

Universidad de Lima

Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas

Carrera de Negocios Internacionales



# **EL EFECTO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN EN EMPRESAS MINERAS DE COBRE EN EL PERÚ SIGLO XXI: INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA, CHOQUE CULTURAL Y MIGRACIONES**

Tesis para optar el título profesional de licenciado en Negocios Internacionales

**Edgardo Jesus Alva Fossa**

**Código 20150037**

**Rodrigo Martinez Uranga**

**Código 20152061**

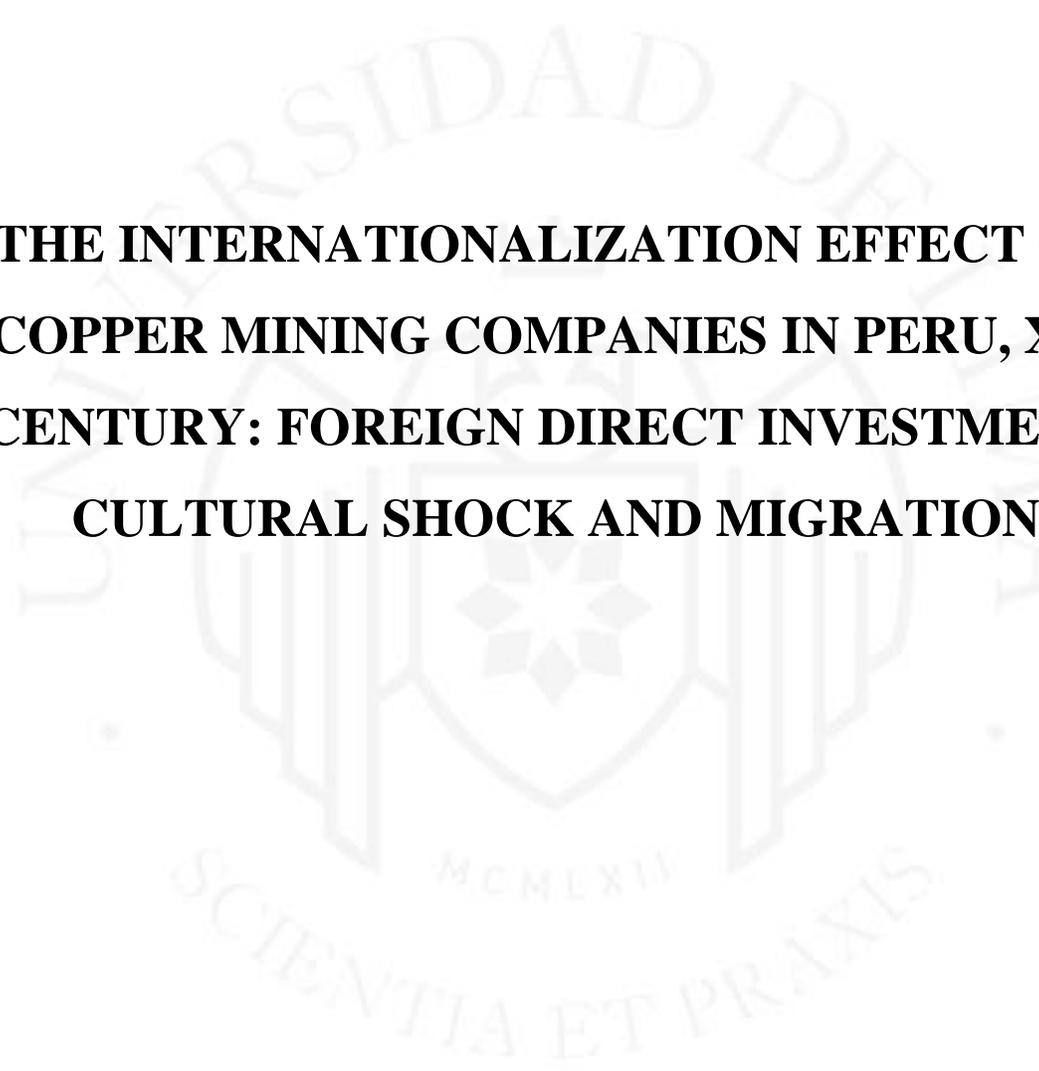
**Asesor**

**Jorge Francisco Moreno León**

Lima – Perú

Octubre del 2022





**THE INTERNATIONALIZATION EFFECT ON  
COPPER MINING COMPANIES IN PERU, XXI  
CENTURY: FOREIGN DIRECT INVESTMENT,  
CULTURAL SHOCK AND MIGRATION**

# TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: ANTECEDENTES.....</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>15</b>
2.1 Pregunta general:.....	18
2.2 Preguntas específicas: .....	18
<b>CAPÍTULO III: JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>19</b>
3.1 Importancia de la Investigación .....	19
3.2 Viabilidad de la investigación.....	19
<b>CAPÍTULO IV: OBJETIVOS.....</b>	<b>21</b>
4.1 Objetivo general:.....	21
4.2 Objetivos específicos: .....	21
<b>CAPÍTULO V: HIPÓTESIS.....</b>	<b>22</b>
5.1 Hipótesis general:.....	22
5.2 Hipótesis específicas:.....	22
<b>CAPÍTULO VI: FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....</b>	<b>23</b>
6.1 Marco Teórico.....	23
6.2 Marco Conceptual .....	32
6.3 Matriz de Consistencia.....	33
6.4 Matriz de Operacionalización .....	34
<b>CAPÍTULO VII: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>35</b>

7.1 Tipo de estudio.....	35
7.1.1 Según la orientación.....	35
7.1.2 Según la técnica de contrastación .....	35
7.1.3 De acuerdo con la direccionalidad .....	35
7.1.4 De acuerdo con el tipo de fuente de recolección de datos .....	35
7.1.5 De acuerdo con la evolución del fenómeno estudiado.....	35
7.1.6 De acuerdo con la comparación de las variables .....	36
7.2 Población, Muestreo y Muestra .....	36
7.2.1 Población.....	36
7.2.2 Muestreo.....	36
7.2.3 Determinación de la muestra.....	37
7.3 Instrumentos de medición .....	37
7.3.1 Confiabilidad, Validez y Objetividad .....	37
7.3.2 Instrumentos.....	38
7.3.3 Técnicas de los instrumentos .....	38
7.4 Técnicas de recolección de datos .....	38
<b>CAPÍTULO VIII: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	
<b>CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS.....</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>66</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>68</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>72</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

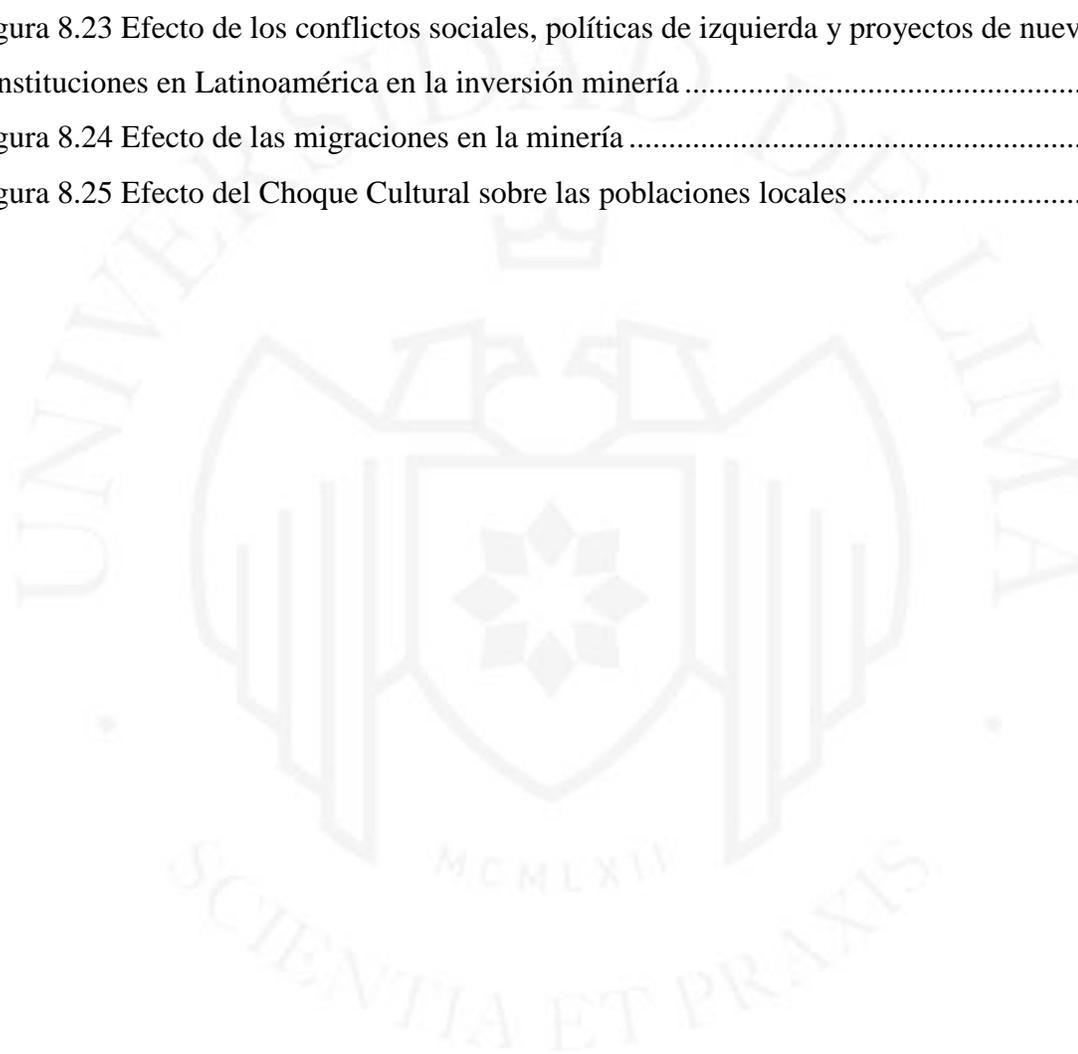
Tabla 6.1 Matriz de Consistencia.....	33
Tabla 6.2 Matriz de Operacionalización.....	34



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Objetivos y prioridades de la expatriación en porcentaje en el año 2005 .....	17
Figura 6.1 Diamante de Porter .....	25
Figura 8.1 Número de trabajadores de nacionalidad extranjera que tienen un poder de decisión medio/alto en la empresa. ....	39
Figura 8.2 Nacionalidad de los trabajadores extranjeros que tiene un poder de decisión medio/alto en la empresa.....	40
Figura 8.3 Áreas en las que laboran los trabajadores extranjeros que tiene un poder de decisión medio/alto en la empresa. ....	41
Figura 8.4 Dificultad/Incomodidad al llegar al Perú.....	42
Figura 8.5 Estrategias que tiene la empresa para adaptar culturalmente a los trabajadores extranjeros que tienen un poder de decisión medio/alto. ....	43
Figura 8.6 Mejoras en la productividad de equipo, al contar con la misma cultura trabajadores extranjeros .....	44
Figura 8.7 Tipos de diferencias culturales en la empresa .....	45
Figura 8.8 Fase en la que los trabajadores extranjeros de rango medio/alto de la empresa se encuentran .....	46
Figura 8.9 Régimen de permanencia de los trabajadores extranjeros de rango medio/alto de la empresa .....	48
Figura 8.10 Rapidez de la adaptación cultural .....	49
Figura 8.11 Factores que se toman en cuenta a la hora de escoger un país para invertir en un proyecto minero .....	50
Figura 8.12 Resultados de la valorización de los factores .....	51
Figura 8.13 Países donde la empresa matriz tiene yacimientos .....	52
Figura 8.14 Razones por la cual la empresa escogió al Perú para expandir sus operaciones .....	53
Figura 8.15 Beneficios de la minería para el país y su población.....	54
Figura 8.16 Resultados de la valorización de los beneficios .....	55
Figura 8.17 Posibles consecuencias negativas de la minería .....	56

Figura 8.18 Flujo de inversión de la compañía en la que labora durante los últimos 10 años .....	56
Figura 8.19 Aportes de Capital en el período 2011-2021 .....	57
Figura 8.20 Volumen de Inversión Extranjera Directa en la Minería vs otros sectores .....	58
Figura 8.21 Inversión en los próximos 10 años (período 2022 – 2032) .....	58
Figura 8.22 Efecto de la Pandemia COVID-19 en el sector minero.....	59
Figura 8.23 Efecto de los conflictos sociales, políticas de izquierda y proyectos de nuevas constituciones en Latinoamérica en la inversión minería .....	60
Figura 8.24 Efecto de las migraciones en la minería .....	61
Figura 8.25 Efecto del Choque Cultural sobre las poblaciones locales .....	62



## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo: 1 Cuestionario .....	73
-----------------------------	----



## RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue recolectar y analizar información sobre el efecto de la internacionalización en las empresas mineras de cobre en el Perú durante el periodo 2011-2019, en lo concerniente a inversión extranjera directa (IED), migración externa de trabajadores y choque cultural interno.

Para la cual se revisó la bibliografía correspondiente, estudios similares y se encuestó a una muestra representativa de 21 directores, gerentes y/o jefes de las áreas de finanzas, logística, recursos humanos, producción entre otras, de las cinco principales empresas productoras de cobre en el Perú; el instrumento utilizado fue un cuestionario.

Se determinó que los factores económicos, políticos y sociales influyen en el incremento de la inversión extranjera directa de empresas mineras de cobre en el Perú, así como las migraciones, lo que genera un choque cultural interno en las empresas; la inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú genera beneficios económicos, sociales, aumenta el choque cultural interno y las migraciones.

Los principales resultados obtenidos fueron que: los factores más importantes a la hora de seleccionar un país para invertir en un proyecto minero de cobre son la existencia del mineral, estabilidad macroeconómica, facilidad para obtener autorizaciones gubernamentales, entre otros. Por último, uno de los resultados más importantes fue que todas las empresas planean realizar nuevas inversiones en los próximos 10 años.

A manera de conclusión, podemos afirmar que la internacionalización de empresas mineras de cobre de capital extranjero en el Perú durante el período 2011-2019 tiene un efecto en la inversión extranjera directa, la migración de trabajadores y a su vez genera un choque cultural interno.

**Línea de investigación:** 5306 – 1.a9

**Palabras clave:** internacionalización de empresas mineras, minería de cobre, inversión extranjera directa, migración externa y choque cultural interno.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to collect and analyze information on the effect of internationalization on copper mining companies in Peru during the period 2011-2019, regarding foreign direct investment, external migration of workers and internal cultural shock.

For which the corresponding bibliography and similar studies were reviewed. A representative sample of 21 directors, managers and/or heads of the areas of finance, logistics, human resources, production, among others, of the five main copper producing companies in Peru, were surveyed. The instrument used was a questionnaire.

It was determined that economic, political, and social factors influence the increase in foreign direct investment in copper mining companies in Peru, as well as migration, which generates an internal cultural shock in companies; Foreign direct investment in copper mining in Peru generates economic and social benefits, increases internal culture shock, and migration.

The most relevant results obtained were that the most important factors when choosing a country to invest in a copper mining project are mineral existence, macroeconomic stability, ease of obtaining government authorizations, among others. One of the most important results was that all the companies plan to make new investments in the next ten years.

We can conclude that the internationalization of foreign capital copper mining companies in Peru during the 2011-2019 period affects foreign direct investment as well as the migration of workers and at the same time generates an internal cultural shock.

**Line of research:** 5306 – 1.a9

**Keywords:** internationalization of mining companies, copper, migration of workers with medium/high decision-making power, internal cultural shock, and foreign direct investment.

# INTRODUCCIÓN

La minería es uno de los sectores más importantes de la economía peruana y dentro de la minería, el cobre es el principal producto que genera rentas en el país. Diversos estudios señalan que la inversión extranjera directa, migración externa y choque cultural interno son factores que resultan importantes tanto para las empresas como para la sociedad.

En la presente investigación se revisaron los temas de globalización, internacionalización, inversión extranjera directa, minería, migraciones y choque cultural. Con respecto a la globalización se analizaron varias investigaciones, una de ellas fue la de Zamora (2013) quien concluyó que los países en vías de desarrollo son los que deberían aprovechar al máximo todas las oportunidades que la globalización brinda, el Perú es uno de esos países (p. 6).

Al referirnos a la internacionalización se tomó en cuenta la investigación de Oviatt y Phillips (1997) quienes argumentaron acerca del desafío de las nuevas empresas internacionales y los procesos acelerados a los cuales se tienen que adecuar para poder internacionalizarse (p. 85).

Con respecto a la inversión extranjera directa, Kechaiga y Metaxas (2016) analizaron las reformas realizadas por países en Latinoamérica para atraer la inversión extranjera, concluyendo que para aprovechar al máximo el capital extranjero el país receptor de la inversión deberá invertir en infraestructura y tecnología (pp. 161-170).

Por otro lado, para migración, Gómez (2010) argumentó sobre las causas, efectos y oportunidades culturales que las migraciones ofrecen (p. 84). Asimismo, Thiagarajan (1971) desarrolló las asignaciones que los gerentes tenían que asumir en el extranjero sin ninguna preparación previa, para la cual propone que debieron ser preparados con programas de orientación (p. 69).

Por último, para el choque cultural se trabajó con las 4 fases de Winkelman (1994) las cuales le permitieron organizar mejor el proceso por el que un trabajador pasa al migrar a otro país (p. 121).

El objetivo general de la investigación es analizar los factores que determinan la inversión extranjera directa como parte del proceso de internacionalización de las compañías mineras de cobre en el Perú, en el periodo 2011 – 2019, así como los efectos que ocasiona en el choque cultural interno y migración.

La hipótesis general que se busca probar con la investigación es que el buen desempeño de los factores económicos, políticos y sociales, si influyen en el incremento de la inversión extranjera directa de empresas mineras de cobre en el Perú, así como en las migraciones, lo que genera un choque cultural interno en las empresas.

La utilidad del estudio es proporcionar un análisis profundo sobre las principales variables que se ven afectadas por la internacionalización de una empresa, en este caso minera. Los beneficios esperados son otorgar un recurso para todos los interesados que deseen conocer más sobre la internacionalización de las empresas mineras y sus efectos en el ámbito cultural, económico, laboral y social.

Las teorías revisadas sobre la internacionalización son las del modelo ecléctico de Dunning, el diamante de Porter y modelo Uppsala; en lo que respecta a choque cultural las cuatro dimensiones de la inteligencia cultural, métodos de entrenamiento para adaptarse mejor a la cultura y finalmente las cuatro fases del choque cultural.

## CAPÍTULO I: ANTECEDENTES

La minería de cobre, una de las principales actividades extractivas que generan exportaciones en el Perú, se enmarca en antecedentes que comprenden temas como la globalización, internacionalización, inversión extranjera directa, minería de cobre, cultura, migraciones y choque cultural, los cuales serán tratados a continuación.

Respecto a globalización, tenemos investigaciones de tipo histórico/descriptivas, la primera tiene como objetivo analizar los cambios de la globalización en el transcurso del tiempo y como se han visto afectadas tres ramas distintas como cultura, economía y política. Esta investigación concluye que los países en vía de desarrollo deberían concentrarse en aprovechar al máximo, de una manera eficaz, todas las oportunidades que la división internacional del trabajo ofrece (Zamora, 2013, p. 6).

La segunda investigación tuvo como objetivo resaltar los diferentes puntos de vista de la globalización y cómo juega a favor de economías grandes y de amenaza a países menos desarrollados o en proceso de mejora. Esta concluyó que el proceso de globalización niega el acceso igualitario a los mercados, la igualdad de oportunidades y beneficios para todos, lo que creó fuertes diferencias entre los países desarrollados como Australia, España, E.E.U.U. y Japón con los en vías de desarrollo como Sudáfrica y Perú. Para los países en desarrollo ha demostrado ser un arma de doble filo, aunque existen mayoritariamente opiniones que justifican los beneficios de la globalización (Gul, 2003, p. 62). Esta investigación se realizó en Pakistán y toma como muestra a este país como caso de estudio, reuniendo información estadística del gobierno pakistaní.

Estos documentos se relacionan con la investigación en curso porque permiten comprender con mayor facilidad el concepto de la globalización y su relación con potencias mundiales con las que están menos desarrolladas, como también dar otra perspectiva sobre la globalización y su paso por la historia.

Así como los autores previamente mencionados hablan de los conceptos de globalización, Pooch (2016) escribió sobre los efectos de ésta, con el objetivo de dar a conocer las diferentes consecuencias, la citada investigación es de tipo histórica/descriptiva al igual que las mencionadas anteriormente. Esta investigación concluyó, que la mayoría de los críticos de diversos campos, como la economía, la sociología y los estudios culturales están de acuerdo con los siguientes supuestos: a) el aumento de la conectividad, b) las tecnologías modernas, y c) la convergencia que, a su vez, conducen a las tres siguientes innovaciones: a) la creciente interdependencia global, b) las migraciones, y c) la lenta erosión política (Pooch, 2016, pp. 18-19).

La investigación se desarrolló en Norteamérica y tuvo como muestra a las ciudades de Toronto, Los Ángeles y Nueva York, recolectando información del Fondo Monetario Internacional. Este documento permite y facilita conocer e interpretar los efectos que causa la globalización, así también como otras perspectivas que se utilizarán a lo largo del trabajo.

Por otro lado, al desarrollar el concepto de internacionalización, Villarreal (2005) escribió acerca de la internacionalización de la empresa y la empresa multinacional y cómo han ido evolucionando a través de los años. Asimismo, afirmó que cada vez es más difícil definirlos. La investigación que llevó a cabo el autor es de tipo histórica/descriptiva en la cual cuestionó y definió conceptos actualizados, buscando explicar las analogías que se han señalado anteriormente (p. 57). Su investigación tuvo como objetivo actualizar algunos términos que ya no se deberían de utilizar cuando se investiga acerca de la internacionalización. Esta investigación se desarrolló en España y tuvo como muestra a distintas empresas españolas que empezaron el proceso de internacionalización, recolectando información teórica y también estadística de la base del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo Español. Este documento se relaciona con la investigación, pues permite definir el concepto de la internacionalización.

Sin embargo, hay otros autores, como Becerra et al. (2006) quienes realizaron la investigación: “Perspectivas teóricas sobre la internacionalización de empresas” con el objetivo de analizar y desarrollar teorías sobre la internacionalización de las empresas partiendo de un marco histórico que proporcionó información valiosa sobre los conceptos y

definiciones propuestas por distintos economistas. Este documento ayuda a identificar las diferentes perspectivas teóricas de la internacionalización que será un tema que se verá más a profundidad en el marco teórico. La investigación se realizó en Bogotá y tuvo como muestra a la empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá S.A. ESP, como ejemplo de internacionalización, lo que permitió recolectar información teórica sobre el modelo Uppsala, el paradigma ecléctico de Dunning, entre otros.

Existen también otros autores, como Oviatt y Phillips (1997) que escribieron sobre el importante desafío de las nuevas empresas que son internacionales desde el principio hasta la teoría del proceso de internacionalización existente, en la que un número creciente de empresas está experimentando una internacionalización acelerada y como la naturaleza incremental de aversión al riesgo de la internacionalización, descrita por la teoría de procesos tradicional, puede explicar inadecuadamente este cambio histórico (p. 85).

La mencionada investigación se enmarcó en un proyecto factible, al ser de tipo descriptiva/histórica. El citado artículo ha resaltado los desafíos recientes a las teorías de internacionalización tradicionales, especialmente enfocándose en la importancia, aparentemente mayor, de la rapidez con la que las empresas están ingresando a nuevos mercados (Oviatt y Phillips, 1997, p. 97). El objetivo de este trabajo es el de analizar los siguientes temas: las existentes teorías de internacionalización, el contexto histórico de la internacionalización, los desafíos de las nuevas empresas, entre otros, recolectando información teórica de La Revista Internacional de Negocios, la investigación se desarrolló en Atlanta, Estados Unidos.

