramente que la cantidad de empleo local registrado desde antes del 2014 (fecha donde se inicia el cambio en la estrategia) es menor a los que realmente se tenía en la operación Cerro Corona, teniéndose aproximadamente un 40% más de mano de obra local que lo reportado entre enero 2012 a julio 2014, si comparamos los datos disponibles al inicio y final del periodo de evaluación (2014 vs 2019) el incremento sólo por efecto de corrección de sub-registro llega a más del 80%.

Figura 21

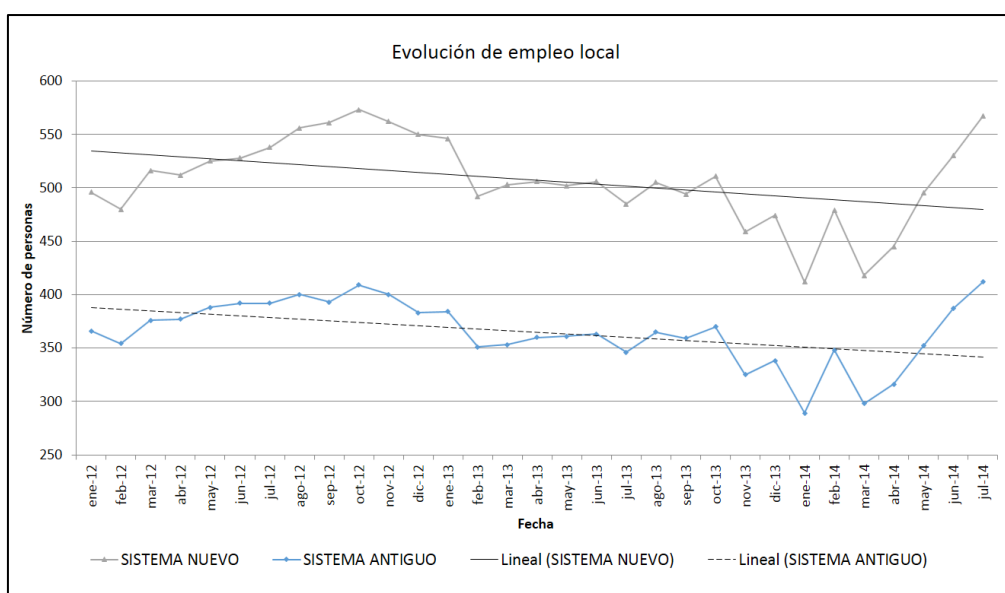
Resultado de empleo local con método antiguo y método nuevo. Enero 2012 a Noviembre 2019



En el primer periodo de análisis, de enero 2012 a julio 2014 (Figura 22), se puede apreciar el efecto del sub-registro en donde el nivel real de empleo local existente en la operación Cerro Corona va casi en paralelo con el nivel de empleo local registrado (con una diferencia de 40%), sin embargo también se observa que el empleo local tiene una tendencia descendente, lo que explicaría el descontento de la población al iniciar el periodo de evaluación, lo que se traducía en una situación apreciada en las distintas asambleas a las que se asistió en el inicio del periodo de análisis, esto es, que el tema de empleo se haya posicionado como el primer (y muchas veces único) tema de las asambleas entre la comunidad y la empresa, con una apreciación negativa por parte de la población. La población tenía la percepción no solo de que no habían nuevas oportunidades de empleo sino que el nivel de empleo local estaba disminuyendo en las distintas comunidades, pero al no disponer datos exactos (por parte de la empresa o la comunidad) sólo se podía enunciar este malestar sin poder plantear soluciones reales y antes la falta de alternativas se afectaba el relacionamiento entre la empresa y las distintas comunidades.