Con relación a la Inversión Extranjera Directa (IED), Goto Peña y Lagos (2016) en su tesis de licenciatura, estudiaron los factores que influyen en el flujo de IED en Latinoamérica (p.17).-La investigación es de tipo descriptiva porque describió y analizó las motivaciones de las empresas para invertir en Latinoamérica y los factores que son determinantes para que se dé la IED. Asimismo, concluyeron que la IED se ve afectada directamente por la corrupción y la inestabilidad política (Goto Peña y Lagos, 2016, pp. 17-33). El objetivo de este documento es determinar en qué medida los factores de inversión extranjera afectan a los parámetros de inversión para empresas extranjeras, tomando como

muestra a las siguientes cuatro economías en Latinoamérica México, Brasil, Chile y Colombia, la investigación se realizó en Chile. El presente estudio se relaciona con la investigación en curso, ya que permite identificar, desarrollar y analizar los factores que son determinantes para las empresas a la hora de decidir en qué país llevar a cabo IED.

Profundizando en la IED los autores Kechaiga y Metaxas (2016) llevaron a cabo la investigación Inversión Extranjera Directa en América Latina: El caso de Perú; en la cual explicaron que gran parte de los países en Latinoamérica, a lo largo de los años, han desarrollado reformas financieras, políticas y sociales para ser más atractivos a los inversionistas extranjeros (p. 160). La investigación es de tipo histórica dado que, evaluó y analizó información estadística de varios periodos, presentaron tablas sobre los ingresos de IED durante el periodo 1990-2014 e ingresos por país captador de IED 1980-2010 (Kechaiga y Metaxas, 2016, pp. 161-163). El objetivo de la investigación fue analizar cuáles fueron las razones por las cuales los potenciales inversionistas dejaron de tener en cuenta al Perú para sus inversiones, país con gran potencial para invertir y crecer. Se utilizó información estadística de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Agencia de Promoción de la Inversión (PROINVERSIÓN).

Se concluyó que un significativo flujo de capitales extranjeros se dirige a los países de América Latina y el Caribe (LAC), sin embargo, para aprovechar al máximo el capital extranjero se debe invertir en infraestructura y absorber nuevos métodos tecnológicos, así como mejorar el marco legal y político. En el caso específico de Perú para aumentar su atractivo, realizó esfuerzos para lograr la estabilidad macroeconómica, controlar la deuda externa entre otros (Kechaiga y Metaxas, 2016, p. 170).

Continuando con los estudios de IED en Latinoamérica, los autores Avendano, Melguizo y Miner (2017) realizaron una investigación sobre la IED China en Latinoamérica y las nuevas tendencias. La investigación es de tipo histórico, en ella se analizó información estadística sobre la IED China en Latinoamérica durante el periodo 2003-2016, la IED China por país expresada en billones de dólares estadounidenses y números de acuerdos entre otros (Avendano et al., 2017, pp. 2-7). El objetivo de la investigación fue examinar qué factores tiene en cuenta China para invertir en Latinoamérica y las posibles barreras que deben

reducirse para poder seguir atrayendo inversión, se analizaron diferentes países latinoamericanos con estadísticas de Moody's Analytics.

El estudio es de gran importancia dado que, La República Popular de China es el principal comprador de las exportaciones de cobre mundiales, en el 2019 las compras chinas representaron el 57.46% del total de las exportaciones de cobre (International Trade Centre, 2021). Asimismo, en la investigación se desarrolló información sobre los principales proyectos mineros, uno de ellos el de la mina de cobre Las Bambas.

Continuando con la IED en el caso peruano, Apolo y Puell (2018) en su la investigación analizaron el avance de los flujos de IED global por sectores económicos, como también la variación del Producto Bruto Interno (p.11).

La investigación es de tipo descriptiva, puesto que analizó y describió la relación de las variables, mediante modelos estadísticos, concluyendo que sí hay un efecto positivo de la variable en el PBI peruano (Apolo y Puell, 2018, p.11). La investigación se desarrolló en el Perú y la muestra fueron datos anuales de IED, PBI y el Tipo de Cambio Real del Perú, con ayuda de estadística proporcionada por el BCRP, teniendo como objetivo principal buscar una relación entre estos últimos tres factores mencionados. El presente documento se relaciona con la investigación en curso, ya que permite tener un análisis del año 2000 al 2016 en cuanto al aporte de la IED para la economía peruana, además de analizar el sector minero, el cual ha influido positivamente en la economía peruana.

Con respecto a la minería y competitividad internacional en América Latina, Lardé y Sánchez-Albavera (2006) explicaron que la globalización de la minería a inicios del siglo XXI se debió al fuerte crecimiento de la República Popular China, el aumento de la expansión económica de Estados Unidos, la recuperación japonesa y el crecimiento de algunas economías asiáticas, basada en la industrialización; el crecimiento de las economías generó una mayor demanda de minerales y metales lo que a su vez incrementó los precios (p. 9). La investigación tuvo como objetivo comparar los cambios en la minería durante los años noventa y como afectó en los países de América Latina, recolectando información estadística del Banco Mundial y World Bureau of Metal Statistics.

El estudio analizó cómo los países de la región LAC se volvieron competitivos a nivel mundial a través de los cambios que hicieron con respecto a las reformas mineras que se originaron en los años ochenta y noventa. (Lardé y Sánchez-Albavera, 2006, p. 7). Los autores concluyeron que la IED retoma protagonismo, los países de Latinoamérica y el Caribe redujeron sus barreras a las empresas mineras extranjeras para explorar y explotar los yacimientos, las nuevas reformas trajeron un mayor número de inversionistas (Lardé y Sánchez-Albavera, 2006, p. 7).

El estudio mencionado se relaciona con la investigación en curso porque menciona las variables de estudio como inversión extranjera y globalización, además de presentar información referente a los inicios de la internacionalización de las empresas mineras en el siglo XXI y las reformas propuestas por los países de Latinoamérica y el Caribe.

Otros autores, como Berumen y Hegemann (2014), identificaron que el éxito y fracaso del sector minero europeo depende de los siguientes seis aspectos: 1) la importancia que este sector supone para desarrollar las ciudades e infraestructura, 2) la facilidad con la que los gobiernos obtienen subsidios, 3) el correcto uso e inversión de los recursos, 4) el valor de lo minerales extraídos, 5) costos de explotación y producción competitivos, y 6) estrategias que han generado mayor competencia entre las empresas (p. 229).

La investigación realizada por los autores es de tipo exploratorio y estudió las culturas adoptadas por las empresas mineras, su destreza para generar nuevos proyectos, y comparar proyectos mineros internacionales. El objetivo del estudio fue explorar acerca de la cultura estratégica que adoptaron las empresas mineras europeas, haciendo énfasis en compañías mineras alemanas, así también sobre qué tan dispuestas están estas empresas en emprender proyectos colaborativos y valorar proyectos globales. La técnica utilizada fue la entrevista para empleados con un nivel de decisión alto, enfocado en decisiones de proyectos en el exterior (Berumen y Hegemann, 2014, p. 234).

Se concluyó que las empresas buscan, a través de la globalización e internacionalización de sus operaciones, ser más eficientes, eficaces, obtener recursos de calidad y reducir costos (Berumen y Hegemann, 2014, p. 246). El trabajo se relaciona con la

presente investigación porque explica a qué se debe el éxito o fracaso de las empresas mineras y qué es lo que pretenden a la hora de buscar la expansión internacional.

Así como Berumen y Hegemann (2014) se enfocaron en el sector minero europeo, Ghebrihiwet (2019) investigó sobre cómo la IED genera desarrollo tecnológico en la industria minera, analizó el sector minero sudafricano (pp. 463-464).

Ghebrihiwet (2019) en su investigación menciona tres políticas para mejorar la difusión de conocimientos de las empresas extranjeras, estimular a las empresas extranjeras para que contraten y capaciten a trabajadores locales, desarrollar proveedores nacionales e industrias posteriores y finalmente comprometer a la empresa en investigación y desarrollo local (pp. 464-466). El artículo se relaciona con la presente investigación porque desarrolla y propone métodos para que los países que son receptores de IED se beneficien al máximo de los conocimientos tecnológicos de las empresas extranjeras.

La investigación tuvo como muestra a 228 empresas sudafricanas involucradas con la minería, para la cual se llevaron a cabo encuestas que siguieron las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y Eurostat. El estudio tuvo como objetivo analizar si es que las empresas mineras se involucrarían más en introducir innovaciones de productos o procesos en el caso de que se coopere en acuerdos de investigación con clientes o proveedores extranjeros.

Glave (2007) analizó la historia de la minería peruana, la evolución que generó económicamente, el mercado internacional de las exportaciones peruanas respecto a la minería y el petróleo, las políticas internacionales, entre otros. El objetivo fue analizar la conducta de la minería durante el período 1980-2006, para el cual utilizó información estadística elaborada por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) sobre la producción de minerales y cotizaciones en el exterior (pp. 136-154).

Con la promulgación del Código Minero de 1950, se otorgó incentivos en materia económica lo que permitió atraer capital extranjero y poder así desarrollar la mina Toquepala, no es hasta a partir de 1990 que Perú se vuelve un país muy atractivo para que las empresas mineras decidan invertir en los yacimientos nacionales (Glave, 2007, p. 137).

La literatura revisada de tipo histórica se relaciona con la investigación en curso porque sirve como línea de tiempo para conocer más sobre la historia de la minería en el Perú, las reformas realizadas y la estadística publicada de finales del siglo XX e inicios del siglo XXI.

Profundizando más acerca del crecimiento económico que trae el cobre al Perú, Montalván y Silva (2020) abarcaron los factores económicos del cobre que contribuyeron en el desarrollo del Perú durante la segunda década del siglo XXI, con el objetivo de medir cómo estos determinantes afectaron el incremento económico peruano en los últimos diez años. Utilizaron información estadística del BCRP, y del Ministerio de Energía y Minas (pp. 6-19).

Esta investigación es de tipo descriptiva longitudinal, puesto que mide las variables en diferentes ocasiones, donde se utiliza un modelo cuantitativo que concluye que la exportación, el precio y la inversión en el cobre, sí influyeron en la evolución económica del Perú en dicha década (p. 6). Este documento contribuye a la presente investigación dado que, ayuda a identificar y resaltar al cobre como un factor de gran importancia para la IED.

Por otro lado, Obaya et al. (2020) escribieron acerca de la política del cobre en los países andinos, con el objetivo de comparar a Chile, Ecuador y Perú en sus modos de política respecto a los recursos naturales como también de la IED enfocada en la minería por parte de cada uno de los tres países, utilizaron información estadística del Mineral Commodity Summaries, Comisión Económica para América Latina, la Comisión Chilena del Cobre, y del Banco Mundial (pp. 86-96).

Este capítulo del libro es una investigación de tipo histórico-descriptiva, enfocada en describir y comparar a tres países latinoamericanos hasta el año 2020, examinando los procesos y desafíos de gobernanza, entre otros. Este estudio concluye que, por más diferentes que sean sus modos de gobernanza, hay factores en común por parte de los tres países, como los objetivos que tienen para atraer inversiones, definir regímenes fiscales, impulsar el desarrollo de proveedores, entre otros (p. 167). Este documento se relaciona con la investigación en curso, pues permite comparar la evolución de la IED entre tres países andinos y su desarrollo en la minería, permitiendo ver el caso peruano con el cobre.

Con referencia a las tendencias globales de la minería de cobre, Pietrzyk y Tora (2018) llevaron a cabo una investigación en Polonia con el objetivo de explicar sobre el cobre, el uso de sus aleaciones, la producción, la demanda futura, entre otros (p. 1).

La investigación es de tipo histórico-descriptivo porque utiliza información estadística del United States Geological Survey sobre la producción mundial de cobre en el periodo 1900-2016, en el cual se observó un crecimiento exponencial, así como un cuadro sobre los principales productores de cobre en el año 2016 en el cual Chile se encuentra en el primer lugar y Perú en el segundo, finalmente en uno de los cuadros se pudo observar un histórico sobre las reservas mundiales de cobre (Pietrzyk y Tora, 2018, pp. 4-10). El artículo se relaciona con la investigación en curso porque da un alcance sobre las proyecciones, reservas, utilización, producción entre otros, siendo de gran importancia dado que, la presente investigación es sobre la minería de cobre en el Perú, el segundo mayor producto de cobre en el mundo.

Con respecto a las migraciones, existen diversos autores con enfoques y teorías como Harris y Todaro (1970), así como Espinosa (2009) con el objetivo de analizar los diferentes acercamientos de conceptos teóricos relacionados a la migración, así como también sus fases y tipos. Espinosa (2009) utilizó grupos de discusión con compañías presentes globalmente, entrevistas a repatriados y una encuesta a 172 españoles expatriados (pp. 10-12)

Estas investigaciones son de tipo histórico/descriptivo con teorías de investigaciones de siglos pasados, donde argumentan acerca de diferentes perspectivas de migraciones internacionales como los tipos de migraciones. Estas investigaciones se relacionan con la investigación en curso, pues ayudan a definir conceptos de migración en los siglos XIX y XX; permitiendo conocer más a fondo los distintos tipos y fases de migraciones existentes.

Gómez (2010), en su investigación realizada en Colombia, con el objetivo de examinar las teorías más importantes y conceptos de la migración internacional, argumentó acerca de las causas y efectos de las migraciones; como también de las redes migratorias y las oportunidades culturales que ofrecen para la cual revisó literatura sobre las teorías de migración (p. 84).

Por otro lado, el objetivo de la investigación de Faura e Izquierdo (2009), fue analizar los conceptos de expatriación y expatriado, como también las etapas que conlleva este proceso de expatriación, para la cual se realizó un estudio a 19 empresas multinacionales con sede en España. El estudio concluyó que la expatriación genera una gran ventaja a los profesionales que quieren ver su carrera profesional crecer o que están estancados en su país sin poder detonar su potencial al máximo; sin embargo, muchas veces es difícil migrar, sobre todo por el apego a la cultura (pp. 25-31).

Las dos investigaciones se basaron en estudios histórico/descriptivos, ya que describen las causas y los posibles efectos de una migración internacional, teniendo como resultado que ninguna teoría individualmente puede ofrecer una explicación completa sobre los diversos procesos de la migración internacional y las posibles oportunidades que las migraciones ofrecen.

Estas investigaciones se relacionan con la investigación en curso, pues permite describir más detalladamente los conceptos migratorios además de mencionar los efectos que una migración pueda causar.

Al desarrollar el concepto de *cross-cultural*, Thiagarajan (1971) en su investigación explicó que tradicionalmente, la mayoría de los gerentes que asumían asignaciones en el extranjero fueron enviados a otros países sin ninguna preparación previa. En algunos casos recibieron breves programas de orientación sobre las condiciones económicas, leyes, políticas, costumbres y prácticas comerciales, sin embargo, estos cursos no eran suficientes (p. 69).

La investigación se enmarcó en un proyecto factible al ser una de tipo descriptiva/histórica. El artículo referido utilizó el conocimiento obtenido de los esfuerzos de investigación y experimentación llevados a cabo por The Peace Corps, el Departamento de Estado y las Fuerzas Armadas de los E.E.U.U. También se posee información sobre las experiencias de visitantes extranjeros, especialmente estudiantes (Thiagarajan, 1971, p. 69). Este trabajo se relaciona con la investigación en curso, ya que explica sobre el choque cultural, el cual es de gran importancia para la presente investigación, el shock cultural se analizará más adelante en el marco teórico.

Por otro lado, Hofstede (1993) con el objetivo de categorizar las diferencias culturales entre los países, creó cinco dimensiones culturales independientes que ayudaron a explicar las diferentes formas de gestión que se han encontrado, para ello realizó una encuesta a más de 100,000 trabajadores de IBM en los 40 países más grandes del mundo (p. 81).

La investigación se enmarcó en un proyecto factible al ser una de tipo descriptiva/histórica. El citado artículo invita al lector a realizar un viaje alrededor del mundo para aprender sobre las prácticas y teorías de gestión local en Alemania, China Francia, Holanda, Japón y Rusia (Hofstede, 1993, p. 91). Este trabajo se relaciona con la investigación, ya que propone material para comprender más las diferencias que se pueden encontrar entre diversos países y entender mejor el choque cultural.

Los autores Fink, Kölling y Neyer (2006) argumentaron acerca de la comprensión de la cultura cruzada e interacciones de gestión natural que podrían verse obstaculizadas por incidentes críticos, ven las distintas formas de cómo se percibe el comportamiento por individuos de diferentes culturas. El objetivo de la investigación fue reflexionar sobre las interrelaciones de los estándares culturales con las dimensiones culturales y los rasgos de personalidad.

Se basan en un estudio histórico/descriptivo con muestras y modelos de investigaciones antiguas y uno de los resultados más importantes es que los individuos con rasgos de personalidad específicos tienen menos problemas para adaptarse o hacer frente a las situaciones ambiguas que surgen en los encuentros interculturales y que los rasgos de personalidad específicos tienen un impacto en la cultura intercultural (Fink et al., 2006, p. 46). Este trabajo se relaciona con la investigación en curso, pues ayuda a ver las diferentes formas en cómo reaccionan o interpretan las personas de diferentes culturas una situación, que puede verse influenciada en los negocios.

Mientras que el objetivo de la investigación histórica/descriptiva de Winkelman (1994) fue abordar la naturaleza, las etapas y las causas del choque cultural para proporcionar pautas generales para manejar las experiencias de choque cultural en una variedad de circunstancias. El choque cultural ocurre para grupos de inmigrantes, empresarios,

estudiantes y refugiados (p. 121). Se identificaron cuatro fases de choque cultural: 1) La luna de miel o fase del turista, 2) la crisis o la fase de choque cultural, 3) la fase de ajuste, reorientación, y recuperación gradual, y 4) finalmente la adaptación (Winkelman, 1994, p. 122). Concluyendo que se necesitan evaluaciones sistemáticas de los programas de capacitación en choque cultural para determinar los factores que son más importantes para los diferentes tipos de personas y situaciones. Este trabajo se relaciona con la investigación, ya que propone material sobre el choque cultural, sus aspectos, fases, causas y estrategias para controlar y en su defecto disminuir el choque cultural y adaptarse.

Algunos años después, D'Souza et al. (2016), realizaron una investigación con el objetivo de identificar temas sobre experiencias internacionales que impactan en la cultura y cómo estos hallazgos intervendrán para comprender los programas de capacitación intercultural. Por lo que evaluaron las influencias de la insensibilidad intercultural en el choque cultural y la voluntad de adaptarse (p. 906). La metodología utilizada fue el método del diario, en el cual durante seis años se analizaron las reflexiones de estudiantes que fueron a China a un intercambio cultural (D'Souza et al., 2016, pp. 909-910).

Este trabajo se relaciona con la investigación, ya que propone material sobre las oportunidades que se han abierto en todos los países dando lugar a la movilidad laboral, asimismo sobre como los programas internacionales en las escuelas de negocios han aumentado en popularidad, y aunque presentan oportunidades de trabajo internacionales, los solicitantes de empleo se enfrentan a problemas culturales complejos.

## **CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En los negocios internacionales las empresas buscan constantemente expandir sus operaciones, para ello optan por diversos modos de entrada a un nuevo país; algunas deciden exportar sus productos y/o servicios, mientras que otras optan por invertir capital para hacer crecer su portafolio de actividades y poder así, satisfacer mejor las demandas y necesidades de sus clientes. Muchas veces escoger la estrategia de internacionalización genera dificultades porque se desconoce información del mercado y las costumbres del futuro ambiente laboral.

En la presente investigación se analizará si el aumento o disminución de la IED es una consecuencia de la internacionalización de las compañías mineras de cobre de capital extranjero en el Perú, la migración externa que esta genera a la hora de que la empresa decide relocalizar a sus trabajadores y el choque cultural interno que este nuevo cambio podría generar dentro de la empresa por la presencia de trabajadores de distintas nacionalidades.

La globalización ha permitido la internacionalización de empresas y la migración de personas alrededor del mundo, por ende, definiremos brevemente estos conceptos en el marco teórico.

Cuando una empresa quiere internacionalizarse, existen diferentes modos en la que lo puede hacer. Es recomendable que las empresas sepan si están lo suficientemente capacitadas para tomar riesgos y si tienen el control para poder realizarlo. Los modos de entrada más conocidos son la exportación, la cual es la menos riesgosa y en la que se tiene mayor control, seguida por la franquicia con un poco más de riesgo y menos control. Seguida de estas dos está el Joint Venture que requiere un mayor riesgo y por último esta el “Wholly Owned Subsidiary” que implica no tener tanto control y más riesgo que las anteriores.

Muchas veces es difícil acostumbrarse a vivir en un nuevo país. Uno de los desafíos en la internacionalización de empresarios es el expatriado, donde el empresario se enfrenta a una nueva cultura y tiene que hacer lo mejor de sí para poder salir adelante, tanto laboral como personalmente. Este reto implica que la persona requiera de mucha información del país al que está yendo a trabajar para poder así culturizarse, muchas veces este proceso de

internacionalización puede ser largo como también puede ser por un periodo corto, depende el proyecto y los planes a futuro de la empresa contratante hacia el individuo.

En el estudio de Aycan y Kanungo, los expatriados son los empleados de organizaciones gubernamentales o empresariales que son enviados por su empresa a un sitio relacionado al lugar donde trabajan en un país distinto al de ellos, para llegar a cumplir una meta u ocupar algún puesto por un periodo temporal, mayormente entre un periodo no menor a seis meses y máximo de cinco años (como se citó en Espinosa, 2009, p. 25).

Como bien se menciona previamente, estos expatriados no se quedan en el otro país a vivir para siempre, muchos se quedan trabajando en la empresa extranjera por varios meses y renuevan contratos y otros muchas veces encuentran que viviendo en ese país tienen muchas oportunidades para crecer y en varios casos el mismo expatriado no quiere mudarse nuevamente a su país de origen, ya sea por distintos factores que lo retienen a quedarse.

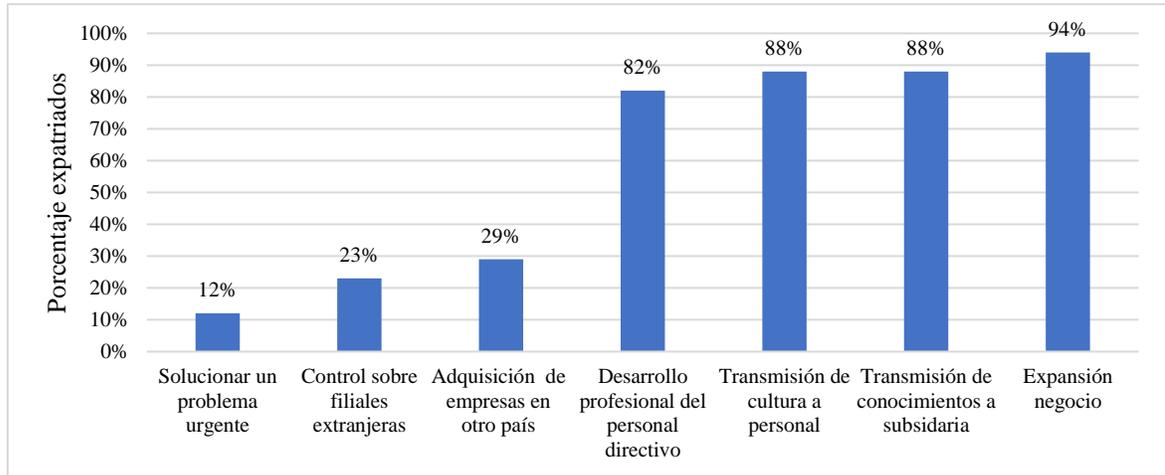
Por otro lado, los expatriados que regresan a su país se le llaman “repatriados”. Espinosa (2009) señala: “aquellos profesionales que una vez han cumplido con su asignación internacional como expatriado, regresan a la empresa matriz en el país origen” (p. 25).

De acuerdo con Hartmann et al. (2004), uno de los desafíos más grandes para los “frequent flyers” es el tener poco tiempo para poder estar con sus familiares y amigos, por todo el tiempo que pasa entre países, teniendo poco tiempo para crear relaciones de amistad, como también el estrés de hacer una tarea en un tiempo determinado.

Los motivos de la expatriación son los que se detallan a continuación.

**Figura 2.1**

*Objetivos y prioridades de la expatriación en porcentaje en el año 2005*



*Nota.* “Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas” S. Gómez, 2005, *IESE Business School*, pp. 25-27 (<https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-30.pdf>).

En la figura 2.1 se puede observar que una de las prioridades más importantes de la expatriación es la transmisión de conocimientos y la cultura al personal de la subsidiaria como también una prioridad es poder expandir el negocio y desarrollar profesionalmente al personal directivo de la empresa.

En base a lo mencionado anteriormente, al tener una tarea que se tiene que cumplir en un tiempo determinado, las horas que trabaja a veces son numerosas, pues es necesario madrugar para poder completarlas en un determinado momento, aparte de tener el “jetlag” por estar viajando frecuentemente, estos empresarios atienden tanto a reuniones cara a cara como también virtuales cuando no es posible viajar.

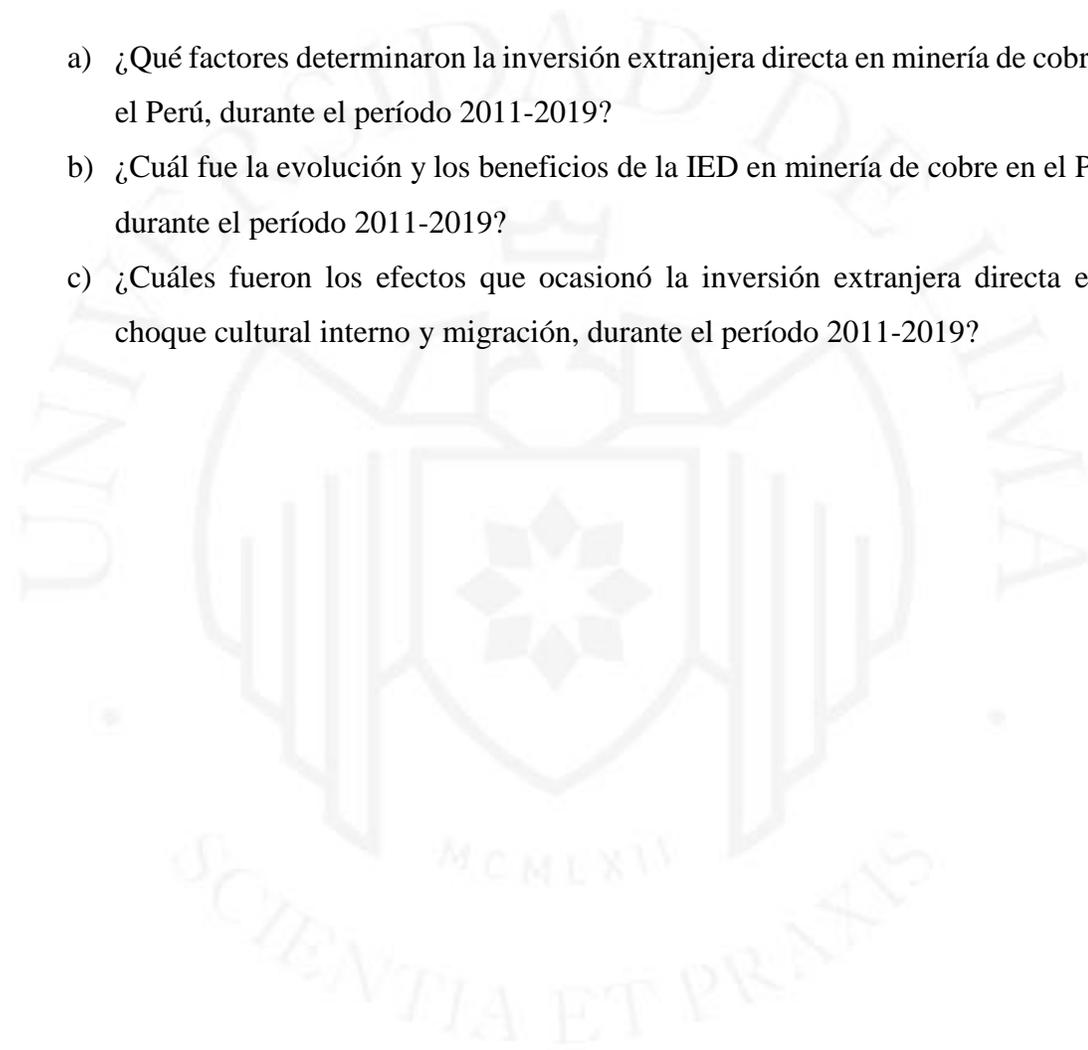
Se analizará la información recolectada de las encuestas realizadas a directores, gerentes y/o jefes de las áreas de finanzas, logística, recursos humanos, producción entre otras de las cinco principales empresas exportadoras de cobre en el Perú.

## **2.1 Pregunta general:**

¿Qué factores determinan la inversión extranjera directa como parte del proceso de internacionalización de compañías mineras de cobre en el Perú, período 2011-2019, así como los efectos que ocasiona en choque cultural interno y migración?

## **2.2 Preguntas específicas:**

- a) ¿Qué factores determinaron la inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú, durante el período 2011-2019?
- b) ¿Cuál fue la evolución y los beneficios de la IED en minería de cobre en el Perú, durante el período 2011-2019?
- c) ¿Cuáles fueron los efectos que ocasionó la inversión extranjera directa en el choque cultural interno y migración, durante el período 2011-2019?



## **CAPÍTULO III: JUSTIFICACIÓN**

### **3.1 Importancia de la Investigación**

La presente investigación tiene como propósito investigar y analizar cuál es la importancia, causas y efectos de la inversión extranjera directa en la minería de cobre en el Perú durante el periodo 2011-2019. Empezando por crear una cadena con los siguientes eslabones – globalización, internacionalización, migración y choque cultural. Con la finalidad de proporcionar un análisis profundo sobre las principales variables que se ven afectadas por la internacionalización de empresas mineras de cobre.

Los beneficios esperados de la investigación son otorgar un recurso para todos los interesados que deseen conocer más sobre la internacionalización de las empresas mineras de cobre y sus efectos en el ámbito cultural, económico, laboral y social.

La problemática que se busca resolver con la presente investigación es; el choque cultural interno generado por el crecimiento de la inversión extranjera directa por parte de las empresas mineras de cobre de capital extranjero.

La investigación aportará nuevos conocimientos acerca de las estrategias de internacionalización que son utilizadas por las compañías mineras extranjeras para ingresar al Perú, el flujo de capital que abre estas nuevas operaciones conlleva y sobre los efectos que podría ocasionar un choque de culturas.

### **3.2 Viabilidad de la investigación**

En cuanto a la viabilidad de la investigación, debido a que estamos en tiempos de pandemia, se efectuarán encuestas virtuales a directores, gerentes y/o jefes de las áreas de finanzas, logística, recursos humanos, producción entre otras de las cinco principales empresas exportadoras de cobre en el Perú.

Con respecto al tiempo y acceso a la información, se dispone de tiempo suficiente para realizar las encuestas dado que, como se mencionó anteriormente, se cuenta con dos investigadores quienes dividirán el trabajo de realizar las encuestas, asimismo la recolección de información será en un intervalo de un año. Se cuenta con acceso a la información publicada en el Directorio Minero y Relaciones Exteriores, así como de expertos.

Se cuenta con limitaciones temporales y geográficas, la primera debido a la coyuntura que se vivió desde inicios del 2020 con respecto al COVID-19 por ello el período de investigación será durante el 2021 – 2022 y la segunda, puesto que se realizará únicamente en la ciudad de Lima dado que las empresas mineras tienen las oficinas de representación en la capital.



## **CAPÍTULO IV: OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo general:**

Analizar los factores que determinan la inversión extranjera directa como parte del proceso de internacionalización de las compañías mineras de cobre en el Perú, en el periodo 2011 – 2019, así como los efectos que ocasiona en el choque cultural interno y migración.

### **4.2 Objetivos específicos:**

- a) Identificar y analizar los factores que determinaron la inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú durante el periodo 2011 – 2019.
- b) Analizar y evaluar la evolución y los beneficios de la inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú, durante el periodo 2011 – 2019.
- c) Identificar y analizar los efectos que ocasionó la inversión extranjera directa en el choque cultural interno y migración, durante el periodo 2011 – 2019.

## **CAPÍTULO V: HIPÓTESIS**

### **5.1 Hipótesis general:**

El buen desempeño de los factores económicos, políticos y sociales, si influyen en el incremento de la inversión extranjera directa de empresas mineras de cobre en el Perú, así como en las migraciones, lo que genera un choque cultural interno en las empresas.

### **5.2 Hipótesis específicas:**

- a) Los factores económicos, políticos y sociales, si influyen en el incremento de la inversión extranjera directa en empresas mineras de cobre en el Perú.
- b) La inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú genera beneficios económicos y sociales.
- c) La inversión extranjera directa de empresas mineras de cobre en el Perú aumenta el choque cultural interno y las migraciones.

# CAPÍTULO VI: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

## 6.1 Marco Teórico

### Globalización

Dator (2006) explicó que la globalización no es solo el sistema capitalista mundial llamado neoliberalismo sino también que es la gama completa de fuerzas y factores que se extienden por todo el mundo sin obstáculos, o apenas obstaculizados, por los límites y políticas del estado-nación (p. 13).

Lo que quiere decir el autor, es que muchos otros autores relacionan a la globalización solamente con el pensamiento neo-liberalista, mientras tiene muchos otros factores que la hacen más completa.

Por otro lado, Pooch (2016) describió algunos de los efectos de la globalización, como por ejemplo se da un aumento de la conectividad, pudiendo así intercambiar información rápido y casi inmediato con respecto a la política, la seguridad y los medios.

Los avances tecnológicos van acompañados de un aumento en la conectividad y convergencia experimentada. Todo el mundo parece estar conectado por medios nuevos o mejores de infraestructura, transporte, información o dispositivos digitales. La nueva tecnología conduce a servicios de información más rápidos y a redes mundiales crecientes de personas, capitalismo e ideologías (Pooch, 2016, p. 19).

Pooch también explicó acerca de tres innovaciones que genera la globalización:

La primera es la creciente interdependencia, el mercado global, por ejemplo, está regido por la competencia global. La segunda es una creciente migración multidireccional, las personas ahora migran a todas partes del mundo, y esta migración ha llevado y contribuido a una transferencia de conocimiento y global progreso tecnológico y económico. La tercera es la erosión gradual de la política, que puede incluir la disminución del número de votantes y menos confianza en la política nacional o puede significar una erosión de los límites (Pooch, 2016, p. 21).

## **Perspectiva Económica de la Internacionalización**

Los orígenes de la internacionalización, históricamente, provienen de la clásica teoría del comercio internacional la que indica que las naciones suelen especializarse para elaborar bienes y servicios en los cuales, debido a su especialización o ventaja competitiva, pueden manejar mejores costos de producción a comparación de otras (Cardozo et al., 2013, p. 4).

La consecuencia más relevante de la especialización y la división del trabajo es el comercio internacional, el cual permite redirigir los recursos y enfocarlos de manera más ventajosa.

John Stuart Mill evaluó las fuerzas que determinan los términos de intercambio, el observó que los términos de intercambio, vale decir precio, cantidad, entre otros hacían variar a las exportaciones (Cardozo et al., 2013).

Buckley y Casson (2009), en su investigación desarrollaron la siguiente hipótesis: “las organizaciones multinacionales representan una herramienta alternativa al mercado para administrar actividades de valor a través de fronteras nacionales, y que para que las empresas se impliquen en inversiones directas en el extranjero tienen que darse las siguientes condiciones” (p. 1565).

- a. Que existan ventajas de localizar las actividades en el exterior y
- b. Que el organizar estas actividades dentro de la empresa resulte más eficiente que venderlas o cederlas a empresas del país extranjero.

Por otro lado, Dunning (1988), plantea la teoría ecléctica la cual indica que para que una empresa decida aprovechar sus ventajas competitivas, se tienen que dar ventajas propias, de internalización, localización y una estrategia a largo plazo, expresadas de la siguiente manera:

- a. Poseer ventajas propias en comparación con las empresas locales;
- b. Ser capaz de explotar las ventajas por sí misma mediante la expansión de su cadena de valor sin tener que tercerizar los procesos;
- c. Ser rentable localizar en el exterior un porcentaje de su planta y
- d. Que exista concordancia entre la producción y la estrategia de la organización a largo plazo.

Analizando la propuesta ecléctica de Dunning se concluye que para que exista una empresa multinacional se deberán integrar las cuatro condiciones antes mencionadas (como se citó en Becerra et al., 2006, p. 9).

Michael Porter en 1990 presenta el diamante el cual buscaba responder las siguientes preguntas:

- a. ¿Por qué ciertas empresas con sede en distintas naciones son capaces de innovación constante?
- b. ¿Por qué buscan exhaustivamente una ventaja competitiva más sofisticada?
- c. ¿Por qué son capaces de superar las barreras sustanciales al cambio y la innovación que suelen ir de la mano con el éxito?

La respuesta a las preguntas realizadas anteriormente radica en cuatro atributos generales de una nación, atributos que individualmente y como sistema constituyen el diamante de la ventaja nacional, el campo de juego que cada nación establece y opera para sus industrias (Porter, 1990).

**Figura 6.1**

*Diamante de Porter*



*Nota.* “The Competitive Advantage of Nations” por M. Porter, 1990, *Harvard Business Review* (<https://hbr.org/1990/03/the-competitive-advantage-of-nations>).

El primero hace referencia a la posición de la nación en factores de producción; el segundo, sobre la naturaleza de la demanda del mercado interno; el tercero, sobre la presencia o ausencia en la nación de industrias proveedoras y finalmente el cuarto, que habla sobre la naturaleza de la rivalidad doméstica (Porter, 1990).

## **El proceso de la internacionalización de las empresas**

Lo que se busca con esta parte de la investigación es escoger la o las teorías que explican cómo y por qué una empresa nacional logra convertirse en una empresa internacional y en qué momento se encuentra lista para seguir creciendo internacionalmente.

### **Modelo Uppsala**

El modelo Uppsala, de acuerdo a, Johanson y Wiedersheim-Paul (1975), indica que la compañía aumentará poco a poco los recursos de un país a medida que adquiere mayores conocimientos de las actividades que se llevan a cabo en ese mercado y que la actividad en el extranjero ocurrirá a lo largo de las siguientes cuatro etapas:

1. Actividades esporádicas o no regulares de exportación;
2. Exportaciones a través de representantes independientes;
3. Establecimiento de una sucursal comercial en el país extranjero y
4. Establecimiento de unidades productivas en el país extranjero.

Cada etapa genera un mayor grado de compromiso internacional de la empresa en ese mercado y aumenta la experiencia que tiene la compañía en el exterior (como se citó en Cardozo et al., 2013, p. 10).

### **Inversión Extranjera Directa (IED)**

La IED es un factor importante en las relaciones internacionales porque crea nexos entre países, fomentando el intercambio de bienes y servicios globales, lo cual permite desarrollar la economía del país receptor de la inversión (OECD, sf).

Peng (2012), afirma que la IED puede ser horizontal o vertical, la primera significa que las empresas fabrican los mismos productos u ofrecen los mismos servicios en un país huésped como lo hacen en su propio país, mientras que en la segunda toda la cadena de valor se ve afectada (p. 181).

La importancia y el creciente interés en las causas y consecuencias de la IED ha llevado al desarrollo de una serie de teorías que intentan explicar por qué las multinacionales deciden utilizar la IED como estrategia de internacionalización, por qué eligen un país en vez de otro para ubicar su actividad comercial extranjera, y por qué eligen un modo de

entrada en particular. Estas teorías también intentan explicar por qué algunos países tienen más éxito que otros en la obtención de IED (Moosa, 2012, p. 23).

Los países de América Latina y el Caribe han sido un centro de atracción de IED en las últimas décadas. Entre los países de la región se observa que Brasil, Chile y México recibieron la mayor parte de la IED entrante en la región durante el período 1980-2010. Sin embargo, Perú, a pesar de haber logrado atraer una cantidad considerable de entradas de IED desde los años 90, nunca logró convertirse en el principal destino de IED en la región (Kechagia y Metaxas, 2016, p. 1).

### **Migraciones**

Luego de revisar varios conceptos, se decidió utilizar el de Sánchez:

Sánchez (2000) quien investigó sobre la migración internacional se basó en dos aspectos de esta, uno a nivel micro y otro a nivel macro, el primero argumenta acerca de tomar decisiones racionales individuales en búsqueda de un mayor bienestar. Es decir, que se trata de un proceso individual y voluntario comparando una situación actual y la ganancia que espera, calculando así la rentabilidad (p. 12).

Mientras por el otro lado, el nivel macro se basa en que la migración surge por la oferta y demanda laboral, en la que las personas deciden muchas veces migrar a países más desarrollados y cercanos al suyo (Sánchez, 2000, p. 13).

Faura e Izquierdo (2009) se centraron en 5 principales motivos por los cuales las personas migran y son expatriados. El primero es el desarrollo de una carrera internacional, en la que se busca la asignación para roles internacionales de la empresa (p. 46).

El segundo motivo es la toma de control en gestiones clave como también funcionamiento, mientras que el tercero es el intercambio del know-how, llevando los conocimientos hacia otras personas internacionalmente. El cuarto se basa en la proyección de nuevos profesionales mientras que el último motivo se basa en los conocimientos organizacionales y como transmitir el estilo y modo de trabajo (p. 47).

Como bien se menciona previamente, estos expatriados no se quedan en el otro país a vivir para siempre, muchos se quedan trabajando en la empresa extranjera por varios años

y renuevan contratos y otros muchas veces encuentran que viviendo en ese país tienen muchas oportunidades para crecer y en varios casos el mismo expatriado no quiere mudarse nuevamente a su país de origen, ya sea por distintos factores que lo retienen a quedarse. Este expatriado se debe acostumbrar a la nueva cultura del país al que está migrando, donde va a enfrentar un choque cultural, el cual tiene que superar para quedarse y desarrollarse en el país. (Espinosa, 2009, p. 25).

### **Choque Cultural**

Oberg (1960) define el choque cultural como un estado de ansiedad en el que dificulta la interacción social por la pérdida de todo referente y símbolo de su cultura anterior. Lo que significa que una persona al llegar de un país a otro ya sea por motivos de trabajo u otros, se encuentra en un estado de incertidumbre frecuentemente al desconocer los símbolos y hábitos de la nueva cultura (p. 178).

Church afirmó que “El choque cultural está visto comúnmente como un proceso normal de adaptación al estrés cultural, generando síntomas como ansiedad, impotencia, irritabilidad, y anhelo de un entorno más predecible y gratificante” (como se citó en Fray, 1998, p. 9).

Todas las personas cuentan con algo llamado “inteligencia cultural”, esta es definida por Livermore (2011) como la capacidad para funcionar con eficacia en cualquier cultura nacional, étnica y organizativa. Cuando una persona cuenta con un alto grado de inteligencia cultural, puede entender mejor diferentes culturas y poder resolver problemas como lo es el choque cultural.

Cuando se habla acerca de las dimensiones, Livermore (2011) desarrolló cuatro sobre la inteligencia cultural como también de cómo desarrollar esta inteligencia de una manera efectiva.

La primera dimensión es la motivación, que mide el nivel de interés, confianza y manejo para adaptarse a situaciones multiculturales, esta se puede reforzar conectando con intereses como deportes, comidas, es importante viajar y mantener siempre el control de la situación (p. 5).

La segunda dimensión es el conocimiento que, se refiere al grado de ver que tienen las personas para reconocer si una cultura es o no similar a la otra, esta dimensión se puede mejorar viendo los valores de una cultura, atendiendo a eventos, viendo a las personas interactuar, estudiando un nuevo idioma, entre otros (p. 5).

La tercera dimensión es la estrategia, que mide el nivel de conciencia y capacidad para planificar interacciones multiculturales, para mejorar esta dimensión es necesario ver lo que están haciendo las personas como algo diferente en vez de verlo si está bien o está mal, planear interacciones sociales y ver como uno se comporta en ellas, hacer buenas preguntas, entre otros (p. 6).

La cuarta y última dimensión es la acción, que mide el nivel de adaptabilidad al relacionarse y trabajar interculturalmente, una manera de mejorar esta dimensión es desarrollar habilidades sociales, preguntas sobre la familia, ponerse en un lugar de necesidad pidiendo ayuda, unirse a un equipo multicultural, entre otros (Livermore, 2011, p. 7).

Es necesario aplicar las cuatro dimensiones descritas anteriormente, ya que permiten de alguna manera reducir el choque cultural.

Livermore (2011) desarrolla tres niveles que permiten reducir la falta de inteligencia cultural.

El primer nivel (cognitivo), propone aprender sobre las creencias y costumbres de las culturas extranjeras, no solo oír sino escuchar conscientemente, no utilizar estereotipos, entre otros (p. 12).

El segundo nivel (físico), formula adoptar los hábitos y modales de otras personas, se evidencia la capacidad de reflejar las costumbres y demostrar lo suficientemente bien como para querer ser como ellos (p. 13).

El tercer nivel (emocional), trata de practicar, observarse, ser paciente y no rendirse (Livermore, 2011, p. 14).

Estos tres niveles son esenciales para tener un alto grado de inteligencia, sin uno de ellos, es complicado poder hacer esta inteligencia un hábito.

El modelo por utilizar es el propuesto por Winkelman (1994), quien identificó 4 fases del choque cultural, las cuales son secuenciales y cíclicas.

La primera fase conocida como turismo, es la experiencia típica de las personas que ingresan a otras culturas para lunas de miel, vacaciones o breves viajes de negocios, caracterizada como interesante, emocionante, expectativas positivas (p. 120).

La segunda fase es la de crisis o choque cultural, puede surgir en unas pocas semanas a un mes. puede comenzar con una crisis total o como una serie de problemas crecientes, experiencias o reacciones negativas. Comienza inmediatamente por algunas personas, por ejemplo, cuando entran a la inmensidad de un aeropuerto (p. 121).

La tercera fase es la fase de ajuste y reorientación, que consiste en ajustarse efectivamente al nuevo ambiente cultural, es sobrepasar la segunda fase y tener sentimientos positivos a pesar de los problemas que se puedan generar (p. 122).

La cuarta fase es la adaptación o resolución, en la que se llega solo cuando se pueden resolver sin dificultad los problemas generados por el choque cultural y uno se puede adaptar (Winkelman, 1994, p. 122).

Según Thiagarajan (1971), la mayoría de los gerentes de compañías multinacionales que asumían tareas en el extranjero fueron enviados sin ningún previo entrenamiento específico. En algunos casos recibían programas de orientación y educación acerca de las condiciones políticas, económicas y sociales del país a donde iban, donde en otras ocasiones rara vez les enseñaban el idioma del país, sin embargo, se podía concluir que los gerentes condicionados a un entorno cultural específico experimentan dificultades considerables en ajustarse y trabajar eficazmente en una cultura que no es la suya (p. 77).

Thiagarajan, habla acerca de los métodos de entrenamiento que hay para desarrollar un mejor involucramiento en la cultura que se hace difícil adaptarse, algunas de las técnicas producen comprensión intelectual, mientras otras producen actitudes o comportamientos conductuales (p. 78).

Una técnica es el entrenamiento de la sensibilidad, es mayormente utilizado en industrias y otras instituciones sociales, donde un grupo de aproximadamente 6 a 16

individuos, a menudo extraños sin relaciones previas, y un entrenador se reúnen desde un fin de semana hasta varios fines de semana con un entrenador para realizar distintas actividades y resolver problemas (Thiagarajan, 1971, p. 79).

Esto ayuda a generar: Mejor conciencia de sí mismo e impacto en los demás, habilidades mejoradas para percibir y empatizar con los demás, mayor capacidad para desarrollar y mantener relaciones interpersonales auténticas basado en la confianza mutua y desarrollar habilidades para observar el "proceso" de las relaciones interpersonales y desarrollo grupal (p. 79).

Thiagarajan, argumenta que otro entrenamiento es la técnica semiestructurada llamada "juego de roles", en la que se asigna una situación y roles específicos que forman la base para los participantes asuman diferentes roles, esto permite a los participantes proyectarse en el nuevo rol e intentar experimentar los sentimientos involucrados en ser o tratar de ser la otra persona cuyo papel está jugando, en la que obliga al participante a convertirse consciente de las diferentes situaciones que podría enfrentar en el extranjero antes de que el participante haya tenido alguna experiencia intercultural (p. 79).