Figura 22

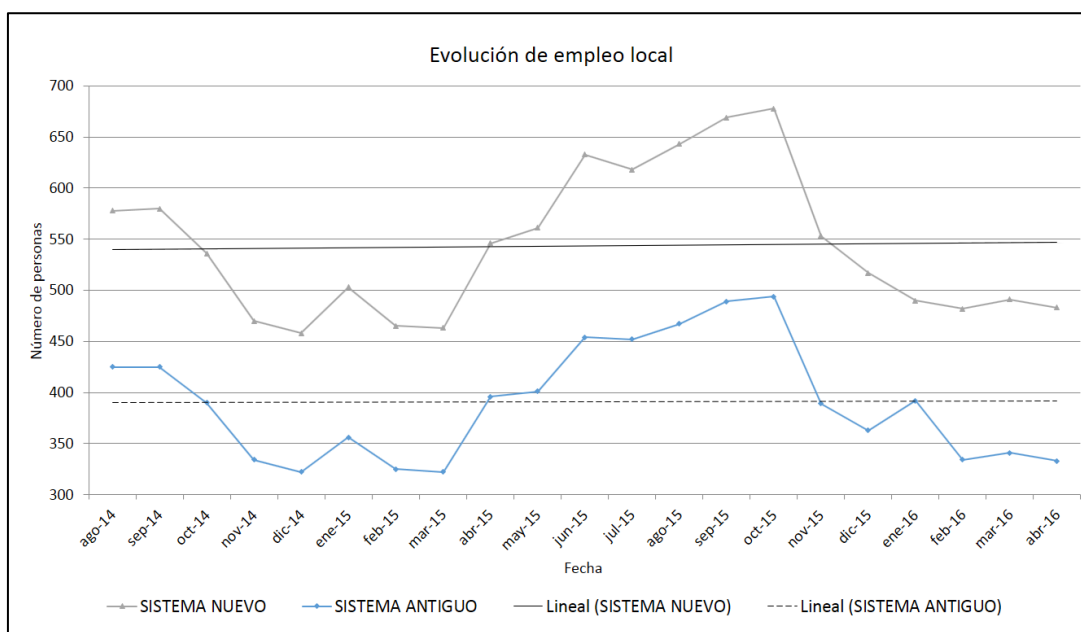
Resultado de empleo local con método antiguo y método nuevo. Enero 2012 a Julio 2014



En la Figura 23, se puede apreciar (además de la continuidad del efecto del sub-registro) la estabilización de la tendencia en el nivel de empleo local, este sería un primer efecto de la implementación de las estrategias de empleo local (mejora en los sistemas de conteo e identificación de población local). Para lograr esta estabilización se requirieron 21 meses, lo que grafica el trabajo necesario en ambos frentes (al interior de la operación y con las comunidades) ya que se debía cambiar métodos de trabajo y concepciones sobre cómo abordar el tema de empleo local, en este periodo, la disposición de nueva información y la mejora en el nivel de detalle permitió que al igual que se hacía con las comunidades entregándoles informes detallados del personal perteneciente a cada zona, de la misma manera se pudieron hacer informes a cada área operativa en la operación permitiendo fijar metas de mano de obra local por área y fijando metas de empleo local por cada gerencia. Se puede apreciar también, que en el caso de los datos con el sistema nuevo se empieza a observar una tendencia ligeramente ascendente. Este periodo de transición permitió también que la gerencia de Relaciones Comunitarias participe de manera más activa en las reuniones semanales de gerencia haciendo seguimiento del avance del empleo local a nivel de la operación y de cada área operativa.