Un método utilizado para reducir el choque cultural son los "asimiladores culturales", en el que se instruye a un aprendiz, dentro un corto período de tiempo sobre la cultura subjetiva del país en el que se está yendo. Este programa requiere solo unas pocas horas o un día y consiste en una serie de episodios que tratan temas interpersonales en una situación intercultural, en la que hay cuatro alternativas de lidiar con la situación y se le pide al alumno que elija una de estas cuatro alternativas asociado con cada respuesta hay una declaración que describe la respuesta correcta y una explicación de las características culturales relevantes. Así, respondiendo a los episodios individuales y refiriéndose a las explicaciones que describen por qué su respuesta fue apropiada o no, el aprendiz tiene la oportunidad de probar su eficacia cultural y también aprender cuáles son las respuestas apropiadas en esa cultura específica. (Thiagarajan, 1971, p. 80).

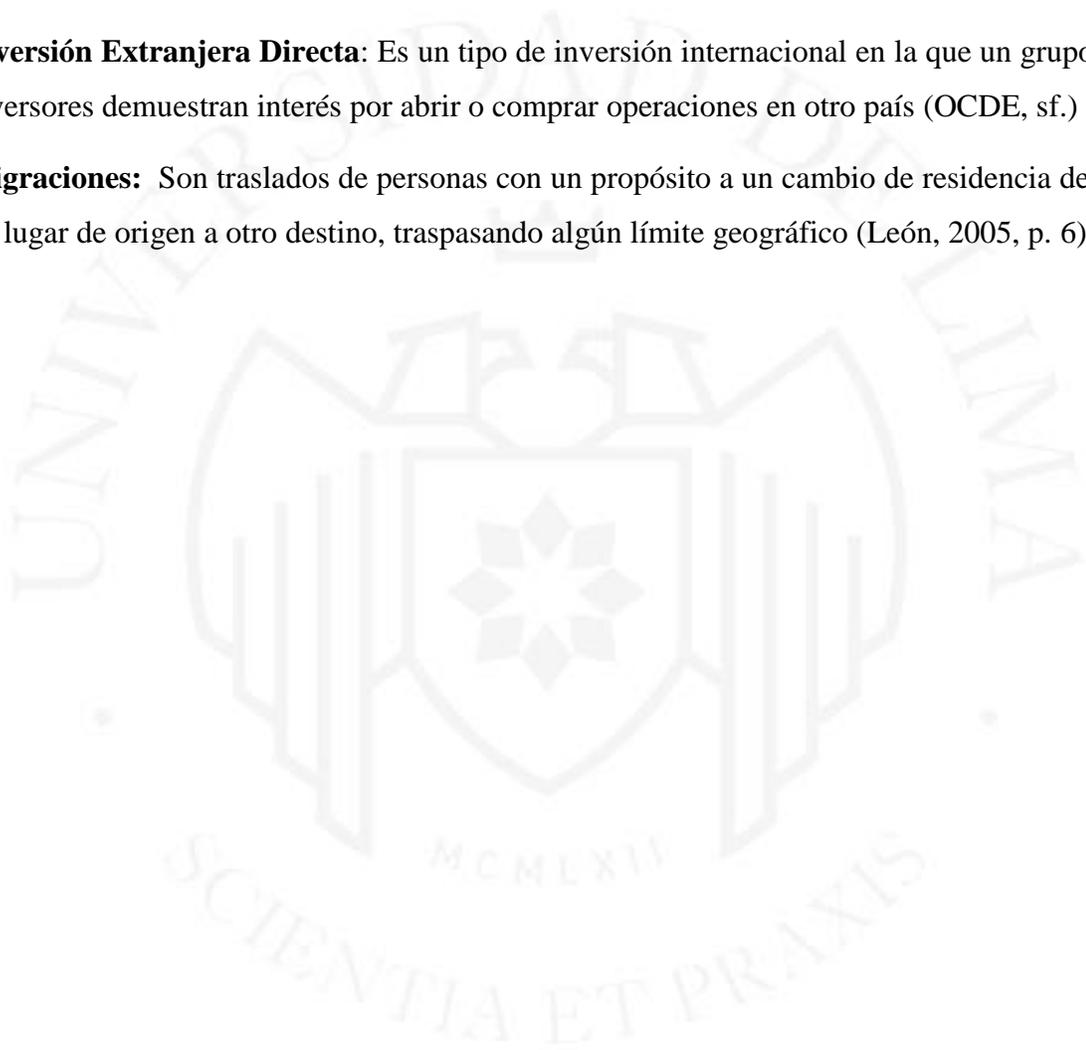
## 6.2 Marco Conceptual

**Choque cultural:** Es un estado de ansiedad en el que se dificulta la interacción social por la pérdida de todo referente y símbolo de su cultura anterior (Oberg, 1960, p. 178).

**Internacionalización de la Empresa:** Es una estrategia de crecimiento por diversificación geográfica internacional, en la cual, la empresa busca volverse más competitiva (Villareal, 2006, p. 58).

**Inversión Extranjera Directa:** Es un tipo de inversión internacional en la que un grupo de inversores demuestran interés por abrir o comprar operaciones en otro país (OCDE, sf.)

**Migraciones:** Son traslados de personas con un propósito a un cambio de residencia desde un lugar de origen a otro destino, traspasando algún límite geográfico (León, 2005, p. 6).



## 6.3 Matriz de Consistencia

### Tabla 6.1

#### Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables		Indicadores	
<b>Problema General:</b> ¿Qué factores determinan la inversión extranjera directa como parte del proceso de internacionalización de compañías mineras de cobre en el Perú, período 2011-2019, así como los efectos que ocasiona en choque cultural y migración?	<b>Objetivo general:</b> Investigar y analizar los factores que determinan la inversión extranjera directa como parte del proceso de internacionalización de las compañías mineras de cobre en el Perú, en el período 2011 – 2019, así como los efectos que ocasiona en el choque cultural y migración.	<b>Hipótesis general:</b> El buen desempeño de los factores económicos, políticos y sociales, si influyen en el incremento de la inversión extranjera directa de empresas mineras de cobre en el Perú, así como en las migraciones, lo que genera un choque cultural interno en las empresas.	<b>Variable Dependiente</b>	Inversión Extranjera Directa, migraciones y choque cultural	<b>Indicador 1</b>	Monto de IED en minería de cobre recibido en el período 2011-2019
			<b>Variable Independiente</b>	Factores económicos, políticos y sociales	<b>Indicador 2</b>	Estabilidad macroeconómica, demanda de bienes intermedios, generación de empleo, exportaciones e intercambio de divisas, autorizaciones gubernamentales
<b>Problema específico 1:</b> ¿Qué factores determinaron la inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú, durante el período 2011-2019?	<b>Objetivo específico 1:</b> Identificar y analizar los factores que determinaron la inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú durante el período 2011 – 2019.	<b>Hipótesis específica 1:</b> Los factores económicos, políticos y sociales, si influyen en el incremento de la inversión extranjera directa de empresas mineras de cobre en el Perú.	<b>Variable Dependiente</b>	Inversión Extranjera Directa	<b>Indicador 1</b>	Monto de IED en minería de cobre recibido en el período 2011-2019
			<b>Variable Independiente</b>	Factores económicos, políticos y sociales	<b>Indicador 2</b>	Estabilidad macroeconómica, demanda de bienes intermedios, generación de empleo, exportaciones e intercambio de divisas, autorizaciones gubernamentales
<b>Problema específico 2:</b> ¿Cuál fue la evolución y los beneficios de la IED en minería de cobre en el Perú, durante el período 2011-2019?	<b>Objetivo específico 2:</b> Analizar y evaluar la evolución y los beneficios de la inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú, durante el período 2011 – 2019.	<b>Hipótesis específica 2:</b> La inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú, genera beneficios económicos y sociales.	<b>Variable Dependiente</b>	Beneficios económicos y sociales	<b>Indicador 1</b>	Mejorar la calidad de vida de la población aledaña, generación de empleos, incremento de exportaciones
			<b>Variable Independiente</b>	Inversión Extranjera Directa	<b>Indicador 2</b>	Monto de IED en minería de cobre recibido en el período 2011-2019
<b>Problema específico 3:</b> ¿Cuáles fueron los efectos que ocasionó la inversión extranjera directa en el choque cultural y migración, durante el período 2011-2019?	<b>Objetivo específico 3:</b> Identificar y analizar los efectos que ocasionó la inversión extranjera directa en el choque cultural y migración, durante el período 2011 – 2019.	<b>Hipótesis específica 3:</b> La inversión extranjera directa de empresas mineras de cobre en el Perú, aumenta el choque cultural y las migraciones.	<b>Variable Dependiente</b>	Choque Cultural y Migración	<b>Indicador 1</b>	Trabajadores extranjeros en las diferentes etapas de choque cultural, número de empleados extranjeros con poder de decisión medio/alto en empresas mineras de cobre
			<b>Variable Independiente</b>	Inversión Extranjera Directa	<b>Indicador 2</b>	Monto de IED en minería de cobre recibido en el período 2011-2019

## 6.4 Matriz de Operacionalización

**Tabla 6.2**

*Matriz de Operacionalización*

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Item	Fuentes	Técnicas e Instrumentos
Inversión Extranjera Directa	La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos define que la IED es una categoría de inversión transfronteriza en la que un inversionista residente en una economía establece un interés duradero y un grado significativo de influencia sobre una empresa localizasa en otra economía (s.f.)	Económica	Monto de IED en minería de cobre recibido en el periodo 2011-2019	Número de contratos de inversión según sector	Pro Inversión (2019)	Estadística y Encuestas
Migración/Recolocación de trabajadores	Según Boyle (1998), la migración es el hecho de atravesar la línea divisoria de una unidad política o administrativa durante un periodo mínimo de tiempo (como se citó en Castles, 2000, p. 17).	Geográfica	Número de empleados extranjeros con poder de decisión en empresas mineras	Indice de movimientos migratorios por país	Superintendencia Nacional de Migraciones Perú (2019)	Estadística y Encuesta
Choque Cultural	Oberg (1960) define el choque cultural como un estado de ansiedad en el que dificulta la interacción social por la pérdida de todo referente y símbolo de su cultura anterior (p.178).	Cultural	Etapas de Choque Cultural	Cuatro fases de Winkelman	Cultural Shock and Adaptation, Winkelman (1994)	Encuestas

# **CAPÍTULO VII: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **7.1 Tipo de estudio**

### **7.1.1 Según la orientación**

Según la orientación, el tipo de estudio que se está elaborando es una investigación aplicada, dado que se busca brindar una solución a las empresas mineras productoras y exportadoras de cobre en el Perú que hayan tenido que recolocar a trabajadores en un país con una cultura distinta a la de los colaboradores, se trata de una investigación sobre una situación real.

### **7.1.2 Según la técnica de contrastación**

Por el lado de la contrastación, la investigación que se está efectuando es de tipo no experimental explicativa, porque se analizan los efectos de la internacionalización de las empresas mineras de cobre en los ámbitos de choque cultural, inversión extranjera directa y migraciones.

### **7.1.3 De acuerdo con la direccionalidad**

La investigación tiene como direccionalidad la retrospectiva, ya que muestra un efecto en el presente y se busca la causa en el pasado, analizando información respecto a la inversión extranjera directa, minería de cobre, las migraciones, entre otros factores.

### **7.1.4 De acuerdo con el tipo de fuente de recolección de datos**

La investigación es retrolectiva, debido a que se está analizando información de fuentes secundarias, tales como: estadística de instituciones gubernamentales entre ellas, el Banco Mundial, BCRP, Superintendencia Nacional de Migraciones, así como información de investigaciones y documentos previos de revistas y de diversas universidades.

### **7.1.5 De acuerdo con la evolución del fenómeno estudiado**

La investigación que se está realizando es una investigación transversal, dado que es un estudio observacional, donde se recopila información de la población en un solo momento en el tiempo.

### **7.1.6 De acuerdo con la comparación de las variables**

De acuerdo con la comparación de las variables, el tipo de estudio que se está realizando es una investigación comparativa, ya que se compararon las variables para contrastar las hipótesis, asimismo se analizó una población, en la que se encuentran directores, gerentes y/o jefes de las áreas de finanzas, logística, recursos humanos, producción entre otras de las principales cinco empresas productoras de cobre en el Perú; el instrumento utilizado fue un cuestionario.

## **7.2 Población, Muestreo y Muestra**

### **7.2.1 Población**

Para la presente investigación se trabajará con una población, de la cual se espera obtener información sobre las siguientes variables de interés: internacionalización de empresas mineras de cobre, inversión extranjera directa, migración y choque cultural.

La población es todos los directores, gerentes y/o jefes de las áreas de finanzas, logística, recursos humanos, producción entre otras de las cinco principales empresas productoras de cobre en el Perú de los cuales se espera obtener información sobre inversión extranjera directa, internacionalización y existencia del choque cultural ocasionado por las migraciones de los altos directivos. La información se obtuvo de las notas de estudio del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP, 2020).

### **7.2.2 Muestreo**

La muestra será seleccionada a través de un muestreo no probabilístico. Toda vez que se trata de un muestreo discrecional o muestreo por juicio de expertos, en el cual los investigadores seleccionan las unidades que serán muestra, las cuales en este caso son las cinco principales mineras de cobre en el Perú y dentro de cada una de ellas funcionarios expertos relacionados con el tema.

Es decir que, como primer paso se seleccionaron las empresas mineras a las cuales se dirigiría la encuesta, en este caso las empresas seleccionadas fueron: Southern, Cerro Verde, Antamina, Las Bambas y Antapaccay. Las cuales representan el 81.3% de las exportaciones de cobre. Y, como segundo paso, se seleccionó a los funcionarios a ser encuestados en cada una de las empresas mineras de cobre mencionadas.

### **7.2.3 Determinación de la muestra**

Para determinar la muestra se seleccionó a las cinco principales empresas mineras exportadoras de cobre en el Perú, las cuales representan el 81.3% de las exportaciones de cobre como se menciona anteriormente y de estas empresas, se envió la encuesta a los directores, gerentes y/o jefes de las áreas de finanzas, logística, recursos humanos, producción quienes consideramos que son los más indicados para responder las preguntas sobre inversión, migración y choque cultural interno.

## **7.3 Instrumentos de medición**

### **7.3.1 Confiabilidad, Validez y Objetividad**

#### **a. Confiabilidad**

El instrumento utilizado en la presente investigación servirá para medir las variables antes mencionadas y será realizado a 20 directores, gerentes y/o jefes de las áreas de finanzas, logística, recursos humanos, producción entre otras de las cinco principales empresas productoras de cobre en el Perú.

Resultó de mucha utilidad la revisión de encuestas realizadas en otros trabajos de investigación que han sido listados en el Capítulo I Antecedentes.

#### **b. Validez**

En esta parte del proceso se puede observar tres tipos de evidencia para sustentar mejor una validez total:

- a. Evidencia relacionada con el contenido
- b. Evidencia relacionada con el criterio
- c. Evidencia relacionada con el constructo

La primera, se refiere al grado en el cual el instrumento representa específicamente lo que se está midiendo, en el caso de la presente investigación, el cuestionario. Con las preguntas del cuestionario para los directores, gerentes y/o jefes de las áreas de finanzas, logística, recursos humanos, producción entre otras de las cinco principales empresas productoras de cobre en el Perú, se validan las variables de inversión extranjera directa, internacionalización de empresas mineras, migración

y choque cultural. Asimismo, con los registros documentarios se validará la información estadística necesaria.

La de criterio, será una validez predictiva, ya que, con la data obtenida del cuestionario, se podrá pronosticar qué empresas mineras de cobre son más propensas a recibir inmigrantes y tener un choque cultural.

Por otro lado, también presenta una evidencia relacionada a la validez de constructo, pues explica cómo las mediciones de las variables se vinculan congruentemente con las mediciones de otros conceptos correlacionados teóricamente, según lo enunciado en los antecedentes y en el marco teórico.

c. **Objetividad**

En la medición de instrumentos habrá una completa objetividad, dando las mismas condiciones para todos los participantes, eliminando así los sesgos que podrían aparecer durante un escenario no controlado. No existe una relación con el hecho de beneficiar a alguna empresa minera en particular.

Se ha trabajado con información concreta (objetiva) proporcionada por los encuestados como respuesta a las diferentes preguntas. Se trata de información precisa que no deja lugar a interpretaciones arbitrarias.

### **7.3.2 Instrumentos**

#### **7.3.3 Técnicas de los instrumentos**

Para la presente investigación se utilizó el cuestionario que se presenta en el anexo.

#### **7.4 Técnicas de recolección de datos**

Debido al contexto actual de pandemia, los datos se recolectaron a través de una encuesta por medios electrónicos, habiéndose utilizado la plataforma Google Form.

## CAPÍTULO VIII: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS

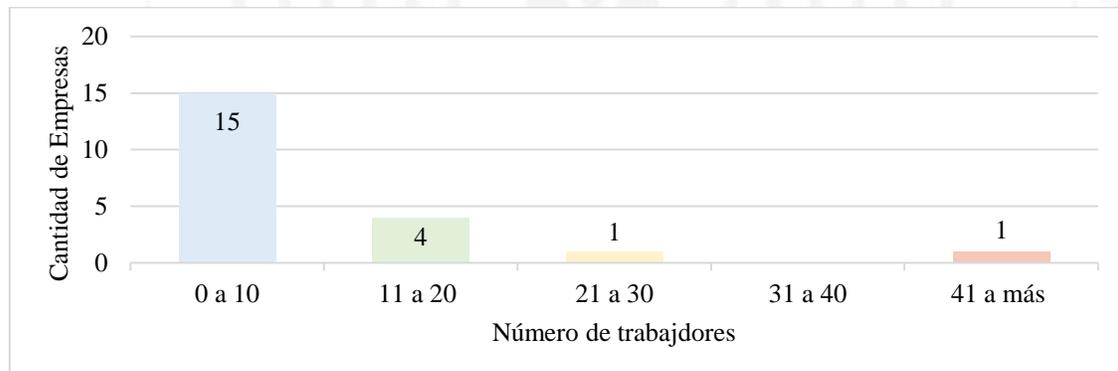
Para la presente investigación se obtuvo la respuesta de 21 encuestas realizadas a Directivos, Gerentes y Jefes con una experiencia promedio en el sector minero entre todos de 25 años, de las cuales se adquirió la siguiente información.

PREGUNTA 1:

¿Cuántos trabajadores de nacionalidad extranjera que tengan un poder de decisión medio/alto laboran actualmente en la empresa?

**Figura 8.1**

*Número de trabajadores de nacionalidad extranjera que tienen un poder de decisión medio/alto en la empresa.*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

Para la citada pregunta se consideraron las siguientes opciones: de 0 a 10, de 11 a 20, de 21 a 30, de 31 a 40 y 41 a más años.

Como se observa en la figura 8.1, el 71% de los encuestados respondieron que en la empresa laboran entre 0 a 10 trabajadores de nacionalidad extranjera con un poder de decisión medio/alto seguido por, de a 11 a 20 con un 19%, 21 a 30 5% y 41 a más 5%. Se puede concluir según el gráfico que en las empresas mineras si existen trabajadores

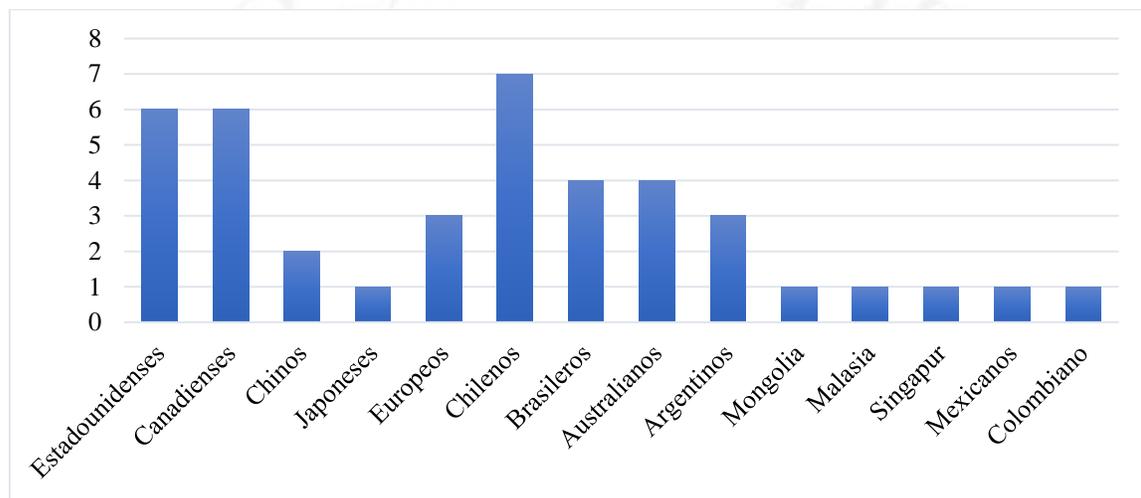
extranjeros con un poder de decisión medio/alto, en la figura 8.2 se mostrará que nacionalidad tienen.

## PREGUNTA 2

¿De qué nacionalidad son los trabajadores extranjeros que tiene un poder de decisión medio/alto en la empresa? Puede marcar más de una opción.

### Figura 8.2

*Nacionalidad de los trabajadores extranjeros que tiene un poder de decisión medio/alto en la empresa.*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

Los resultados en la Figura 8.2 indican que la nacionalidad más representativa es la chilena (7) seguida por, estadounidense y canadiense (6), brasileña y australiana (4), europeos y argentinos (3), china (2) y finalmente japonesa, mongol, malayo, singapurense, mexicano y colombiano (1), en total 41 trabajadores.

Tomando en cuenta que Chile es el principal productor de cobre del mundo durante el año 2020 (5,700 miles de toneladas métricas), seguido por Perú (2,200 miles de toneladas métricas) y en tercer lugar China (1,700 miles de toneladas métricas), en nuestra opinión tiene sentido de que la mayoría de los trabajadores extranjeros sean chilenos, por su experiencia en el sector (Statista, 2021).

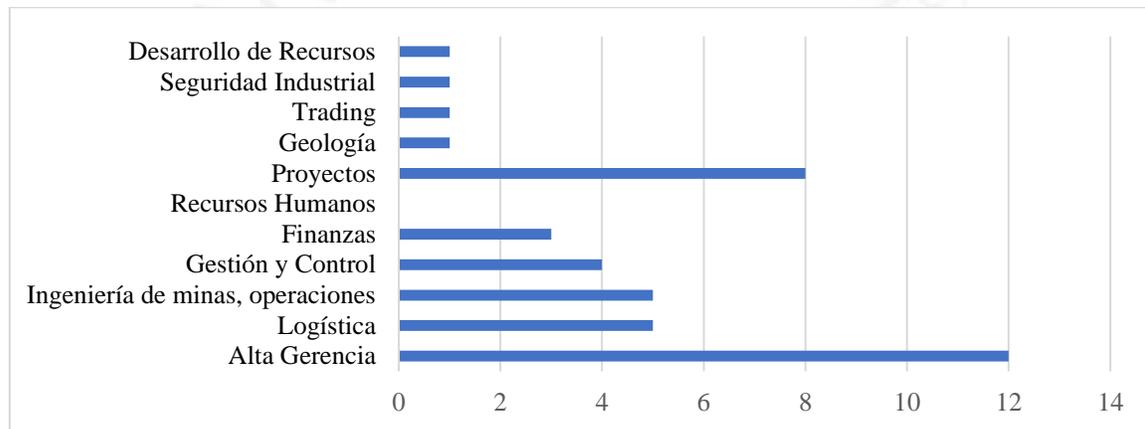
En la pregunta 3 se mostrará en qué área laboran los trabajadores extranjeros que tiene un poder de decisión medio/alto en la empresa.

### PREGUNTA 3

¿En qué área trabajan los trabajadores extranjeros que tiene un poder de decisión medio/alto en la empresa? Puede marcar más de una opción.

#### Figura 8.3

*Áreas en las que laboran los trabajadores extranjeros que tiene un poder de decisión medio/alto en la empresa.*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

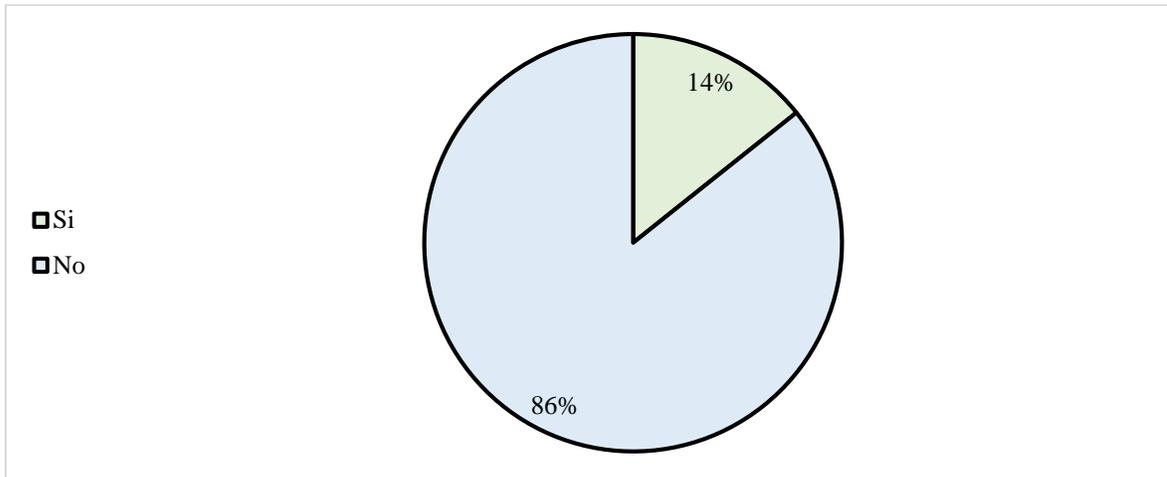
De los 41 trabajadores extranjeros que tiene un poder de decisión medio/alto en la empresa, 12 se encuentran en la Alta Gerencia, 8 en Proyectos, 5 en Logística e Ingeniería de minas, operaciones, 4 en Gestión y Control, 3 en Finanzas y 1 en Desarrollo de Recursos, Seguridad Industrial, Trading y Geología respectivamente.

### PREGUNTA 4

¿Alguno de los trabajadores extranjeros con los que labora presenta o ha presentado dificultades/incomodidad en el momento que llegó?

## Figura 8.4

### *Dificultad/Incomodidad al llegar al Perú*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

Como se muestra en la Figura 8.4 de los 21 encuestados, el 86% respondió que los trabajadores extranjeros que laboran en la empresa no han presentado dificultades/incomodidad en el momento que llegó al Perú mientras que solamente el 14% respondió que sí.

### PREGUNTA 5

Si la respuesta anterior fue Si, ¿Podría explicar alguna? ¿Cómo se solucionó?

Seguidamente, mediante la pregunta nro. 5, que fue abierta, se preguntó por qué contestaron que sí a la respuesta anterior, del 14% que respondió que sí, todos indicaron que las dificultades/incomodidades surgen mayormente por diferencias culturales y de idioma (uno de ellos se refirió al caso específico de los trabajadores chinos y australianos).

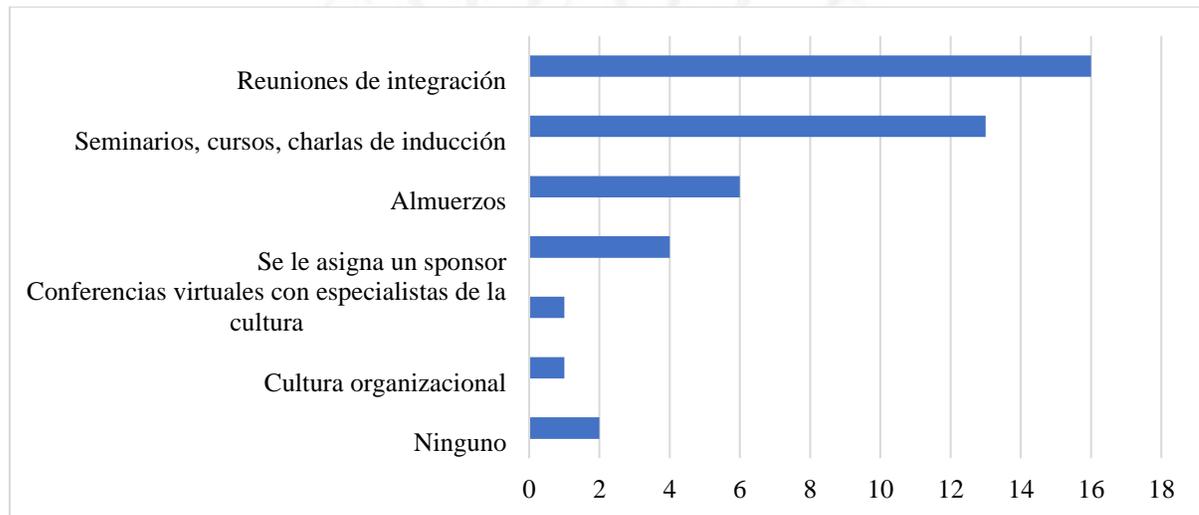
Efectivamente, el idioma como la cultura son unas de las principales razones por la cual los trabajadores extranjeros presentan dificultades/incomodidad al momento de llegar al Perú.

## PREGUNTA 6

¿Qué estrategias tiene la empresa para adaptar culturalmente al trabajador? Puede marcar más de una opción. (De no conocer la respuesta a la pregunta, por favor seleccionar la opción Otra y escribir No Aplica)

### Figura 8.5

*Estrategias que tiene la empresa para adaptar culturalmente a los trabajadores extranjeros que tienen un poder de decisión medio/alto.*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

Para la pregunta 6 se preguntó a los 21 encuestados qué estrategias utilizan en la empresa para adaptar a los trabajadores extranjeros, la mayoría respondió reuniones de integración (16) seguido por, seminarios, cursos y charlas de inducción (13), almuerzos (6), asignación de mentor (4), cultura organizacional clara y conferencias virtuales con especialistas culturales (1) y ninguno (2), hay que tener en cuenta que los encuestados podían seleccionar más de una opción. Cabe resaltar que la práctica del mentor es muy utilizada en las empresas japonesas y ha demostrado dar resultados positivos.

Por lo tanto, se puede afirmar que las estrategias más frecuentes que tienen las empresas para adaptar culturalmente a los trabajadores extranjeros son las siguientes:

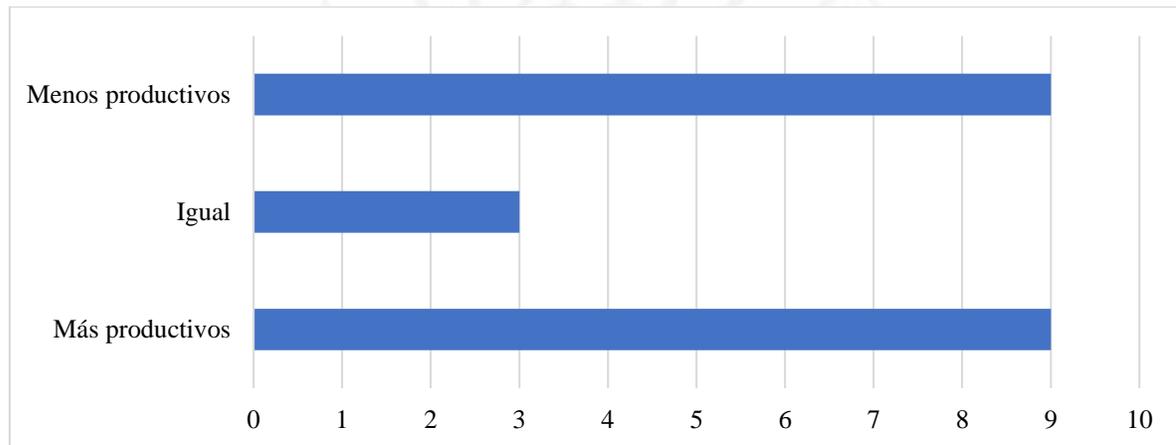
- Reuniones de integración entre todos los empleados de la empresa.
- Seminarios, cursos y charlas de inducción.
- Almuerzos.

## PREGUNTA 7

Si todos los miembros de su equipo tuvieran la misma cultura, ¿serían más o menos productivos?

### Figura 8.6

*Mejoras en la productividad de equipo, al contar con la misma cultura trabajadores extranjeros*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

Para la pregunta 7 se preguntó a los veintiún encuestados, si todos los miembros de su equipo tuvieran la misma cultura serían más o menos productivos, como se puede observar nueve respondieron menos productivos, nueve también respondieron más productivos y tres respondieron igual.

## PREGUNTA 8

¿Por qué serían más o menos productivos?

Seguidamente, mediante la pregunta nro. 8, que fue abierta, se preguntó por qué serían más o menos productivos, de las nueve personas que contestaron “más productivos” el 56% de estas respondió que “estarían más alineados”, mientras el 44% respondió que “hay mayor identificación, compromiso y respeto genuino” y que “habría menos malentendidos y mejor integración.

Tres de las veintiún personas encuestadas respondieron “igual de productivos”, donde el 33% de las tres respondió “el problema no es cultural” y el restante 67% “que cuentan con una cultura organizacional”.

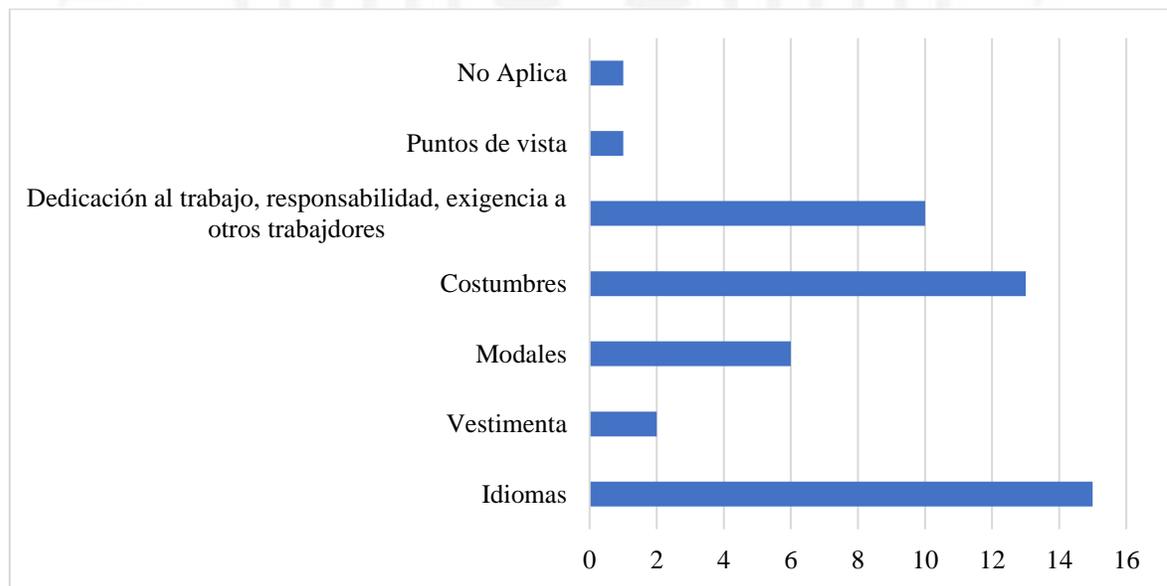
Por otro lado, nueve personas respondieron “menos productivos”, donde el 89% de estas nueve personas se enfocó en que la diversidad puede ayudar a ver distintos puntos de vista, “ser motivadora”, “enriquecer el trabajo”, “maximizar resultados”, y “lograr aprendizajes de otra cultura para ser más productivos”, mientras que el 11% restante afirmó que “no hay una cultura más productiva que la otra”.

#### PREGUNTA 9

¿Qué tipo de diferencias culturales existen en la empresa? Puede marcar más de una opción. (De no conocer la respuesta a la pregunta, por favor seleccionar la opción Otra y escribir No Aplica)

**Figura 8.7**

*Tipos de diferencias culturales en la empresa*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

Como se puede observar en la figura 8.7, la causa principal de diferencias culturales en la empresa son los idiomas (15) seguido por, costumbres (13), dedicación al trabajado,

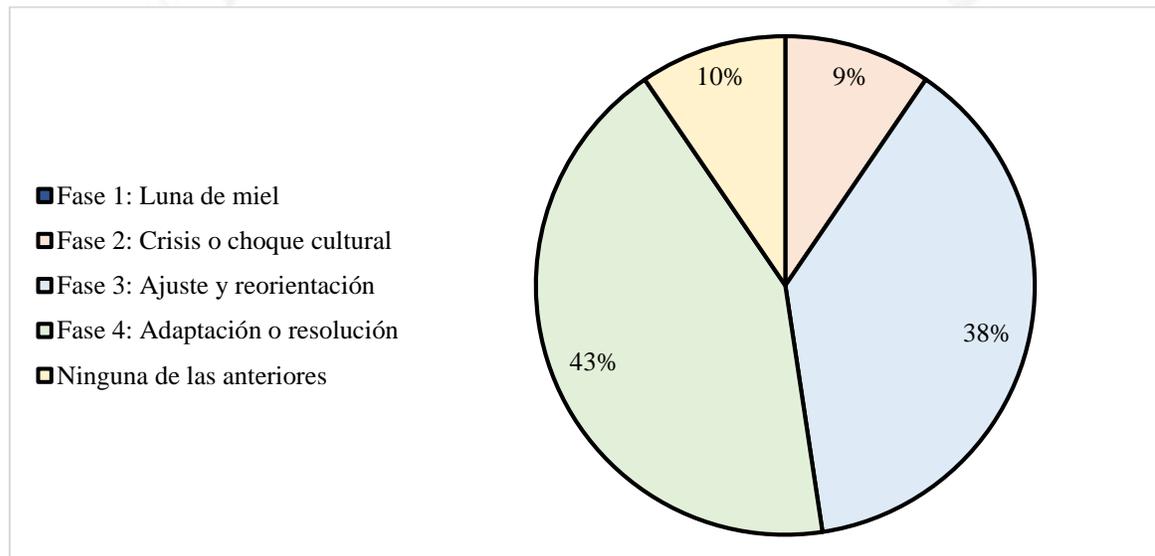
responsabilidad, exigencia a otros trabajadores (10), modales (6), vestimenta (2), puntos de vista y no aplica (1) respectivamente. Tener en cuenta que para esta pregunta se aceptó más de una respuesta por parte de los 21 encuestados. Se concluye que la mayor diferencia cultural es el idioma.

#### PREGUNTA 10

¿En qué fase cree usted que los trabajadores extranjeros de rango medio/alto de la empresa se encuentran?

**Figura 8.8**

*Fase en la que los trabajadores extranjeros de rango medio/alto de la empresa se encuentran*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

La figura 8.8 muestra que la mayoría de los trabajadores extranjeros de rango medio/alto se encuentran en la 4 fases de Winkelman: Adaptación o resolución (43%) en esta fase los trabajadores son capaces de resolver problemas culturales sin dificultad dentro de la empresa, el 38% se encuentra en Ajuste y reorientación, en otras palabras, son capaces de ajustarse a la nueva cultura en la que se encuentran, el 10% de los encuestados seleccionó ninguna de las anteriores, el 9% se encuentra en Crisis o choque cultural, en esta etapa el trabajador tiene mayor contacto con la cultura local, ya no son viajes breves, sino de mayor duración, incluso recolocación y le es difícil acostumbrarse y ninguno se encuentra en la

primera fase en la que el trabajador realiza breves viajes de negocios, en los cuales no interactúa mucho con la cultural local.

#### PREGUNTA 11

¿Qué recomendaciones podría dar usted para reducir el impacto del choque cultural?

A continuación, mediante la pregunta nro. 11 se les preguntó “qué recomendaciones podrían dar para reducir el impacto del choque cultural”, en la cual se obtuvo los siguientes resultados:

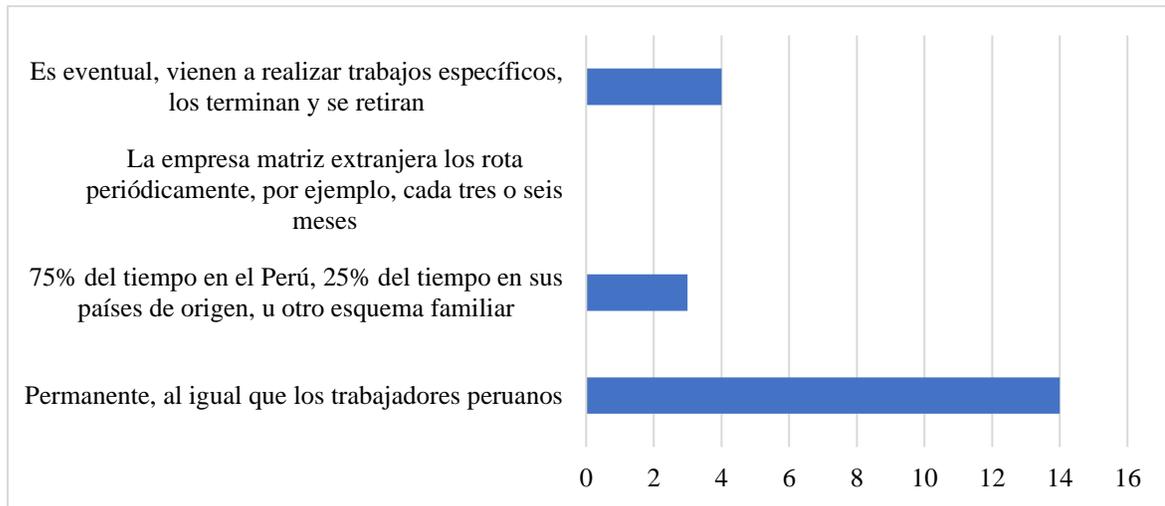
- Proceso de “Onboarding” al llegar: “incluir inducción de diferencias culturales”, inducción cultural y acompañamiento, “Onboarding alineado al contexto Cultural que atraviesa la empresa”
- “Tener un programa de integración para los trabajadores extranjeros”, “Integración, objetivos claros y viajar hacia una interdependencia en la cultura”.
- Aprender español antes de venir al Perú.
- Proceso de selección basados en valores, alineados con la cultura”.

#### PREGUNTA 12

¿Cuál es el régimen de permanencia de los trabajadores extranjeros?

### Figura 8.9

*Régimen de permanencia de los trabajadores extranjeros de rango medio/alto de la empresa*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

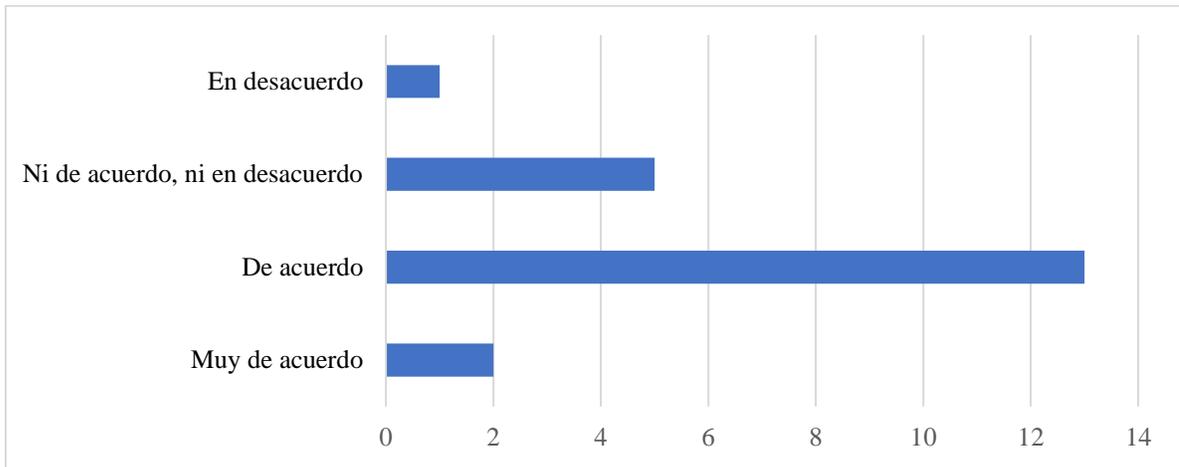
La figura 8.9 muestra los siguientes resultados: el 67% de los encuestados respondió que los trabajadores extranjeros se encuentran en un régimen permanente, al igual que los trabajadores peruanos, el 19% es eventual, vienen a realizar trabajos específicos, los terminan y se retiran y 14% respondió que el 75% del tiempo en el Perú y 25% del tiempo en sus países de origen, u otro esquema familiar. Estos resultados demuestran que sí existe una migración por parte de los trabajadores extranjeros de las empresas mineras, dado que al trabajar bajo un régimen de permanencia deben radicar en el Perú.

#### PREGUNTA 13

En su opinión, ¿los trabajadores extranjeros se adaptan rápidamente a la cultura local?

**Figura 8.10**

*Rapidez de la adaptación cultural*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

Para la pregunta 13 cuyos resultados se muestran en la figura 8.10 en la cual se buscó conocer más sobre la opinión de los 21 encuestados acerca de si los trabajadores extranjeros con un poder de decisión medio/alto se adaptan rápidamente a la cultura local o no, el 71%, respondió estar de acuerdo o muy de acuerdo mientras que el 24% respondió ni de acuerdo, ni desacuerdo y finalmente el 5% en desacuerdo.

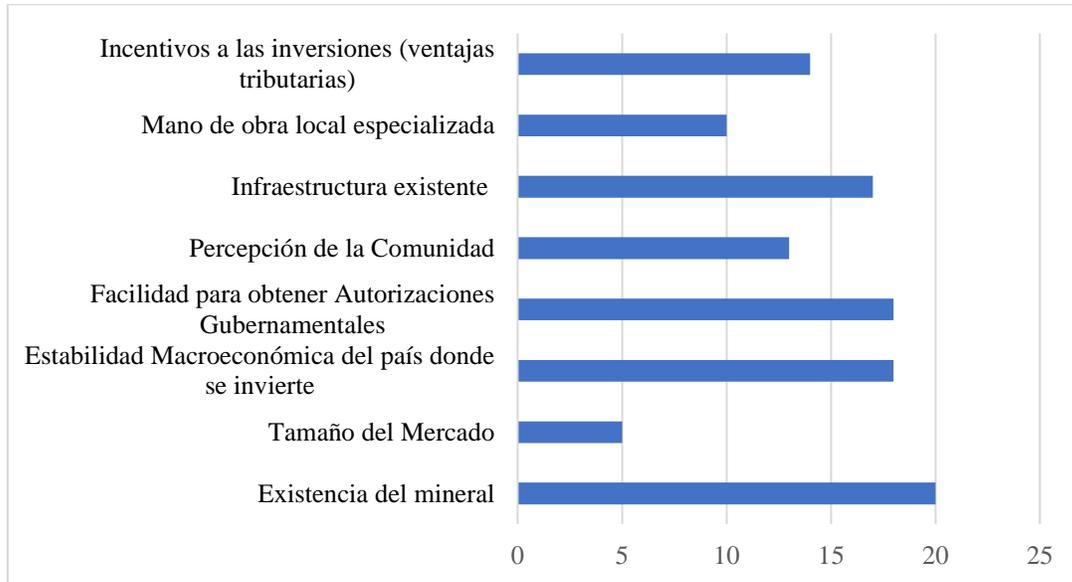
Se puede concluir que, en la mayoría de las empresas mineras de cobre en el Perú, los trabajadores extranjeros se adaptan rápidamente a la cultura local. Esto se ve facilitado por las estrategias que las empresas utilizan para reducir el choque cultural mencionadas anteriormente.

**PREGUNTA 14**

¿Qué factores se toman en cuenta a la hora de escoger un país para invertir en un proyecto minero? Puede marcar más de una opción.