Figura 23

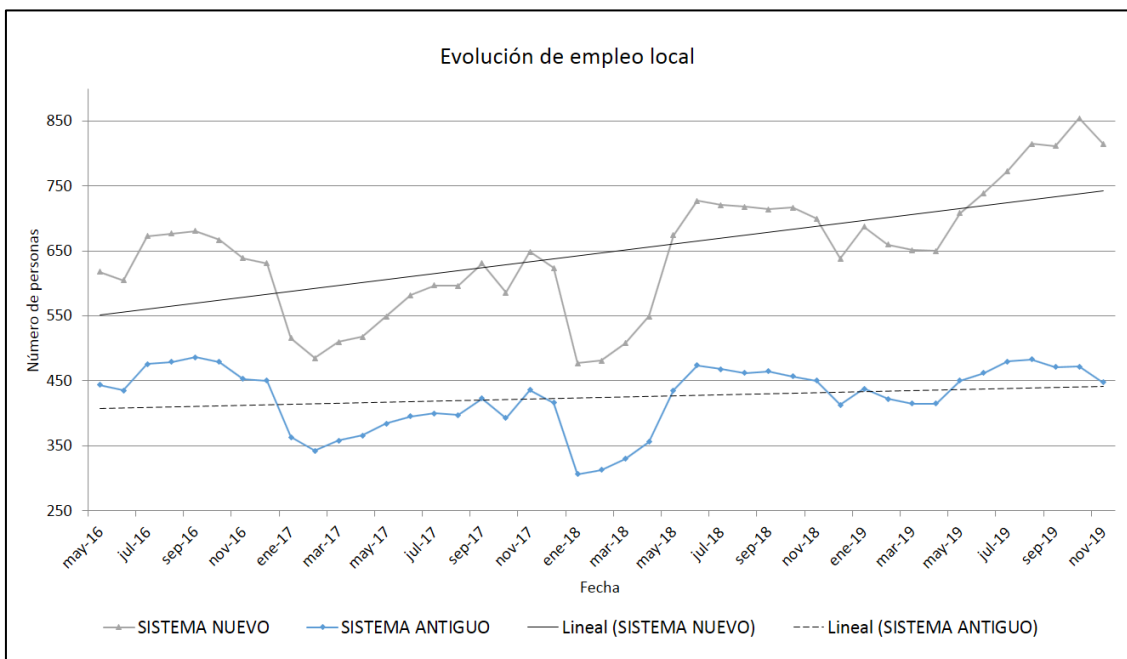
Resultado de empleo local con método antiguo y método nuevo. Agosto 2014 a Abril 2016



Finalmente, en la Figura 24 se puede apreciar ya la tendencia de incremento sostenido de los niveles de empleo local, además del efecto de la corrección del sub-registro se observa una clara tendencia ascendente al comparar los datos obtenidos con el sistema antiguo de conteo de la mano de obra local y el sistema nuevo con la implementación de las estrategias. Es importante señalar la importancia en la implementación de ambas estrategias, que permite el incremento del empleo local y el cambio en la tendencia, ya que si se si solo se concentra en la obtención de plazas sin actualizar o implementar procedimientos de identificación de mano de obra local (sin cambios en los procedimientos de identificación de mano de obra local) se puede observar que se desarrolla una tendencia ascendente, pero al no tener identificados a nuevas personas no puede incrementarse el número reportado y el impacto no se expresa en toda su dimensión.

Figura 24

Resultado de empleo local con método antiguo y método nuevo. Mayo 2016 a Noviembre 2019



Finalmente, el nuevo método y su capacidad de generar reportes históricos, permitió

presentar a la población la evolución de los niveles de empleo, así como también a la empresa el desagregado de niveles de empleo para zonas de influencia indirecta (distrito, provincia, región) como se puede apreciar en la Figura 25, esta última característica de los datos obtenidos por la nueva estrategia de empleo local permitió a la empresa no solo abordar el tema de empleo local con las comunidades pertenecientes al área de influencia sino también con actores de otros ámbitos con el mismo nivel de detalle.

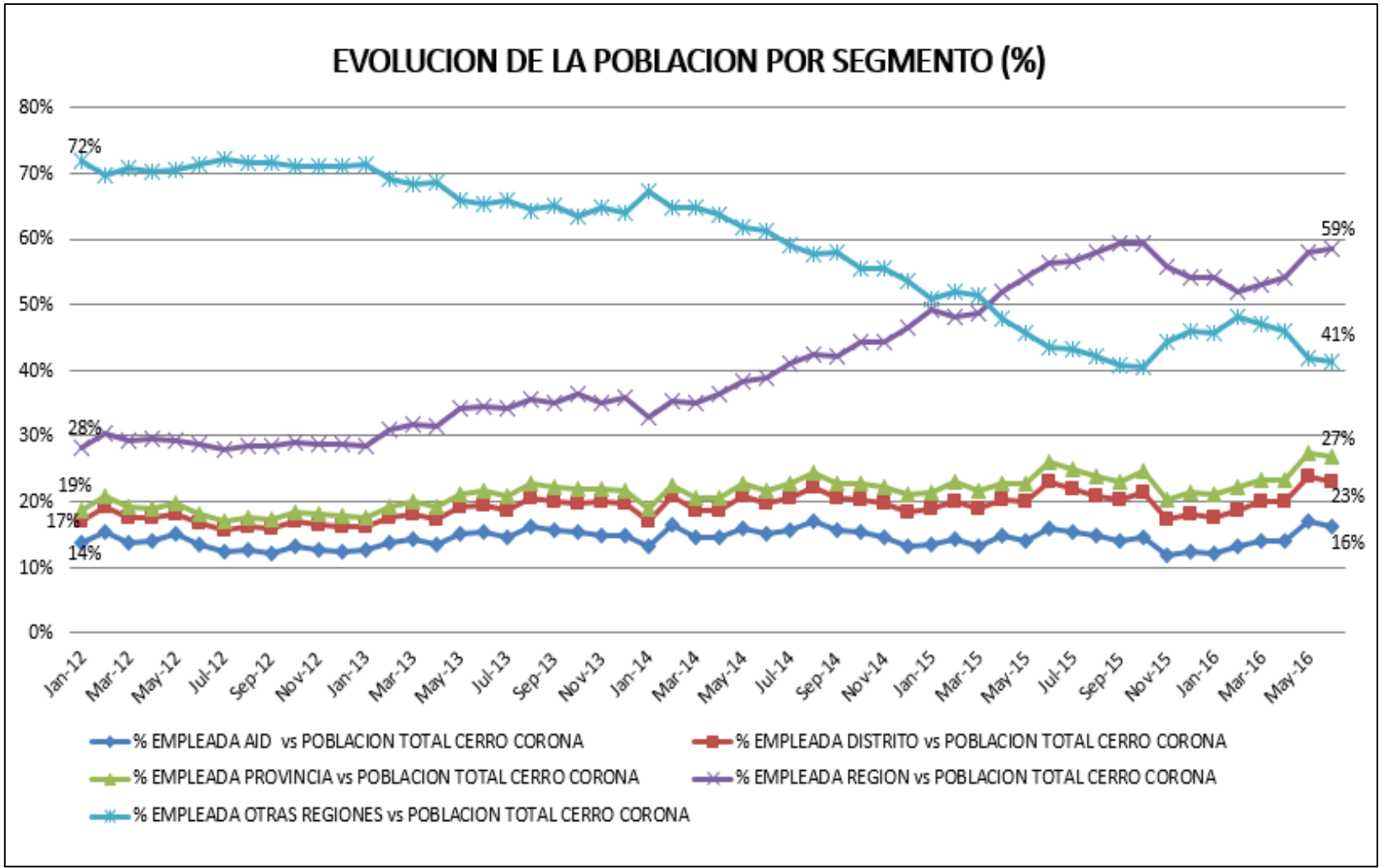


Figura 25. Evolución del empleo local a distintos niveles administrativos en la operación Cerro Corona

VI. CONCLUSIONES

En base a las características que presenta la operación Cerro Corona, se desarrolló un conjunto de lineamiento que van desde acciones concretas hasta estrategias que favorezcan las condiciones del empleo local, así mismo se ha realizado seguimiento a los cambios en niveles de empleo local, con un nivel de detalle adecuado se ha identificado a las empresas contratistas en donde se generan los cambios y las áreas operativas de las mismas, con lo cual se pudo materializar e impulsar el incremento del empleo local en el periodo 2014-2019.