**Figura 8.11**

*Factores que se toman en cuenta a la hora de escoger un país para invertir en un proyecto minero*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

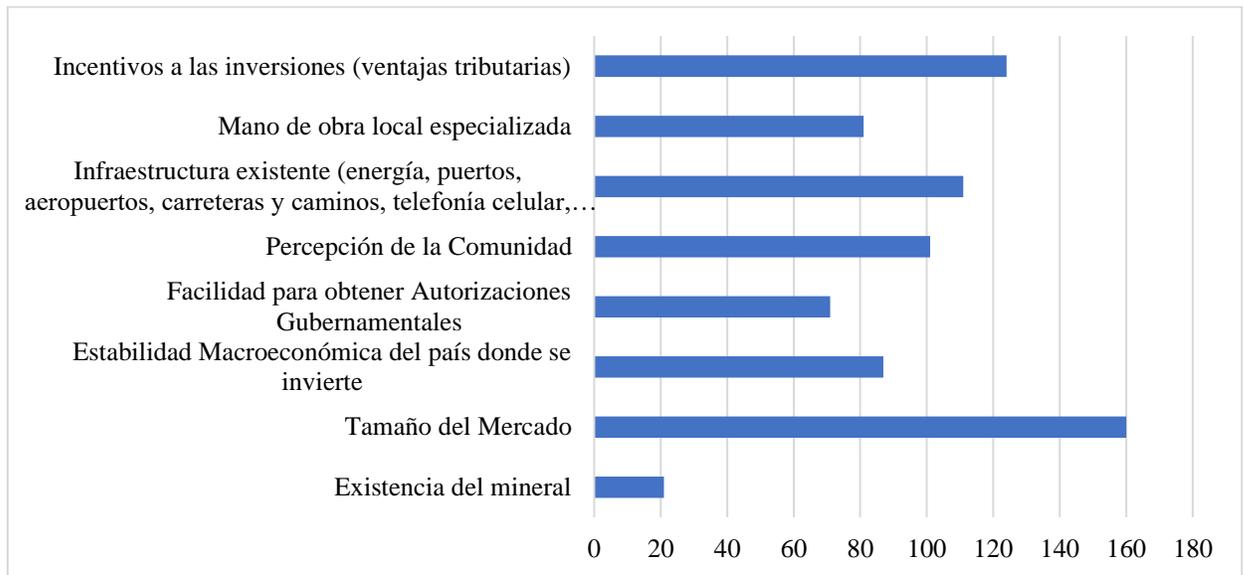
Para la pregunta 14 cuyos resultados se muestran en la figura 8.11 en la cual se podía elegir más de una opción, se obtuvo 115 votos que se distribuyeron de la siguiente manera: 17.39% Existencia del mineral, 15.65% Estabilidad Macroeconómica del país donde se invierte y Facilidad para obtener Autorizaciones Gubernamentales respectivamente, 14.78% Infraestructura existente, 12.17% Incentivos a las inversiones (ventajas tributarias), 11.30% Percepción de la comunidad, 8.70% Mano de obra local especializada y 4.35% Tamaño del mercado local.

#### PREGUNTA 15

¿Cuál de los siguientes factores considera usted que es el más importante? Siendo 1 el más importante y 8 el menos importante.

**Figura 8.12**

*Resultados de la valorización de los factores*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

Para la pregunta 15, se les preguntó a los encuestados cuál de los factores antes mencionados considera usted que es el más importante, se solicitó que los valoricen de 1 a 8 siendo 1 el más importante y 8 el menos importante. Para la votación, cada encuestado seleccionó un valor distinto para cada factor, en total cada persona podía sumar 36 puntos al tener 21 encuestados, el total de votos máximo fue de 756, el cual se obtiene de multiplicar 36 por 21.

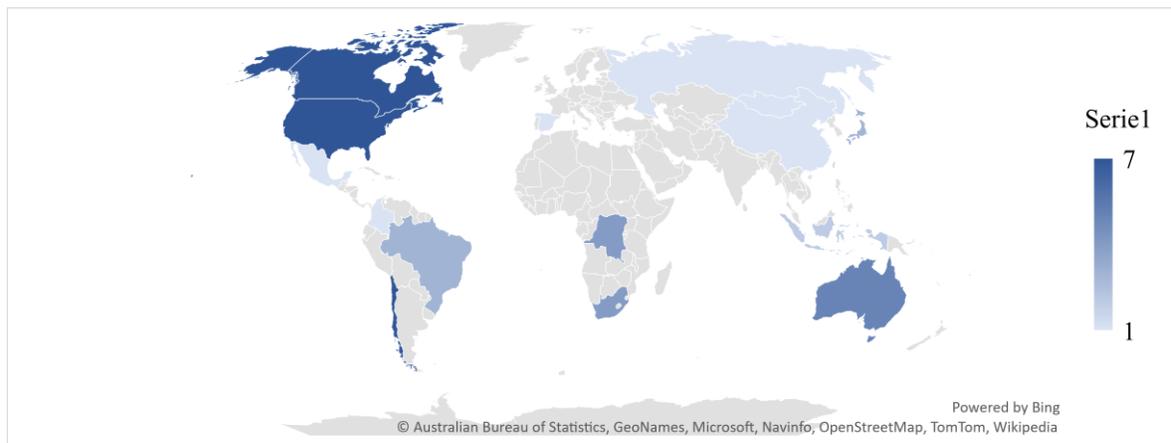
El factor más importante Existencia de mineral con 21 puntos lo cual también se sustenta con los resultados de la figura 8.11 en la cual fue el factor más seleccionado. En segundo lugar, Facilidad para obtener Autorizaciones Gubernamentales con 71 puntos, Mano de obra local especializada con 81 puntos, Estabilidad Macroeconómica del país donde se invierte con 87 puntos, Percepción de la Comunidad con 101 puntos, Infraestructura existente con 111 puntos, Incentivos a las inversiones con 124 puntos y finalmente, con 160 puntos, Tamaño del Mercado.

## PREGUNTA 16

¿En qué otros países la empresa matriz tiene yacimientos?

### Figura 8.13

*Países donde la empresa matriz tiene yacimientos*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

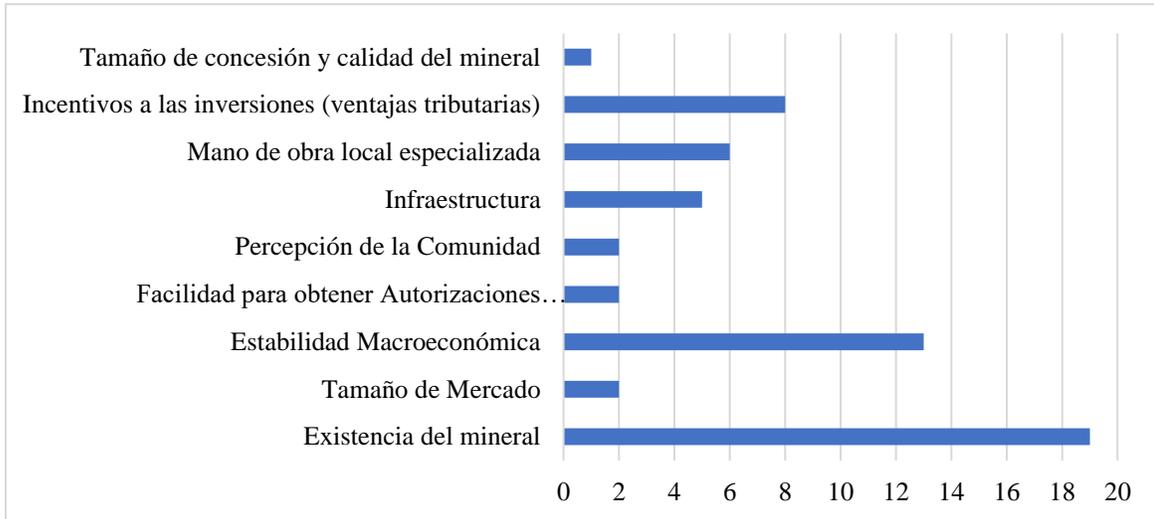
Como se puede ver en la figura 8.13, de las empresas encuestadas, los países en los que está presente aparte de Perú son: Canadá, Chile y Estados Unidos (7), Australia (5), República Democrática del Congo y Sudáfrica (4), Brasil y Japón (3), Indonesia (2) y China, Colombia, México, España, Mongolia y Rusia (1).

## PREGUNTA 17

¿Por qué la empresa escogió al Perú para expandir sus operaciones? Puede marcar más de una opción.

### Figura 8.14

*Razones por la cual la empresa escogió al Perú para expandir sus operaciones*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

La figura 8.14, muestra los siguientes resultados: Existencia del mineral (32.76%), Estabilidad Macroeconómica (22.41%), Incentivos a las inversiones (13.79%), Mano de obra local especializada (10.34%), Infraestructura existente (8.62%), Tamaño de Mercado, Facilidad para obtener Autorizaciones Gubernamentales y Percepción de la Comunidad (3.45% respectivamente) y Tamaño de concesión y calidad del mineral (1.72%).

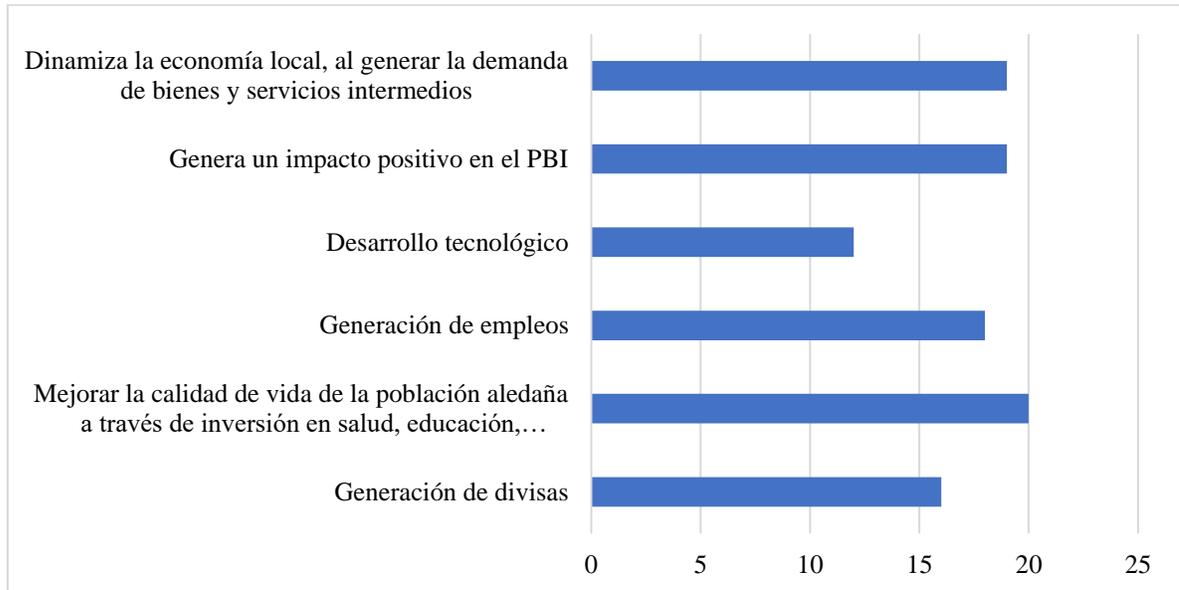
Se puede concluir comparando las figuras 8.11, 8.12 y 8.14 que efectivamente la Existencia del Mineral es el factor más importante.

#### PREGUNTA 18

¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que es un beneficio de la minería para el país y la población?

## Figura 8.15

### Beneficios de la minería para el país y su población



Nota. Encuestas realizadas, 2021

La figura 8.15 muestra los siguientes resultados: 19.23% cree que Mejorar la calidad de vida de la población aledaña a través de inversión en salud, educación, infraestructura entre otros es el principal beneficio, seguido por Dinamiza la economía local, al genera la demanda de bienes y servicios intermedios y Genera un impacto positivo en el PBI (18.2% respectivamente), Generación de empleos (17.31%), Generación de divisas (15.38%) y finalmente Desarrollo Tecnológico (11.54%).

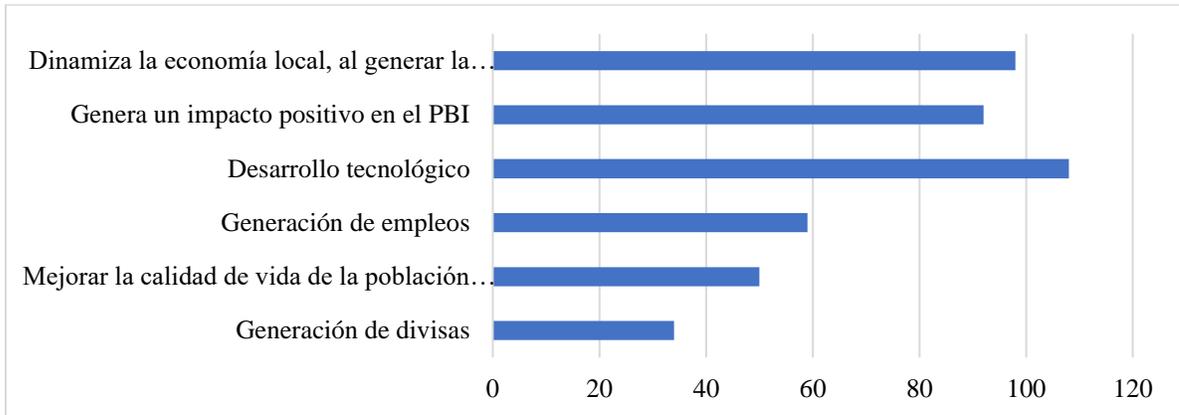
Se puede concluir que el beneficio más importante que aporta la minería al país y a la población es mejorar la calidad de vida de los poblados aledaños a través de inversión en salud (construcción de hospitales), educación (construcción de colegios), entre otros.

#### PREGUNTA 19

Respecto a la respuesta anterior, ¿cuál considera usted que sería el beneficio más importante y el menos importante que trae la minería al país y su población? Siendo 1 el más importante y 6 el menos importante.

**Figura 8.16**

*Resultados de la valorización de los beneficios*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

En la figura 8.16 se puede observar los resultados de la votación que se realizó sobre la importancia de cada uno de los beneficios. Para la votación, cada encuestado seleccionó un valor distinto para cada factor, en total cada persona podía sumar 21 puntos al tener 21 encuestados, el total de votos máximo fue de 441, el cual se obtiene de multiplicar 21 por 21, tener en cuenta que, a menor valor, mayor importancia.

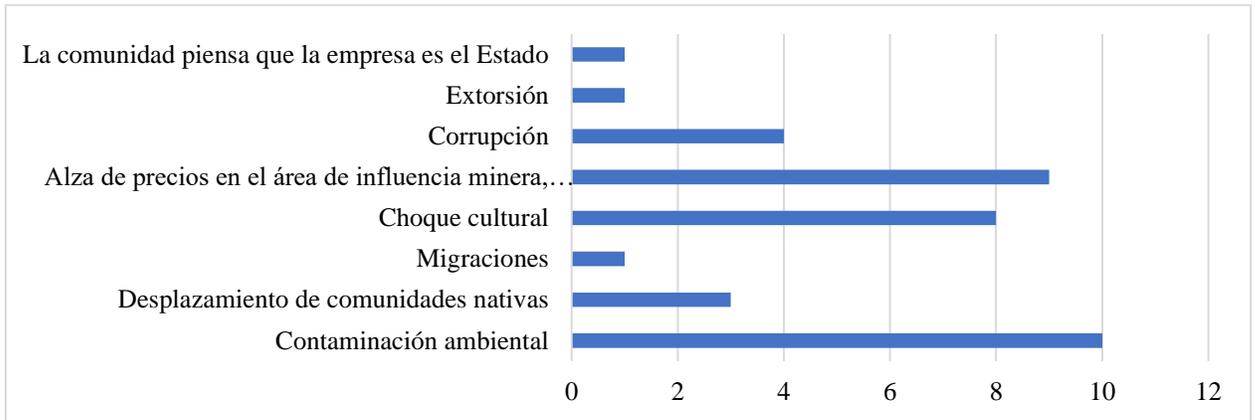
El beneficio más importante Generación de divisas con 34 puntos en segundo lugar, Mejorar la calidad de vida de la población aledaña a través de inversión en salud, educación, entre otros 50 puntos, Generación de empleos 59 puntos, Genera un impacto positivo en el PBI con 92 puntos, Dinamiza la economía local, al genera la demanda de bienes y servicios intermedios con 98 puntos y finalmente, Desarrollo tecnológico con 108 puntos.

#### PREGUNTA 20

De haber consecuencias negativas, ¿cuáles serían las más relevantes? Puede marcar más de una opción.

**Figura 8.17**

*Posibles consecuencias negativas de la minería*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

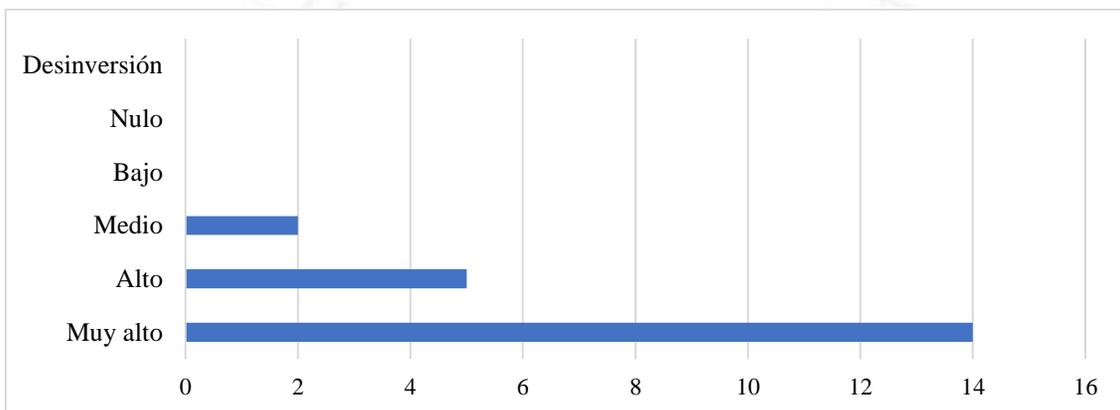
En la figura 8.17 se muestran los siguientes resultados: El 27.03% cree que la contaminación ambiental es la principal consecuencia negativa de la minería seguido por, Alza de precios en el área de influencia minera, debido a la demanda de bienes y servicios (24.32%), Choque cultural (21.62%), Corrupción (10.81%), Desplazamiento de comunidades nativas (8.11%), Migraciones, Extorsión, Comunidad piensa que la empresa es el Estado (2.70% respectivamente).

**PREGUNTA 21**

¿Cuál ha sido el flujo de inversión de la compañía en la que trabaja en los últimos 10 años?

**Figura 8.18**

*Flujo de inversión de la compañía en la que labora durante los últimos 10 años*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

Se preguntó a los encuestados si el flujo de inversión en la compañía en la que trabajan había sido muy alto, alto, medio, bajo, nulo o desinversión durante los últimos 10 años (período 2011-2021) para conocer más sobre la variable inversión y entender mejor la historia del sector, los resultados se muestran en la figura 8.18.

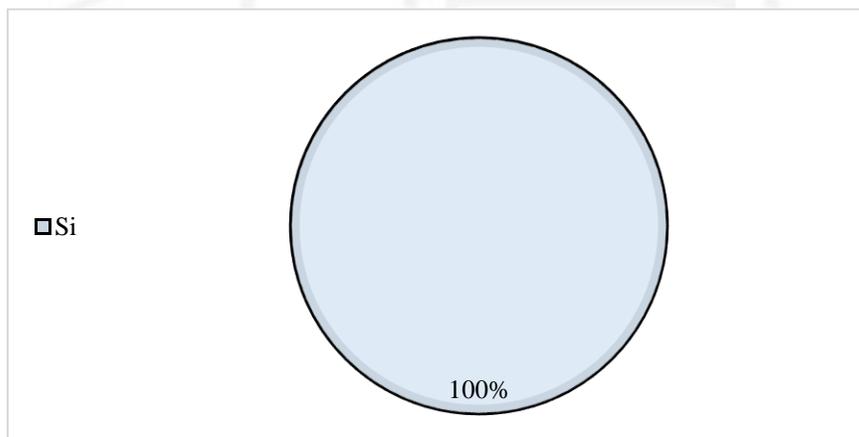
Se puede concluir que de los 21 encuestados, el 66.67% respondió que el flujo de inversión ha sido muy alto, el 23.81% indicó alto, el 9.52% medio, ninguno respondió bajo, nulo, desinversión, lo que quiere decir que a pesar de la situación política en el Perú en el pasado decenio y en el mundo como la guerra comercial entre Estados Unidos y China los inversionistas están apostando por el Perú y la industria de cobre en el país.

#### PREGUNTA 22

La compañía en la que trabaja, ¿ha realizado aportes de capital en los últimos 10 años?

#### **Figura 8.19**

*Aportes de Capital en el período 2011-2021*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

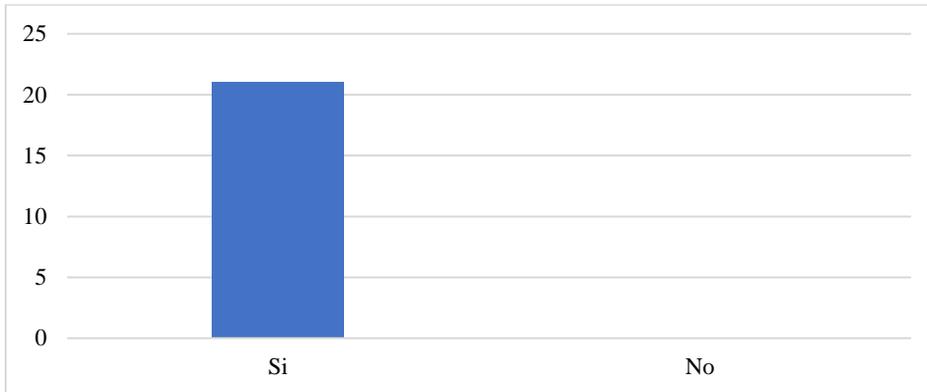
Los resultados obtenidos de la pregunta 22, Se muestran en la figura 8.19, donde los 21 encuestados respondieron que si se han realizado aportes de capital.

#### PREGUNTA 23

¿El volumen de la Inversión Extranjera Directa es más significativo en la minería que en otros sectores económicos?

**Figura 8.20**

*Volumen de Inversión Extranjera Directa en la Minería vs otros sectores*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

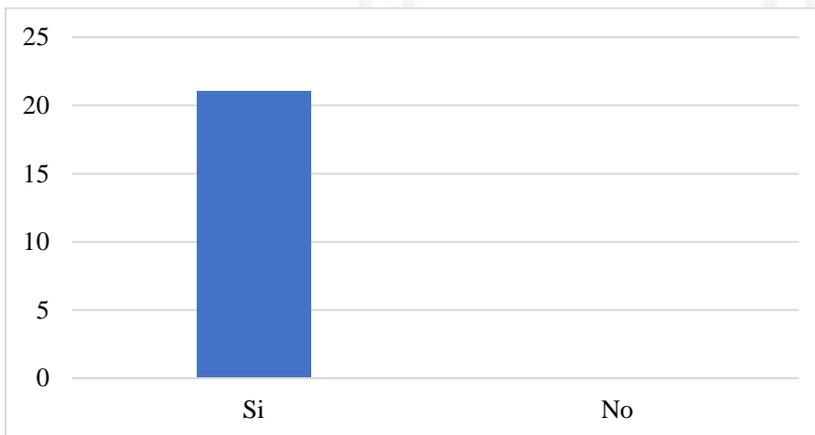
Los resultados obtenidos de la pregunta 23 se muestran en la figura 8.20, donde los 21 encuestados respondieron que el volumen de Inversión Extranjera Directa es más significativo en la minería que en otros sectores de la economía peruana, lo cual significa que la inversión extranjera directa no solamente es importante, sino que de todos los sectores el que más atrae inversión es la minería.

**PREGUNTA 24**

¿La empresa tiene planes de volver a invertir en el Perú en los próximos 10 años?