La situación de empleo local en la operación minera Cerro Corona presenta fuertes desafíos generados por las características de la operación que determinan una alta variabilidad en los niveles de empleo total y también en los niveles de empleo local. Se logró describir la situación del empleo local en la operación Cerro Corona en el año de ingreso 2014 y los procedimientos relacionados con el mismo.

A partir de la situación encontrada en el año 2014 y con el encargo recibido por la empresa, el área de Relaciones Comunitarias con el apoyo de las distintas áreas técnicas logró seleccionar las estrategias que permitan mejorar el seguimiento de los niveles de empleo local (utilización del sistema de marcación para ingreso a la operación) así como mejorar los procedimientos al lograr una adecuada identificación de la mano de obra local (validación de mano de obra local por las autoridades), la validación de los datos encontrados por parte de la comunidad (a través de informes mensuales) y el análisis de los datos para poder atender las expectativas tanto de los frentes internos (operación Cerro Corona) y externos (localidades que forman parte del área de influencia directa de la operación Cerro Corona).

El efecto principal de la estrategia desarrollada fue la cobertura de todas las áreas de la operación Cerro Corona en los procesos de monitoreo y análisis del empleo local, de esta forma se pudo generar un trabajo articulado con todas las áreas técnicas y liderado por el área de Relaciones Comunitarias, incorporándose de esta manera a un trabajo transversal

a toda la operación Cerro Corona, otro efecto de las estrategias desarrolladas ha sido la reducción de los tiempos para la generación de datos, emisión de informes y mejorando la calidad de los mismos. De esta manera, los niveles de empleo local encontrados en el año 2014 pudieron incrementarse de un promedio de 359 personas a un promedio de 743 personas en el año 2019 como empleo local para la operación Cerro Corona, representando un incremento de 107%.

VII. RECOMENDACIONES

La primera recomendación que nace de este trabajo es difundir la importancia del trabajo en base a datos generados tanto por los sistemas de la operación como por el trabajo de las comunidades a fin de validar la metodología con las distintas áreas y de esta manera poder promover trabajo a detalle para la determinación del comportamiento del empleo por cada área y también poder realizar el trabajo de proyección de vacantes con cada área para poder proyectar las vacantes que podrían ser cubiertas por pobladores locales, poder desarrollar los programas de capacitación necesarios para este fin.

Otra recomendación es estandarizar los procedimientos de identificación de mano de obra local a fin de poder ser aplicados por cada área, de la misma manera el siguiente paso necesario es estandarizar las posiciones en cuanto a requisitos tanto de educación o experiencia, de manera que la búsqueda de personal sea más rápida. Para la implementación de esta recomendación es fundamental la incorporación de las áreas de Recursos Humanos tanto de la empresa minera como de los contratistas a fin de uniformizar los criterios a aplicar.

Otra recomendación es mejorar los niveles de información de parte de las comunidades, de manera que se pueda identificar y georreferenciar el número de familias pertenecientes al área de influencia directa y de esta forma poder asegurar una mejor cobertura de las oportunidades de empleo local para la población, este trabajo a detalle permitirá mejorar no solo los niveles de empleo local sino también poder abordar nuevos temas como cobertura de programas de desarrollo e impulsar la inclusión del Estado con los distintos programas públicos ya que se podrá apoyar con la focalización de los mismos.

Como última recomendación se puede mencionar el estandarizar los trabajos para definir el empleo local en las distintas operaciones de Gold Fields, ya que estos trabajos implicaran someter los procedimientos desarrolladas en otros entornos y de esta manera evaluar su aplicabilidad o mejoras, de manera que se tendrán distintas herramientas para futuras operaciones que se desarrollen en otras zonas del Perú.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amengual, M. (2018). Buying stability: The distributive outcomes of private politics in the Bolivian mining industry. *World Development*, 104, 31-45. doi: 10.1016/j.worlddev.2017.11.008

Atama-Rojas, T., Jocopec, J. (2017). Cobertura periodística de la minería: el frame de las noticias. *QUESTION*. 1(55). 136-156. <http://orcid.org/0000-0002-4430-3391>

Banco Central de Reserva del Peru. (2009). *MEMORIA ANUAL 2008*.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2008/Memoria-BCRP-2008.pdf>

Banco Central de Reserva del Peru. (2019). *MEMORIA ANUAL 2018*.
<https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/memoria-anual/memoria-2018.html>

Bezzola, S, Günther, I, Brugger, Fritz, Lefoll, E. (2022). CSR and local conflicts in African mining communities. *World Development*, 158. doi: 10.1016/j.worlddev.2022.105968

Bondonio, D, Engberg, J. (2000). Enterprise zones and local employment: evidence from the states' programs. *Regional Science and Urban Economics*, 30, 519-549. doi: 10.1016/S0166-0462(00)00042-9

Bradley, R., & Corwyn, R. (2002). Socioeconomic Status and Child Development. *Annual Review of Psychology*, 53, 371-399.
<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.53.100901.135233>

Chandler, D. (2020). *Strategic Corporate Social Responsibility. Sustainable Value Creation*. United States: Sage Publications.

Farnham, A. et al. (2022). Spatial mobility and large-scale resource extraction: An analysis of community well-being and health in a copper mining area of Zambia. *The Extractive Industries and Society*, 9. doi: 10.1016/j.exis.2021.101016

Frankowski, J., Mazurkiewicz, J., & Sokolowski, J. (2023). Mapping the indirect

employment of hard coal mining: A case study of Upper Silesia, Poland. *Resource Policy*, 83. doi: 10.1016/j.resourpol.2023.103693

Gestion. (23 de 12 de 2018). BCR: Los siete motivos que retrasan los proyectos e inversiones mineras en Peru. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/bcr-siete-motivos-retrasan-proyectos-e-inversiones-mineras-peru-253668-noticia/>

Gondo, R., & Vega, M. (2016). The dynamics of investment projects: Evidence from Peru. *Journal of International Money and Finance*, 96, 324-340. doi: 10.1016/j.jimonfin.2017.07.007

Google Maps. (29 de 05 de 2023). Localización y altitudes de operación Cerro Corona y distrito de Hualgayoc. <https://www.google.com/maps/@-6.7599542,-78.6160903,14.08z/data=!5m1!1e4?entry=ttu>

Hansen, A., Larsen, S., Steenholdt, N., Aaen, S., Graugaard, N., & Kollias, K. (2023). Social impacts of bauxite mining and refining: A review. *The Extractive Industries and Society*, 14. doi: 10.1016/j.exis.2023.101264

Hay, C., Hunt, T., & McGregor, J. (2020). Inclusive growth: the challenges of multidimensionality and multilateralism. *Cambridge Review of International Affairs*, 35(6), 888-914. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09557571.2020.1784849>

Heintz-Martin, V., & Langmeyer, A. (2020). Economic Situation, Financial Strain and Child Wellbeing in Stepfamilies and Single-Parent Families in Germany. *Journal of Family and Economic Issues*, 41, 238-254. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10834-019-09653-z>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Evolución de la pobreza monetaria 2007-2018*. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1646/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Peru: Evolucion de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007-2018*. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (28 de 07 de 2020). PBI de los Departamentos, según Actividades Económicas 2007-2019. Obtenido de <http://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/pbi-de-los-departamentos-segun-actividades-economicas-9110/>

Kotilainen, J., Peltonen, L., & Reinikainen, K. (2022). Community Benefit Agreements in the Nordic mining context: Local opportunities for collaboration in Sodankylä, Finland. *Resources Policy*, 79. Doi: 10.1016/j.resourpol.2022.102973

Kuramoto, J. (1999). *Las aglomeraciones productivas alrededor de la minería: el caso de la Minera Yanacocha S.A.* <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ddt27.pdf>

Kusago, T., & Kiya, K. (2009). Potential Use of Well-being Indicators for Community Development in Japan. 3rd OECD World Forum, Korea 2009. Korea. Recuperado el 26 de 05 de 2021, de <https://www.oecd.org/site/progresskorea/otherbackgroundpapers-3rdoecdworldforumkorea2009.htm>