**Figura 8.21**

*Inversión en los próximos 10 años (período 2022 – 2032)*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

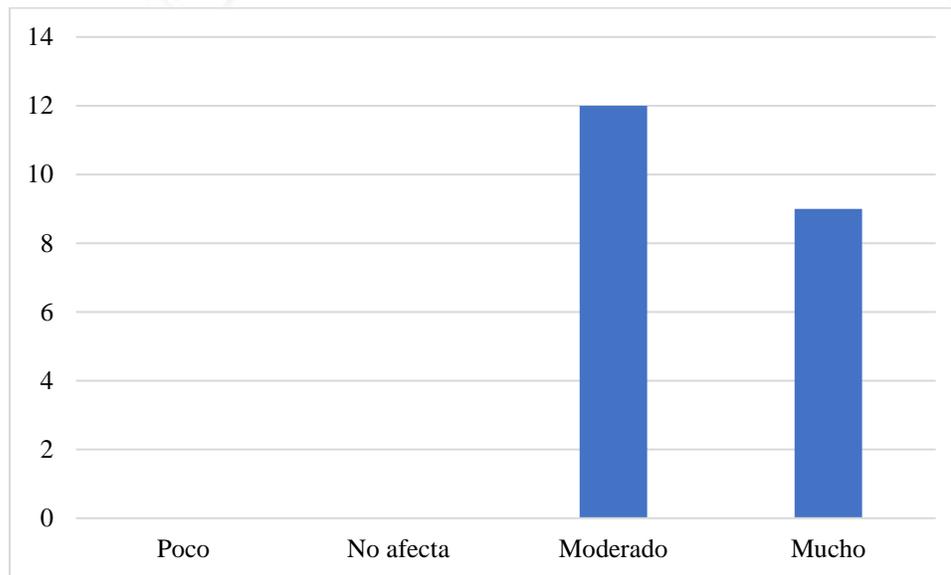
Los resultados obtenidos de la pregunta se muestran en la figura 8.21, donde los 21 encuestados respondieron que la empresa en la que laboran tiene planes de volver a invertir en el Perú en los próximos 10 años. Lo cual da tranquilidad al gobierno, a las comunidades, a los empresarios, a los trabajadores, entre otros. Es un buen indicador para el país que las empresas extranjeras tengan planes de seguir invirtiendo en el Perú.

#### PREGUNTA 25

Sobre su experiencia en el sector minero. ¿Cree usted que la pandemia generada por el COVID – 19 afectó al sector minero?

**Figura 8.22**

*Efecto de la Pandemia COVID-19 en el sector minero*



*Nota.* Encuestas realizadas, 2021

El sector minero ha sido afectado por la Pandemia COVID-19 como se muestra en la figura 8.22, 9 de los 21 encuestados cree que ha afectado mucho al sector y 12 que afectó moderadamente. En conclusión, la minería no ha sido ajena a las repercusiones que la Pandemia trajo a todos los sectores, muchas de estas empresas tuvieron que tomar medidas drásticas para proteger a sus trabajadores y en lo posible no para sus operaciones.

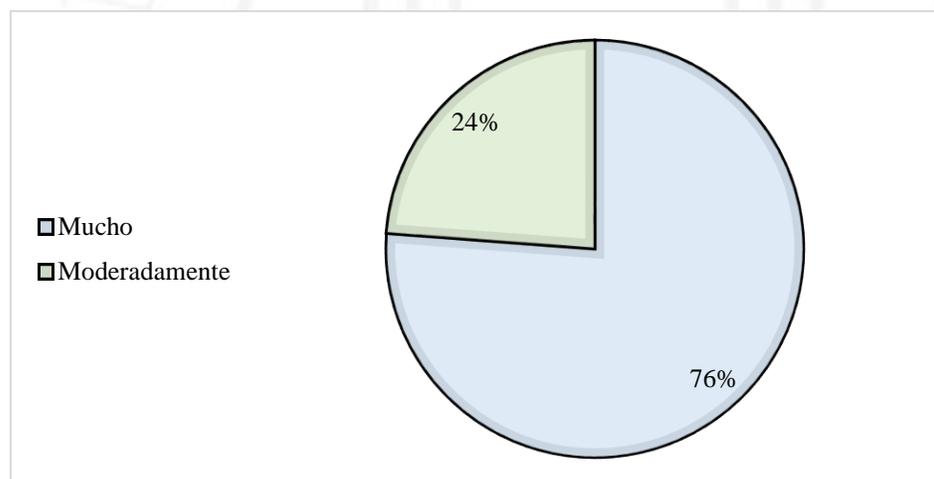
Según Reporte Minero (2020), en el Perú al menos 17 empresas paralizaron sus operaciones debido a la pandemia, entre ellas Freeport McMoran, Hochschild Mining, Dynacor Gold, Panamerican Silver, Sierra Metals y Buenaventura. Con respecto a proyectos mineros de cobre Anglo American demoró la construcción de Quellaveco, se espera que retomen la construcción del proyecto en el 2022 con una inversión aproximada de US 5.000 millones.

#### PREGUNTA 26

¿En qué medida afectan a la inversión minera los conflictos sociales, cambio de política hacia la izquierda y proyecto de nueva constitución que afrontan países latinoamericanos productores de cobre?

#### Figura 8.23

*Efecto de los conflictos sociales, políticas de izquierda y proyectos de nuevas constituciones en Latinoamérica en la inversión minería*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

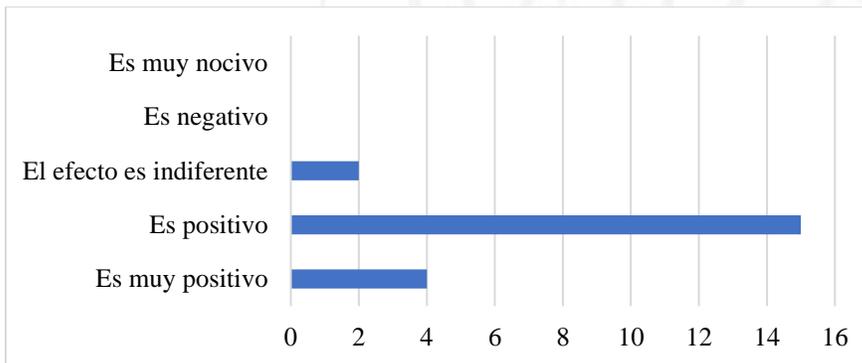
Se le preguntó a los 21 encuestados los resultados obtenidos se muestran en la figura 8.23, el 76% cree que afectan mucho y el 24% que afecta modernamente, de algo podemos estar seguros y es que el efecto es alto y si existe. Se recomienda como tema para futuras investigaciones, determinar si un mal manejo o desempeño de los factores económicos, políticos y sociales influye en el decremento de la IED.

## PREGUNTA 27

La actividad minera genera migraciones, tanto de trabajadores extranjeros quienes vienen a trabajar temporalmente en el Perú, como migración interna de trabajadores especializados y trabajadores de empresas que relocalizan sus operaciones en el área de influencia minera. ¿Cuál es su opinión sobre el efecto de dichas migraciones?

### Figura 8.24

*Efecto de las migraciones en la minería*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

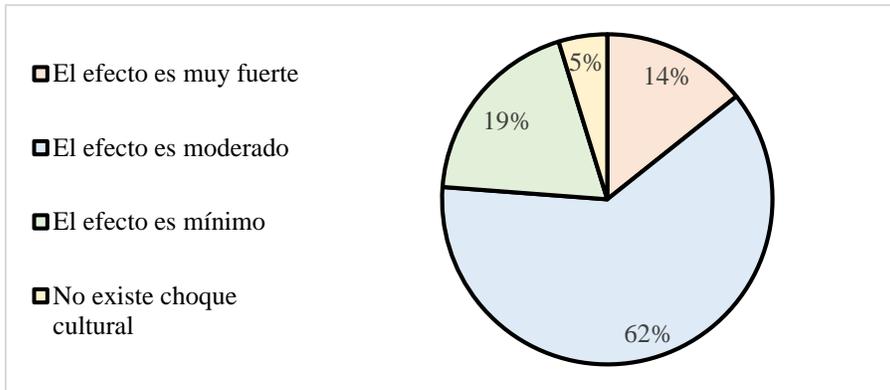
Los resultados en la figura 8.23 demuestran que 15 cree que el efecto es positivo, 4 muy positivo y 2 es indiferente.

## PREGUNTA 28

La actividad minera ocasiona un choque cultural sobre las poblaciones locales, tanto en costumbres como en idioma. ¿Cuál es su opinión sobre dicho choque cultural?

**Figura 8.25**

*Efecto del Choque Cultural sobre las poblaciones locales*



Nota. Encuestas realizadas, 2021

Los resultados derivados de la figura 8.25 se muestran a continuación, el 62% contestó que el efecto es moderado, el 19% que el efecto es mínimo, el 14% que el efecto es muy fuerte y el 5% respondió que no existe choque cultural.

Finalmente, se preguntó a los 21 encuestados ¿Qué recomendaciones nos puede dar sobre el futuro de la minería en el Perú y qué podría hacer el Estado peruano para incentivarla? Respondieron lo siguiente:

- Lo más importante son “las reglas claras”, como, por ejemplo: “Establecer reglas de juego claras, estables y atractivas para la inversión”, “El estado debe salvaguardar la inversión extranjera en minería mediante normativas políticas y legales claras que trasciendan los términos presidenciales”, “Reglas estables; burócratas competentes; política minera de largo plazo”, “Estabilidad en reglas de juego a largo plazo, no reinventar el sistema con cada cambio de gestión.
- “Búsqueda de equilibrio con eficiencia en gestión Medio Ambiental y social y un estado que genere el marco y estructura eficiente”
- “Trabajar juntamente con el Estado, las comunidades y las organizaciones civiles (esquema multi actor), diálogo permanente, manejo de expectativas, capacitación de mano de obra local, apoyo a proveedores locales”
- “Reducir el riesgo político.

- Fomentar nuevas inversiones mineras.
- Instalar refinерías, a fin de que el Perú pueda vender cobre refinado y no cobre en piedras (concentrado de cobre)”
- “Se respete el estado de derecho y el sistema político garantice el principio de autoridad”
- “Mejorar la gestión pública, de manera que el canon minero genere bienestar en el entorno”



## CONCLUSIONES

1. Los factores que determinan la inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú, según su importancia, son: existencia del mineral, estabilidad macroeconómica, incentivos a las inversiones extranjeras, mano de obra local especializada, infraestructura existente, tamaño de mercado, facilidad para obtener autorizaciones gubernamentales, percepción de la comunidad, tamaño de la concesión y por último calidad del mineral.
2. Los beneficios de la inversión extranjera directa en minería de cobre para el Perú son: mejorar la calidad de vida de la población aledaña a través de la inversión en salud, educación, infraestructura, entre otros, dinamizar la economía local al generar la demanda de bienes y servicios intermedios, generar un impacto positivo en el PBI, generar empleos, incrementar las exportaciones e intercambio de divisas, y por último incorporar nuevas tecnologías. Esencialmente, la empresa minera al realizar las actividades extractivas genera demanda de puestos de trabajo, bienes y servicios, los cuales promueven el surgimiento de actividades económicas en el área de operación; todo lo cual dinamiza las actividades económicas y sociales, beneficiándose la población, así como la economía del país.
3. La inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú ha generado la migración de ejecutivos con un poder de decisión medio/alto, entre las principales nacionalidades destacan las siguientes: chilena, estadounidense, canadiense, brasileña y australiana. Al momento de realizar la encuesta, el número de trabajadores extranjeros en las cinco principales empresas mineras de cobre fue 41, dichos trabajadores ocupan posiciones en alta gerencia, proyectos, logística e ingeniería de minas, operaciones, gestión y control, finanzas, desarrollo de recursos, seguridad industrial, trading y finalmente geología. En términos generales los trabajadores extranjeros con un cargo medio/alto representan el 5,5% de la fuerza laboral que se encuentra en ese nivel.

4. El efecto de la inversión extranjera directa en el choque cultural al interior de la empresa, si bien es cierto es bajo, los problemas frecuentes son diferencias culturales y de idioma. Algunas de las medidas que toman las empresas para disminuir el choque cultural son las reuniones de integración con los empleados de la empresa, seminarios, cursos, charlas de inducción, almuerzos y asignación de un mentor.
5. El efecto de la inversión extranjera directa en el choque cultural al interior de la empresa es limitado porque, la mayoría de los trabajadores extranjeros de las empresas mineras de cobre en el Perú se encuentran en la cuarta fase de Winkelman, (adaptación y resolución), en esta fase los trabajadores son capaces de resolver problemas culturales sin dificultad dentro de la empresa. Solo el 9% de los trabajadores extranjeros se encuentra en la segunda fase, (choque cultural), en la cual el trabajador tiene un mayor contacto con la cultural local, los viajes son de larga duración e incluso recolocación.

## RECOMENDACIONES

1. Como la mayoría de las empresas peruanas mineras de cobre cuenta con trabajadores de distintas nacionalidades, la migración de estos genera un choque cultural interno controlable, se recomienda que las compañías mineras preparen previamente a los trabajadores extranjeros con charlas de inducción y mentores, antes de la incorporación al centro de trabajo, con la finalidad de minimizando el choque cultural interno.
2. Se recomienda que las empresas peruanas mineras de cobre realicen una presentación ante el Estado peruano, en la cual resalten las ventajas que la minería trae al país enseñando la importancia que el sector minero tiene para el desarrollo del Perú, tales como mejorar la calidad de vida de la población aledaña a través de la inversión en salud, educación e infraestructura, dinamizar la economía local al generar empleo y demanda de bienes y servicios intermedios, entre otros. Buscando así, implementar leyes que incentiven la inversión minera.
3. Teniendo en cuenta que los factores que determinan la inversión extranjera directa en minería de cobre en el Perú son existencia del mineral, estabilidad macroeconómica, incentivos a las inversiones extranjeras, entre otros, el Estado peruano debería establecer las reglas de juego a largo plazo, no reinventar el sistema con cada cambio de gestión y limitar la sobre regulación
4. Se recomienda que las empresas peruanas mineras de cobre trabajen juntamente con el Estado, las comunidades aledañas y las organizaciones civiles (esquema multiactor), a fin de tener un diálogo permanente, manejo de expectativas, capacitación de mano de obra local, apoyo a proveedores locales para evitar así posibles conflictos entre las comunidades aledañas y las empresas mineras de cobre, como las confrontaciones que periódicamente se producen en el país.

5. Se recomienda como tema para futuras investigaciones, determinar si un mal manejo o desempeño de los factores económicos, políticos y sociales influye en el decremento de la IED.



## REFERENCIAS

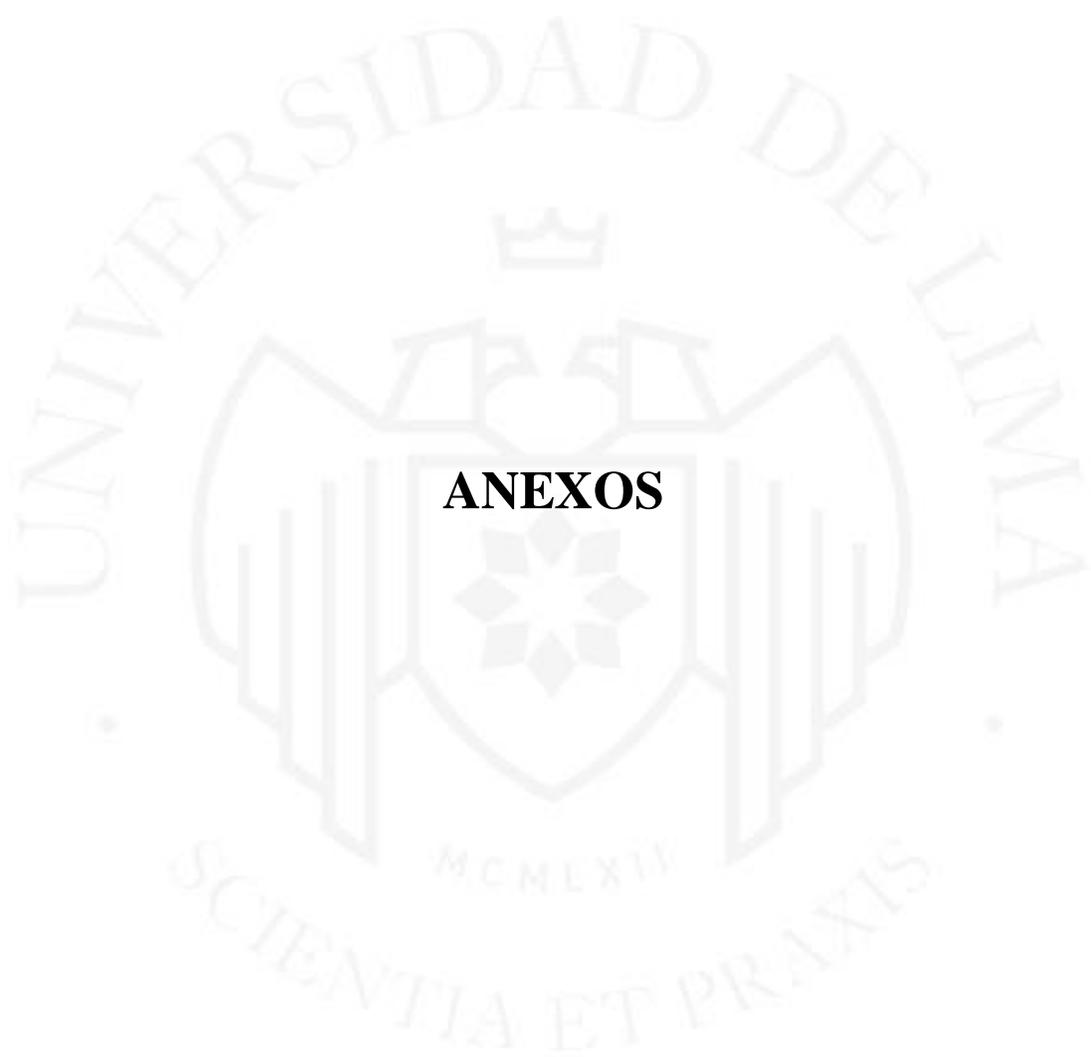
- Apolo, A. L. y Puell, Y. E. (2018). *IMPACTO DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DEL PERÚ 2016-2016*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Avendano, R., Melguizo, A. y Miner, S. (2017). *Chinese FDI in Latin America: New Trends with Global Implications*. Washington, DC: OECD Development Centre.
- Banco Central de Reserva del Perú. (2019). *Memoria*. Lima.
- Becerra, G., Guzmán, A., Rodríguez, D. F. y Trujillo, M. A. (2006). *Perspectivas teóricas sobre la internacionalización de empresas*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.
- Berumen, S. A. y Hegemann, P. (2014). Colaborar globalmente o morir localmente: el reto de la internacionalización del sector minero alemán. *Cuadernos de Administración*, 227-251.
- Buckley, P. J. y Casson, M. C. (2009). The internalisation theory of the multinational enterprise: A review of the progress of a research agenda after 30 years. *Journal of international business studies*, 1563-1580.
- Cardozo, P. P., Chavarro, A. y Ramírez, C. A. (2013). Teorías de Internacionalización. *Panorama*, 23.
- Dator, J. (2006). What is Globalization? En J. Dator, D. Pratt, y Seo, *Fairness, Globalization, and Public Institutions* (págs. 13-18). University of Hawaii .
- D'Souza, C., Halimi, T., Mort, G. S. y Singaraju, S. (2016). Examination of cultural shock, inter-cultural sensitivity and willingness to adapt. *Education & Training*, 1-21.
- Espinosa, M. (2009). *Los procesos de internacionalización empresarial y la gestión de personas*. España: Fundacion EOI.
- Faura, M. y Izquierdo, G. (2009). Consideraciones previas al proceso de Expatriación. *Boletín Económico de ICE*, 25-33.
- Fink, G., Kölling, M. y Neyer, A.-K. (2006). Understanding Cross-Cultural Management Interaction: Research into Cultural Standards to Complement Cultural Value Dimensions and Personality Traits. *International Studies of Management / Organization*, 38-60.
- Ghebrihiwet, N. (2019). FDI technology spillovers in the mining industry: Lessons from South Africa's mining. *Resources Policy*, 463-471.
- Glave, M. (2007). La minería Peruana: Lo que sabemos y lo que aún nos falta por saber. *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*, 131-181.
- Gómez, J. (2010). LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL: TEORÍAS Y ENFOQUES, UNA MIRADA ACTUAL. *Semestre Económico*, 81-99.

- Goto Peña, B. y Lagos, M. I. (2016). *ESTUDIO DE FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS FLUJOS DE INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA HACIA AMÉRICA LATINA*. Santiago: Universidad de Chile.
- Gul, N. (2003). *Globalization and Developing Countries*. Pakistan Institute of International Affairs. <https://www.jstor.org/stable/41394391>
- Harris, J. y Todaro, M. (1970). *Migration, unemployment and development; A two-sector analysis*. Iowa: American Economic Review.
- Hartmann, L. C., Kollinger, I., Mayerhofer, H., y Michelitsch-Riedl, G. (2004). Flexpatriate assignments: a neglected issue in global staffing. *The International Journal of Human Resource Management*, 1371-1389.
- Hofstede, G. (1993). *Cultural Constraints in Management Theories*. Academy of Management.
- Gómez S. (2005). *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*. IESE Business School, pp. 25-27.
- International Trade Centre. (2021). *Trademap*. [https://www.trademap.org/Country\\_SelProduct\\_TS.aspx?nvpm=1%7c%7c%7c%7c%7c2603%7c%7c%7c4%7c1%7c1%7c1%7c2%7c1%7c2%7c1%7c1%7c1](https://www.trademap.org/Country_SelProduct_TS.aspx?nvpm=1%7c%7c%7c%7c%7c2603%7c%7c%7c4%7c1%7c1%7c1%7c2%7c1%7c2%7c1%7c1%7c1)
- Kechagia, P. y Metaxas, T. (2016). FOREIGN DIRECT INVESTMENT IN LATIN AMERICA: THE CASE OF PERU. *Theoretical and Practical Research in Economic Field*, 160-172.
- Kechagia, P. y Metaxas, T. (07 de Jul de 2016). *Munich Personal RePEc Archive*. [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/72399/1/MPRA\\_paper\\_72399.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/72399/1/MPRA_paper_72399.pdf)
- Lardé, J. y Sánchez-Albavera, F. (2006). *Minería y competitividad Internacional en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas .
- León, A. M. (2005). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones. *Trabajo social*.
- Montalván, M. y Silva, G. (2020). Factores económicos del cobre que influyen en el crecimiento económico del Perú. Periodo 2010-2019. *Trabajo de Investigación para optar el grado académico de bachiller en Economía y Negocios Internacionales*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Moosa, I. A. (2002). *Foreign Direct Investment*. New York: Palgrave.
- Obaya, M., Pascuini, P. y Poveda, R. (2020). *La gobernanza del litio y el cobre en los países andinos*. Santiago: Naciones Unidas.
- Oberg, K. (1960). Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical anthropology*, 177-182.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (s.f.). *OECD iLibrary*. [https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/foreign-direct-investment-fdi/indicator-group/english\\_9a523b18-en](https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/foreign-direct-investment-fdi/indicator-group/english_9a523b18-en)

- Oviatt, B. M. y Phillips, P. (1997). Challenges for Internationalization Process Theory: The Case of International New Ventures . *Management International Review*, 85-99.
- Peng, M. W. (2012). *Negocios Globales*. México, D.F.: Cengage Learning.
- Pietrzyk, S. y Tora, B. (2018). Trends in global copper mining—a review. *In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1-10.
- Pooch, M. U. (2016). Globalization and Its Effects. En M. U. Pooch, *DiverCity - Global Cities as a Literary Phenomenon* (págs. 15-26). Transcript Verlag.
- Porter, M. (April de 1990). *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1990/03/the-competitive-advantage-of-nations>
- Reporte Minero. (19 de Marzo de 2020). *Reporte Minero*. <https://www.reporteminero.cl/noticia/noticias/2020/03/peru-paralizo-17-operaciones-mineras-por-avance-del-covid-19>
- Statista. (Febrero de 2021). *Statista*. <https://es.statista.com/estadisticas/635359/paises-lideres-en-la-produccion-de-cobre-a-nivel-mundial/>
- Superintendencia Nacional de Migraciones Perú. (2019). *Boletín Estadístico*. Lima: Superintendencia Nacional de Migraciones Perú.
- Thiagarajan, K. M. (1971). *Cross-Cultural Training for Overseas Management*. Springer.
- Villarreal, O. (2005). *La internacionalización de la empresa y la empresa multinacional: una revisión conceptual contemporánea*. Vizcaya: Universidad del País Vasco.
- Winkelman, M. (1994). Cultural Shock and Adaptation. *Counseling and Development*, 121-133.
- World Bank. (2018). <https://databank.worldbank.org/data/download/GDP.pdf>
- Zamora, D. (2013). Globalización . *Contribuciones a la Economía*.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bernedo, M., Chávez, J. F., Cusato, A., Morón, E. y Winkelried, D. (2005). *Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos: una oportunidad para crecer sostenidamente*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Kotler, P., Lascu, D.-N., Manrai, A. K., y Manrai, L. A. (2018). Influence of country and company characteristics on international business. *International Business Review*, 1-14. <https://www-scopus-com.ezproxy.ulima.edu.pe/record/display.uri?eid=2-s2.0-85058662320&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=9a4e1a3b3b7d9083f2935adeccea453c&sot=a&sdt=sisr&sl=28&s=%28TITLE-ABS-KEY%28entry+modes%29%29&ref=%28internationali>
- Krugman, P. R. y Obstfeld, M. (2006). *Economía Internacional*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Llamazares, O. (2004). *Cómo Negociar con Éxito en 50 países*. Madrid: Global Marketing Strategies, S.L.
- Llamazares, O. (2015). *Negociación Internacional*. Madrid: Global Marketing Strategies.
- Malhotra, N. K. (2016). *Investigación de Mercados*. México: Pearson Educación.
- Navarrete, L. (2005). *Atlas del Perú y el Mundo*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- Pérez-Portabella, J., Ruiz, A., y Solé, M. (2001). *El protocolo y la empresa*. Planeta.