Moore, A. (2008). Rethinking scale as a geographical category: from analysis to practice. *Progress in Human Geography*, 32(2), 203-225. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0309132507087647?journalCode=phgb>

Nguyen et al. (2017). Mining, development and well-being in Vietnam: A comparative analysis. *The Extractive Industries and Society*, 4(3), 564-575. doi: 10.1016/j.exis.2017.05.009

OECD. (2018). *Opportunities for All: A Framework for Policy Action on Inclusive Growth*. <https://www.oecd.org/economy/opportunities-for-all-9789264301665-en.htm>

Paredes, M. (2016). The glocalization of mining conflict: Cases from Peru. *The Extractive Industries and Society*, 3 (4), 1046-1057. doi: 10.1016/j.exis.2016.08.007

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología (SENAMHI). (15 de 05 de 2022). Promedio de temperatura normal para CAJAMARCA. Obtenido de <https://www.senamhi.gob.pe/main.php?dp=cajamarca&p=pronostico-detalle>

Vela-Almeida, D., Gonzalez, A., Gavilán, I., Fenner Sánchez, G., Torres, N., & Ysunza, V. (2022). The right to decide: A triad of participation in politicizing extractive governance in Latin America. *The Extractive Industries and Society*, 9. doi:10.1016/j.exis.2021.01.010

Wang, Q., Mukhopadhaya, P., & Ye, J. (2020). An evaluation of the changes in wellbeing in China - 2005 to 2015: An exploratory study. *China Economic Review*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2020.101457>

Wiegink, N., Kronenburg, A. (2022). Surplus to extraction: Resettlement as a “make live” intervention in Mozambique. *The Extractive Industries and Society*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2021.101036>

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications. Design and Methods*. United States. Sage Publications.

IX. ANEXOS

9.1. Ejemplo de solicitud y entrega de padrones de comunidades

Cerro Corona, 04 de Noviembre de 2014

Señor:



Presidente de Rondas – Coymolache

Presente.-

Asunto: Empleo local - información de personal de AID OCT 2014

Aprovecho la oportunidad para hacerle llegar un cordial saludo a nombre mío y el de la empresa, a la vez hacer de su conocimiento que venimos cumpliendo nuestro compromiso de empleo local y en ese sentido les informamos que para mes de octubre del 2014 tenemos el siguiente personal vinculado a su organización:

Laborando en Contratistas de <u>GoldFields</u>	Laborando en <u>GoldFields</u>
26 personas	20 personas

Adjuntamos la lista de las personas y cualquier inquietud o sugerencia agradeceremos nos lo haga saber.

Aprovechamos la oportunidad para reiterarles que nos envíen un padrón actualizado de personal vinculado a su organización con número de teléfono actualizado a fin de poder tener un mejor control del personal que viene laborando de nuestro AID – adjuntamos modelo. Hacernos llegar hasta el próximo lunes 10 de octubre del 2014 el padrón de miembros de su comunidad, de esta manera seguiremos trabajando de la mano con las comunidades a fin de verificar los datos de personal de AID que nos es reportado.

Atentamente,


Superintendente de Relaciones Comunitarias
GoldFields S.A.



OFICINA CAJAMARCA: Jr. Los Rince # 280 Urb. El Ingenio – Cajamarca, Central: (51-78) 584-200
OFICINA CORUNA: Panaja Coymolache 9045, Sector Predio La Jirca Coymolache, Telf.: (51-78) 584-229
OFICINA SALAVERRI: Autopista Km 3 Puerto de Salaverry Trujillo – La Libertad

RONDA CAMPESINA DE COYMOLACHE-FUNDADO EL 14 DE MARZO DE 1977.

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Coymolache, 13 de diciembre del 2017

Sr.



Gerente de Relaciones Comunitarias.

Es un honor dirigimos a usted, para expresarle nuestro más cordial saludo a nombre del Caserio de Coymolache, deseándole que nuestra madre Santísima colme de bendiciones y éxitos en sus labores cotidianas y proyectos personales.

Así mismo le hacemos llegar el PADRON ACTUALIZADO 2017 ~~2018~~ DEL CASERIO COYMOLACHE Como quedamos en reunión y en acta del día 11 de diciembre en nuestro caserio.

Sin otro particular, nos despedimos no sin antes reiterar a Ud. las muestras de nuestra mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



Presidente



Secretaria



TENIENTE GOBERNADOR



Presidenta el comité Femenino

9.2.2 Ejemplo de informe de empleo local entregado a localidades del aarea de influencia directa (AID)

RRCC&DS-CAR- [REDACTED]

Cerro Corona, 30 de Octubre de 2019

[REDACTED]
Presidente Anexo Predio La Jalca

[REDACTED]
Presidente de Ronda - Pílancones

[REDACTED]
Agente Municipal – Pílancones

[REDACTED]
Teniente Gobernador

Presente.-

Asunto: Empleo local - Información de personal OCTUBRE 2019

Aprovecho la oportunidad para hacerle llegar un cordial saludo a nombre mío y el de la empresa, a la vez hacer de su conocimiento que de acuerdo a nuestro Plan de Relaciones Comunitarias venimos trabajando en nuestro compromiso de empleo local y en ese sentido les informamos que para el mes de octubre del 2019 tenemos como número total de personas empleadas en Cerro Corona vinculadas a su organización a 137 personas, este número está compuesto de la siguiente manera:

EMPRESA	N°
CCA PERU	3
CEYCA 88 GG	1
EMACO	1
GSB	1
GMI	58
GOLD FIELDS	11
ICHUS 88GG	3
IGYC	1
MANPOWER	1
MAXLIM	3
MULTISERVICIOS YAVE	7
MUR WY	30
NEWREST	12
PERUVIAN SERVICES	1
PROSEGUR	1
SGS DEL PERU	2
TRANSP Y MULTISERVICIOS SSA	1
TOTAL	137

El detalle de este número de personas se adjunta al presente documento, aprovechamos esta oportunidad para que pueda verificar la pertenencia de estas personas a su comunidad y completar sus DNI

Asimismo quería comunicarle que actualmente venimos trabajando para mejorar nuestro sistema de información por lo cual seguiremos trabajando de la mano con las comunidades a fin de verificar los datos de personal de AID que nos es reportado.

Atentamente,

[REDACTED]
Coordinador de Relaciones Comunitarias
Gold Fields



GOLD FIELDS

OFICINA PRINCIPAL
Av. El Derby No. 065
Torre 1, Piso 3
Urb. Lima Polo and Hunt Club
Santiago de Surco
Lima 33 - PERU

Central: (51-1) 706-0400
Fax: (51-1) 706-0420
www.goldfields.com.pe



CERRO CORONA: Paraje Coynolache, 5045, Sector Predio La Jalca huatigayoc, Telf.: (51-76) 534-299
OFICINA BALAVERRY: Autopista Km 3 Puerto de Selaverry Trujillo – La Libertad

PERSONAL PILANCONES LABORANDO CON CONTRATISTAS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	EMPRESA
1			CCA PERU
2			GMI
3			MUR WY
4			GMI
5			MUR WY
6			NEWREST
7			GMI
8			MULTISERVICIOS YAVE
9			MUR WY
10			GMI
11			G&S
12			GMI
13			EMACO
14			GMI
15			GMI
16			GMI
17			GMI
18			GMI
19			MUR WY
20			MUR WY
21			GMI
22			MAXLIM
23			MUR WY
24			NEWREST
25			ICHUS SSGG
26			MUR WY
27			GMI
28			MUR WY
29			GMI
30			MAXLIM
31			MUR WY
32			GMI
33			GMI
34			GMI
35			GMI
36			CCA PERU
37			GMI
38			NEWREST
39			NEWREST
40			GMI
41			GMI