**ANEXOS**

## **Anexo: 1 Cuestionario**

Estimado(a),

Somos bachilleres graduados de la Universidad de Lima de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la carrera de Negocios Internacionales. Nos encontramos actualmente elaborando nuestra tesis de licenciatura, la cual consiste en un trabajo de investigación titulado “El efecto de la internacionalización en empresas mineras de cobre en el Perú siglo XXI: inversión extranjera directa, choque cultural y migraciones”.

El Objetivo de este cuestionario es poder conocer más a profundidad la experiencia de altos funcionarios de empresas mineras de cobre acerca de la inversión extranjera directa y la internacionalización de empresas mineras en el Perú, choque cultural y migraciones.

Los responsables de esta investigación son: Edgardo Jesús Alva Fossa y Rodrigo Martínez Uranga. En caso deseen contactarnos podrán hacerlo en los siguientes correos institucionales: 20150037@aloe.ulima.edu.pe y 20152061@aloe.ulima.edu.pe Nuestro asesor es el profesor Jorge Moreno León su correo es: jmoreno@ulima.edu.pe

Los datos obtenidos serán exclusiva y únicamente para el desarrollo de esta investigación, por lo cual usted otorga su consentimiento para el uso de los datos.

Llenar el cuestionario debe tomarle dura entre 20-30 minutos.

Gracias de antemano por su colaboración y sinceridad.

Nombre:

---

Empresa en la que labora:

---

Cargo:

---

Tiempo de experiencia laboral en el sector minero (años):

---

1. ¿Cuántos trabajadores de nacionalidad extranjera que tengan un poder de decisión medio/alto laboran actualmente en la empresa?

- 0 a 10 \_\_\_\_
- 11 a 20 \_\_\_\_
- 21 a 30 \_\_\_\_
- 31 a 40 \_\_\_\_
- 41 a más \_\_\_\_

2. ¿De qué nacionalidad son? Puede marcar más de una opción.

- Estadounidenses \_\_\_\_
- Canadienses \_\_\_\_
- Chinos \_\_\_\_
- Japoneses \_\_\_\_
- Europeos \_\_\_\_
- Chilenos \_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_

3. ¿En qué área trabajan? Puede marcar más de una opción.

- Alta Gerencia \_\_\_\_

- Logística \_\_\_\_
- Ingeniería de minas, operaciones \_\_\_\_
- Gestión y Control \_\_\_\_
- Finanzas \_\_\_\_
- Recursos Humanos \_\_\_\_
- Proyectos \_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_

4. ¿Alguno de los trabajadores extranjeros con los que labora presenta o ha presentado dificultades/incomodidad en el momento que llegó?

- Si \_\_\_\_
- No \_\_\_\_
- No aplica \_\_\_\_

5. Si la respuesta anterior fue Si, ¿Podría explicar alguna? ¿Cómo se solucionó?

---



---

6. ¿Qué estrategias tiene la empresa para adaptar culturalmente al trabajador? Puede marcar más de una opción. (De no conocer la respuesta a la pregunta, por favor seleccionar la opción Otra y escribir No Aplica)

- Seminarios, cursos, charlas de inducción \_\_\_\_
- Reuniones de integración \_\_\_\_
- Almuerzos \_\_\_\_
- Ninguno \_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_\_

7. Si todos los miembros de su equipo tuvieran la misma cultura, ¿serían más o menos productivos?

- Más productivos \_\_\_\_

- Igual \_\_\_\_
- Menos productivos \_\_\_\_

8. ¿Por qué?

---

---

9. ¿Qué tipo de diferencias culturales existen en la empresa? Puede marcar más de una opción. (De no conocer la respuesta a la pregunta, por favor seleccionar la opción Otra y escribir No Aplica)

- Idiomas \_\_\_\_
- Vestimenta \_\_\_\_
- Modales \_\_\_\_
- Costumbres \_\_\_\_
- Dedicación al trabajo, responsabilidad, exigencia a otros trabajadores \_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_

10. ¿En qué fase cree usted que los trabajadores extranjeros de rango medio/alto de la empresa se encuentran? (De no conocer la respuesta a la pregunta, por favor seleccionar la opción Otra y escribir No Aplica)

- Luna de miel (es la primera etapa en la que el trabajador realiza breves viajes de negocios, en los cuales no interactúa mucho con la cultura local)
- Crisis o choque cultural (es la segunda etapa, en la que el trabajador tiene mayor contacto con la cultura local, ya no son viajes breves, sino de mayor duración, incluso recolocación y le es difícil acostumbrarse)
- Ajuste y reorientación (ajustarse correctamente al nuevo ambiente cultural)
- Adaptación o resolución (resuelve sin dificultad los problemas) \_\_\_\_
- Ninguna de las anteriores \_\_\_\_
- Otra \_\_\_\_

11. ¿Qué recomendaciones podría dar usted para reducir el impacto del choque cultural?  
(En caso la pregunta no aplique a su área de trabajo, dejar en blanco)

---

---

12. ¿Cuál es el régimen de permanencia de los trabajadores extranjeros? (En caso la pregunta no aplique a su área de trabajo, dejar en blanco)

- Permanente, al igual que los trabajadores peruanos \_\_\_\_
- 75% del tiempo en el Perú, 25% del tiempo en sus países de origen, u otro esquema familiar \_\_\_\_
- La empresa matriz extranjera los rota periódicamente, por ejemplo, cada tres o seis meses \_\_\_\_
- Es eventual, vienen a realizar trabajos específicos, los terminan y se retiran \_\_\_\_

13. En su opinión, ¿los trabajadores extranjeros se adaptan rápidamente a la cultura local?

- Muy de acuerdo \_\_\_\_
- De acuerdo \_\_\_\_
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo \_\_\_\_
- En desacuerdo \_\_\_\_
- Muy en desacuerdo \_\_\_\_

14. ¿Qué factores se toman en cuenta a la hora de escoger un país para invertir en un proyecto minero? Puede marcar más de una opción.

- Existencia del mineral \_\_\_\_
- Tamaño del Mercado \_\_\_\_
- Estabilidad Macroeconómica del país donde se invierte \_\_\_\_
- Facilidad para obtener Autorizaciones Gubernamentales \_\_\_\_
- Percepción de la Comunidad \_\_\_\_

- Infraestructura existente (energía, puertos, aeropuertos, carreteras y caminos, telefonía celular, internet) \_\_\_\_
- Mano de obra local especializada \_\_\_\_
- Incentivos a las inversiones (ventajas tributarias) \_\_\_\_

15. ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que es el más importante? Siendo 1 el más importante y 8 el menos importante.

- Existencia de mineral \_\_\_\_
- Tamaño de mercado \_\_\_\_
- Estabilidad Macroeconómica del país donde se invierte \_\_\_\_
- Facilidad para obtener Autorizaciones Gubernamentales \_\_\_\_
- Percepción de la Comunidad \_\_\_\_
- Infraestructura existente (energía, puertos, aeropuertos, carreteras y caminos, telefonía celular, internet) \_\_\_\_
- Mano de obra local especializada \_\_\_\_
- Incentivos a las inversiones (ventajas tributarias) \_\_\_\_

16. ¿En qué otros países la empresa matriz tiene yacimientos? Puede marcar más de una opción.

- Canadá \_\_\_\_
- Chile \_\_\_\_
- China \_\_\_\_
- Estados Unidos \_\_\_\_
- Indonesia \_\_\_\_
- República Democrática del Congo \_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_

17. ¿Por qué la empresa escogió al Perú para expandir sus operaciones? Puede marcar más de una opción.

- Existencia del mineral \_\_\_\_

- Tamaño de Mercado \_\_\_\_
- Estabilidad Macroeconómica \_\_\_\_
- Facilidad para obtener Autorizaciones Gubernamentales \_\_\_\_
- Percepción de la Comunidad \_\_\_\_
- Infraestructura \_\_\_\_
- Mano de obra local especializada \_\_\_\_
- Incentivos a las inversiones (ventajas tributarias) \_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_

18. ¿Cuál de los siguientes enunciados considera usted que es un beneficio de la minería para el país y la población?

- Generación de divisas \_\_\_\_
- Mejorar la calidad de vida de la población aledaña a través de inversión en salud, educación, infraestructura, otros \_\_\_\_
- Generación de empleos \_\_\_\_
- Desarrollo tecnológico \_\_\_\_
- Genera un impacto positivo en el PBI \_\_\_\_
- Dinamiza la economía local, al generar la demanda de bienes y servicios intermedios \_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_

19. Respecto a la respuesta anterior, ¿cuál considera usted que sería el beneficio más importante y el menos importante que trae la minería al país y su población? Siendo 1 el más importante y 6 el menos importante.

- Generación de divisas \_\_\_\_
- Mejorar la calidad de vida de la población aledaña a través de inversión en salud, educación, infraestructura, otros \_\_\_\_
- Generación de empleos \_\_\_\_
- Desarrollo tecnológico \_\_\_\_
- Genera un impacto positivo en el PBI \_\_\_\_

- Dinamiza la economía local, al generar la demanda de bienes y servicios intermedios \_\_\_\_

20. De haber consecuencias negativas, ¿cuáles serían las más relevantes? Puede marcar más de una opción.

- Contaminación ambiental \_\_\_\_
- Desplazamiento de comunidades nativas \_\_\_\_
- Migraciones \_\_\_\_
- Choque cultural \_\_\_\_
- Alza de precios en el área de influencia minera, debido a la demanda de bienes y servicios \_\_\_\_
- Otro \_\_\_\_

21. ¿Cuál ha sido el flujo de inversión de la compañía en la que trabaja en los últimos 10 años?

- Muy alto \_\_\_\_
- Alto \_\_\_\_
- Medio \_\_\_\_
- Bajo \_\_\_\_
- Nulo \_\_\_\_
- Desinversión \_\_\_\_

22. La compañía en la que trabaja, ¿ha realizado aportes de capital en los últimos 10 años?

- Si \_\_\_\_
- No \_\_\_\_

23. ¿El volumen de la Inversión Extranjera Directa es más significativo en la minería que en otros sectores económicos?

- Si \_\_\_\_

- No \_\_\_\_

24. ¿La empresa tiene planes de volver a invertir en el Perú en los próximos 10 años?

- Si \_\_\_\_
- No \_\_\_\_

25. Sobre su experiencia en el sector minero. ¿Cree usted que la pandemia generada por el COVID – 19 afectó al sector minero?

- Mucho \_\_\_\_
- Moderado \_\_\_\_
- Poco \_\_\_\_
- No afecta \_\_\_\_

26. Sobre su experiencia en el sector minero

- Mucho \_\_\_\_
- Moderadamente \_\_\_\_
- Poco \_\_\_\_
- No afecta \_\_\_\_

27. La actividad minera genera migraciones, tanto de trabajadores extranjeros quienes vienen a trabajar temporalmente en el Perú, como migración interna de trabajadores especializados y trabajadores de empresas que relocalizan sus operaciones en el área de influencia minera. ¿Cuál es su opinión sobre el efecto de dichas migraciones?

- Es muy positivo \_\_\_\_
- Es positivo \_\_\_\_
- El efecto es indiferente \_\_\_\_
- Es negativo \_\_\_\_
- Es muy nociva \_\_\_\_

28. La actividad minera ocasiona un choque cultural sobre las poblaciones locales, tanto en costumbres como en idioma. ¿Cuál es su opinión sobre dicho choque cultural?

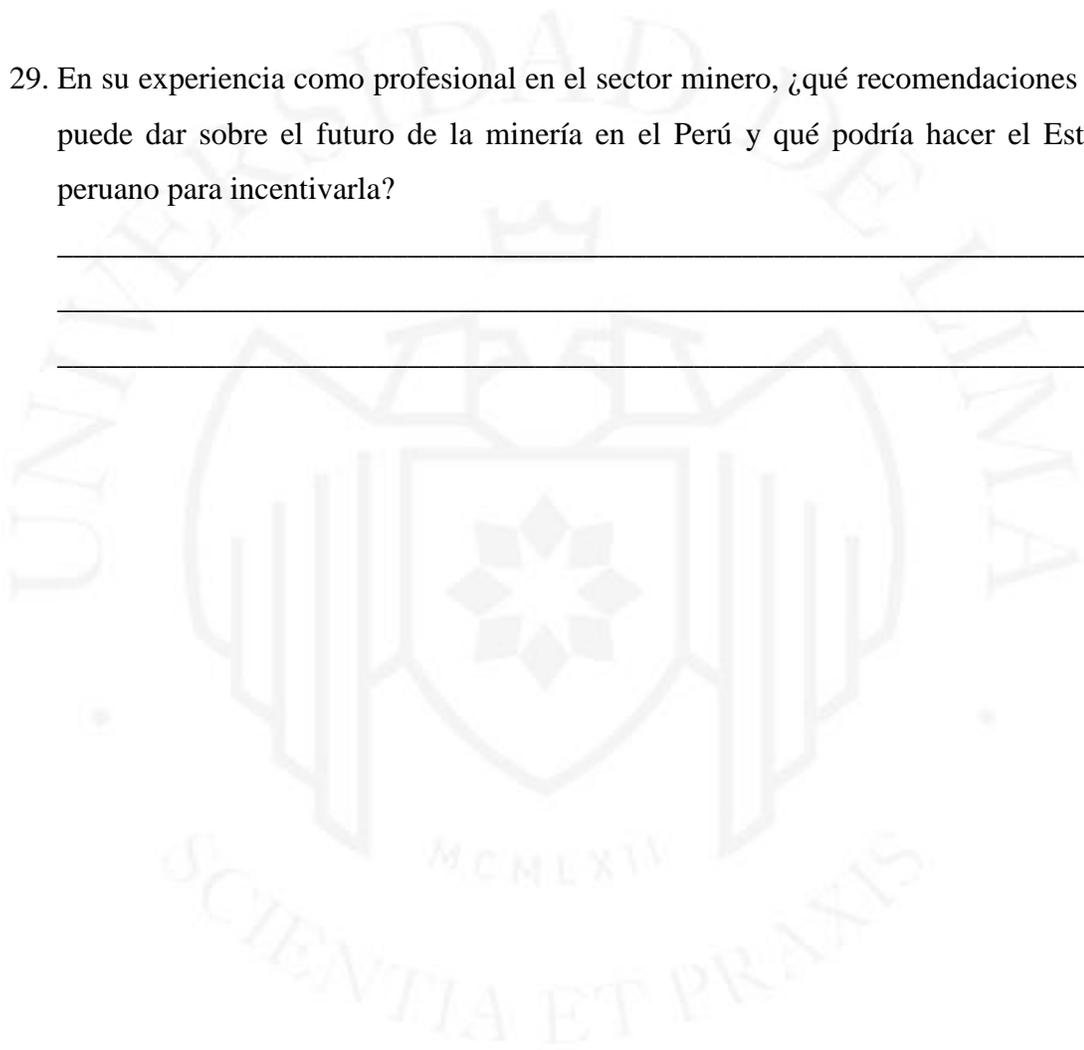
- El efecto es muy fuerte \_\_\_\_
- El efecto es moderado \_\_\_\_
- El efecto es mínimo \_\_\_\_
- No existe choque cultural \_\_\_\_

29. En su experiencia como profesional en el sector minero, ¿qué recomendaciones nos puede dar sobre el futuro de la minería en el Perú y qué podría hacer el Estado peruano para incentivarla?

---

---

---



# Tesis 11 julio

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	1 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
3	zagan.unizar.es Fuente de Internet	1 %
4	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Rosa Villacorta Rath. "Decisiones de inversión y la Pollution Haven Hypothesis. Evidencia de la industria de extracción de cobre en Perú y Chile", Apuntes: Revista de Ciencias Sociales, 2009 Publicación	<1 %
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %

---

8	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
9	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to University of Sydney Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.copri.gob.pe">www.copri.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://path.mba">path.mba</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://burjcdigital.urjc.es">burjcdigital.urjc.es</a>	

Fuente de Internet

<1 %

20

[epub.wu.ac.at](http://epub.wu.ac.at)

Fuente de Internet

<1 %

21

[www.economy.in.ua](http://www.economy.in.ua)

Fuente de Internet

<1 %

22

[www.reporteminero.cl](http://www.reporteminero.cl)

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to King's College

Trabajo del estudiante

<1 %

24

[prezi.com](http://prezi.com)

Fuente de Internet

<1 %

25

[www.cies.org.pe](http://www.cies.org.pe)

Fuente de Internet

<1 %

26

Submitted to Nelson Marlborough Institute of Technology

Trabajo del estudiante

<1 %

27

[issuu.com](http://issuu.com)

Fuente de Internet

<1 %

28

[urjc.academia.edu](http://urjc.academia.edu)

Fuente de Internet

<1 %

29

[repository.usta.edu.co](http://repository.usta.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

30

[teologiacultura.wordpress.com](http://teologiacultura.wordpress.com)

Fuente de Internet

<1 %

31

Submitted to Universidad EAFIT

Trabajo del estudiante

<1 %

32

centrogilbertobosques.senado.gob.mx

Fuente de Internet

<1 %

33

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

34

Submitted to Universidad San Francisco de Quito

Trabajo del estudiante

<1 %

35

www.pregon.com.ar

Fuente de Internet

<1 %

36

Submitted to Eastern Mediterranean University

Trabajo del estudiante

<1 %

37

Submitted to National University College - Online

Trabajo del estudiante

<1 %

38

Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

39

Submitted to University of Lancaster

Trabajo del estudiante

<1 %

40

pastel.archives-ouvertes.fr

Fuente de Internet

<1 %

41

[repository.cesa.edu.co](http://repository.cesa.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

42

[theibfr.com](http://theibfr.com)

Fuente de Internet

<1 %

43

[www.pastaza.gob.ec](http://www.pastaza.gob.ec)

Fuente de Internet

<1 %

44

Submitted to Cambridge College

Trabajo del estudiante

<1 %

45

[agenda.pucp.edu.pe](http://agenda.pucp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

46

[baixardoc.com](http://baixardoc.com)

Fuente de Internet

<1 %

47

[epdf.pub](http://epdf.pub)

Fuente de Internet

<1 %

48

[plataformarevistascomunicacion.org](http://plataformarevistascomunicacion.org)

Fuente de Internet

<1 %

49

[repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

50

[www.gob.mx](http://www.gob.mx)

Fuente de Internet

<1 %

51

[www.urbanspoon.com](http://www.urbanspoon.com)

Fuente de Internet

<1 %

52 Submitted to American Public University System <1 %  
Trabajo del estudiante

---

53 Submitted to Universidad Católica de Santa María <1 %  
Trabajo del estudiante

---

54 [www.ifad.org](http://www.ifad.org) <1 %  
Fuente de Internet

---

55 [Repositorio.Unap.Edu.Pe](http://Repositorio.Unap.Edu.Pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

56 [doaj.org](http://doaj.org) <1 %  
Fuente de Internet

---

57 [repository.urosario.edu.co](http://repository.urosario.edu.co) <1 %  
Fuente de Internet

---

58 [www.acimedellin.org](http://www.acimedellin.org) <1 %  
Fuente de Internet

---

59 [www.iese.edu](http://www.iese.edu) <1 %  
Fuente de Internet

---

60 Submitted to Universidad de Almeria <1 %  
Trabajo del estudiante

---

61 [koreascience.or.kr](http://koreascience.or.kr) <1 %  
Fuente de Internet

---

62 [www.jornada.com.mx](http://www.jornada.com.mx) <1 %  
Fuente de Internet

---

63	Daniel Macmillen Voskoboynik, Diego Andreucci. "Greening extractivism: Environmental discourses and resource governance in the 'Lithium Triangle'", Environment and Planning E: Nature and Space, 2021 Publicación	<1 %
64	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
65	<a href="http://biblio3.url.edu.gt">biblio3.url.edu.gt</a> Fuente de Internet	<1 %
66	<a href="http://openjournals.library.sydney.edu.au">openjournals.library.sydney.edu.au</a> Fuente de Internet	<1 %
67	<a href="http://repository.eafit.edu.co">repository.eafit.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
68	<a href="http://www.licoscardanielmengelle.com">www.licoscardanielmengelle.com</a> Fuente de Internet	<1 %
69	<a href="http://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
70	Sergio Carrera. "In Search of the Perfect Citizen?", Brill, 2009 Publicación	<1 %
71	Submitted to Taylor's Education Group Trabajo del estudiante	<1 %

72	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
73	Submitted to Universidad Nacional de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
74	Submitted to Universidad Sergio Arboleda Trabajo del estudiante	<1 %
75	Submitted to Universidad de Chile Trabajo del estudiante	<1 %
76	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
77	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1 %
78	<a href="http://es.weforum.org">es.weforum.org</a> Fuente de Internet	<1 %
79	<a href="http://ideas.repec.org">ideas.repec.org</a> Fuente de Internet	<1 %
80	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
81	<a href="http://www.repositorio.unu.edu.pe">www.repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
82	<a href="http://www.socioeco.org">www.socioeco.org</a> Fuente de Internet	<1 %

83	<a href="http://idus.us.es">idus.us.es</a> Fuente de Internet	<1 %
84	<a href="http://madsciblog.tradoc.army.mil">madsciblog.tradoc.army.mil</a> Fuente de Internet	<1 %
85	<a href="http://tesis.ipn.mx">tesis.ipn.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
86	<a href="http://www.cinda.cl">www.cinda.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
87	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
88	<a href="http://gestion.pe">gestion.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
89	<a href="http://ndltd.ncl.edu.tw">ndltd.ncl.edu.tw</a> Fuente de Internet	<1 %
90	<a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	<1 %
91	<a href="http://repository.upb.edu.co">repository.upb.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
92	<a href="http://repub.eur.nl">repub.eur.nl</a> Fuente de Internet	<1 %
93	<a href="http://science-peace.ru">science-peace.ru</a> Fuente de Internet	<1 %
94	<a href="http://www.insumisos.com">www.insumisos.com</a> Fuente de Internet	<1 %

95

[www.paho.org](http://www.paho.org)

Fuente de Internet

<1 %

---

96

[www.sweetpoison.revistaespacios.com](http://www.sweetpoison.revistaespacios.com)

Fuente de Internet

<1 %

---

97

[www.thequalitytimes.com](http://www.thequalitytimes.com)

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo