2022

Reporte integrado

JJC GRUPO

www.grupojjc.com.pe

Índice de contenidos

Carta del presidente del directorio 4
Carta del gerente general 5
Nuestra experiencia 7
Principales resultados 2022 8

1. SOMOS GRUPO JJC 10
1.1. Nosotros 11
1.1.1. Nuestros servicios 12
1.2. Nuestros proyectos 2022 13
1.2.1. Proyectos adjudicados 14
1.2.2. Proyectos concluidos 15
1.2.3. Proyectos en ejecución 17
1.3. Capital social y acciones 19
1.4. Información sobre el ejercicio 20
1.4.1. Estados Financieros 21
1.5. Principios corporativos 23
1.6. Certificaciones 24
1.7. Participación con los grupos de interés 25
1.8. Clientes 27

2. GOBIERNO CORPORATIVO 28
2.1. Estructura organizacional 29
2.2. Directorio y gerencia general corporativa 30
2.3. Principios de Buen Gobierno Corporativo 34

3. GESTIÓN ÉTICA 36
Principales resultados 37
3.1. Sistema de ética y cumplimiento 38
3.1.1. Código de ética 41
3.1.2. Política anticorrupción 42
3.1.3. Política de Libre Competencia 46
3.1.4. Línea ética 47
3.1.5. Auditorías 49
3.1.6. Comité de ética y cumplimiento 49

4. TRABAJADORES 50
Principales iniciativas para nuestros trabajadores 51
4.1. Empleo de calidad 52
4.2. Empleabilidad a través del desarrollo de competencias 54
4.2.1. Plataforma de formación virtual: Aula Pharos 58
4.3. Evaluación del Desempeño 59
4.3.1. Evaluación del desempeño de empleados 60
4.3.2. Evaluación de competencias en personal obrero 61
4.4. Clima Laboral: Programa Contigo 62
4.4.1. Actividades de bienestar 63
4.4.2. Prevención del hostigamiento sexual en el trabajo 64
4.5. Beneficios laborales 65

5. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL 68
Principales resultados en seguridad 69
5.1. Compromiso con la prevención 70
5.1.1. Tecnología para la prevención 72

Índice de contenidos

5.1.2. Metodología de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) 74
5.1.3. Accidentalidad 75
5.1.4. Promoción de la cultura de prevención y vida saludable 79

6. GESTIÓN DE PROVEEDORES 81
Principales resultados en gestión de proveedores 82
6.1. Proceso de cadena de suministros 83
6.2. Homologación de proveedores 84
6.3. Impacto de nuestra cadena de suministros 85
6.3.1. Debida Diligencia para proveedores 87
6.4. Negocios Mejorados: Desarrollo de proveedores locales 88

7. COMUNIDADES 89
Principales resultados en comunidades 90
7.1. Dimensiones 91
7.1.1. Progreso y Bienestar 93
7.1.2. Diálogo y Relacionamiento 94
7.1.3. Gestión de riesgos sociales, laborales y ambientales 95
7.1.4. Capacitaciones locales 96

8. MEDIO AMBIENTE 97
Principales resultados en medio ambiente 98
8.1. Gestión Ambiental 99
8.1.1. Programa 3R 100
8.2. Materiales usados 102
8.3. Residuos 103
8.4. Agua 105
8.5. Efluentes 107
8.6. Cumplimiento ambiental 109

Carta de la Presidencia del Directorio



PRESIDENTE
Carlos Alberto Mujica Castro

El 2022 fue un año complicado por la situación incierta y convulsionada que vivió la política en nuestro país, afectando mucho la inversión privada en todos los sectores económicos y, especialmente, en la minería.

Bajo este contexto, nuestro directorio trabajó arduamente en su misión por convertir al Grupo JJC en una corporación sólida, con un plan estratégico robusto, de pilares y procesos consistentes, que además cuente con una cultura fuerte e integradora, capaz de hacer que en nuestros colaboradores prevalezca el sentido de trabajo en equipo por sobre las individualidades.

En ese sentido, trabajamos por un buen gobierno corporativo generando sinergia entre accionistas, directorio y gerencia, logrando impulsar la exploración de nuevas líneas de negocio e incursionar en la búsqueda de oportunidades en el extranjero. Todo ello con miras a mejorar continuamente en aquellos flancos o debilidades, previamente identificados.

Este año 2023, políticamente débil aún, con una economía estancada y bajo amenaza de efectos climáticos adversos, afirmamos que será un año de consolidación de lo logrado y de búsqueda de nuevos rumbos, pero también de ajustes internos para una mayor productividad posible. Será un año donde afinaremos nuestra gestión de riesgos para ser más competitivos, rentables y así seguir manteniendo nuestro lugar como una de las empresas líderes en el complejo y competitivo sector de la ingeniería y construcción.

Somos conscientes que nuestra gestión no sería posible sin el empuje de nuestro talento humano, orgulloso de JJC, a quienes agradecemos y reconocemos por su compromiso y aporte para seguir construyendo oportunidades para todos de manera sostenible.

También queremos agradecer a nuestros clientes por su reiterada preferencia, a nuestros proveedores por su buen cumplimiento, a nuestros bancos y compañías de seguros que, a pesar de las circunstancias, nos siguen acompañando en nuestros proyectos; agradezco a mis directores, por su contribución y apoyo y, finalmente, a nuestros accionistas, por confiarnos la dirección de la empresa con total independencia.

Carta del Gerente General



GERENTE GENERAL
Johnny Villanueva

Un año más de objetivos cumplidos.

El 2022 fue un año que se caracterizó por la difícil situación política y social que atraviesa nuestro país, además fue un año con un contexto mundial complejo, de alta inflación, de desaceleración del crecimiento en varias economías y de decisiones políticas inesperadas como lo fue la invasión de Rusia a Ucrania.

A pesar del contexto difícil, JJC logró adjudicarse seis nuevos contratos que sumaron más de 540 millones de soles en obras nuevas. Finalizamos el 2022 con un nivel de ventas de S/. 726 MM y nuevamente un resultado positivo, producto del trabajo de cada uno de nuestros colaboradores, de su esfuerzo y compromiso por esta empresa.

En el plano comercial, logramos la adjudicación de nuevos contratos con nuestros clientes Southern Perú y Antamina, lo cual reafirma su confianza en nosotros; resalta aquí la adjudicación del W1 Mineral, proyecto primordial para Antamina. Conseguimos también sumar a nuestro portafolio dos nuevos clientes, Minsur y Pan American Silver. Mientras tanto, ANDESCO, nuestra empresa de servicios mineros obtuvo su primer contrato con Southern Perú.

Operacionalmente, en febrero entregamos el Hospital de Policía y durante el cuarto trimestre terminamos la Torre de Control y Edificios Administrativos de la ampliación del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez en Lima y la construcción de un túnel para Antamina.

El nivel de actividad durante el 2022 fue muy similar al del 2021 con alrededor de 15 millones de Horas Hombre Trabajadas, uno de los niveles más altos de los últimos cinco años y esto con una mejora en nuestros índices de accidentabilidad a los niveles más bajos registrados en los últimos años: Índice de Frecuencia de 0.25, Índice de Gravedad de 6.57 y cero accidentes fatales.

Durante el mes de agosto del 2022 se realizó, en conjunto con nuestro Directorio, la revisión de nuestro Plan Estratégico para los

Carta del Gerente General

“Apuntamos a desarrollar proyectos de cada vez mayor complejidad, proyectos que implican mayores exigencias y riesgos pero que son fundamentales para seguir diferenciándonos de otras empresas del sector.”

siguientes cinco años. El objetivo al 2027 es lograr más de 1200 millones de soles en ventas, de la cuales proyectamos un mínimo de 20% en servicios diversificados y otros 20% de obras en otros países, esto acompañado de una mejora de nuestra eficiencia y por ende de nuestra rentabilidad.

Otro acontecimiento relevante del 2022 fue que el BCP, uno de los principales bancos del país, mejoró nuestra calificación de riesgo a Empresa Normal, lo que confirma que el camino adoptado es el correcto, fortaleciendo así nuestra confianza en el sector financiero.

En el 2023, continuaremos fortaleciendo nuestro compromiso con la Integridad y Ética en los negocios y el Buen Gobierno Corporativo. Hemos iniciado el proceso de certificación en la ISO 37301, la cual queremos obtener el segundo semestre del 2023.

Impulsaremos la innovación y digitalización, promoviendo el uso de herramientas y aplicativos que nos alivien de trabajos rutinarios, permitiéndonos invertir más tiempo en las actividades que sí añaden valor en beneficio de nuestros clientes.

Apuntamos a desarrollar proyectos cada vez con mayor complejidad, proyectos que implican mayores exigencias y riesgos pero que son fundamentales para seguir diferenciándonos de otras empresas del sector.

Contamos con el talento para afrontar los desafíos de estos nuevos tiempos y continuar impulsando el desarrollo del país.

Nuestra experiencia en los últimos 10 años

3500 KM
CARRETERAS

1700 KM
CONCESIONES

1.5 MM de m³
CONCRETO

60 KM
TÚNELES

500 KM
PIPELINE

1.6 MM de m²
ÁREA CONSTRUIDA

2500 KM
ASFALTO

960 KM
INSTALADOS DE ENERGÍA

90 M TONELADAS
MONTAJE DE ESTRUCTURAS Y EQUIPOS

1300
VIVIENDAS CONSTRUIDAS

Principales resultados 2022

CLIENTES

727 MM
soles en ventas

90%
clientes en sector privado

90%
clientes en sector minero

12
contratos ejecutados

TRABAJADORES

+1900
trabajadores en proyectos a nivel nacional

+14 MM
de horas de trabajo

0
víctimas mortales

0.22
índice de frecuencia (OHSAS)

+34 000
horas de capacitación

90% COLABORADORES
confía que ante una denuncia de acoso sexual, la empresa adoptará medidas preventivas y disciplinarias

Principales resultados 2022

ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

100%
de casos atendidos en la línea ética

100%
Gobierno corporativo directores independientes

- Recertificación de la ISO 37001 a través de World Compliance Association, acreditada internacionalmente.

PROVEEDORES

+1400
proveedores a nivel nacional

40%
de proveedores locales

COMUNIDADES

98%
de mano de obra no calificada local

18%
de mano de obra calificada local

MEDIO AMBIENTE

0
incidentes ambientales graves

Últimos 13
años sin multas ni sanciones medioambientales

01

Somos Grupo JJC

1.1. Nosotros

Somos un grupo empresarial peruano con más de 67 años de experiencia y de alcance internacional.

Nos especializamos en servicios diversificados e integrados de ingeniería y construcción, servicios mineros y concesiones de infraestructura. Contamos con experiencia en Perú, Chile y Colombia.

Nuestra participación en el desarrollo de proyectos de gran envergadura y complejidad en distintos escenarios y bajo diversas circunstancias, nos permite innovar continuamente en nuestros procesos y consolidarnos entre las empresas líderes del rubro.

Más de seis décadas de trabajo dedicado y responsable atendiendo a clientes de primer nivel en distintos sectores y generando valor a través de los proyectos que desarrollamos.



1.1.1.
Nuestros servicios

Ingeniería y Construcción

Contamos con sólida experiencia en proyectos complejos y de clase mundial. Esto solo es posible a nuestro equipo multidisciplinario de profesionales que desarrollan trabajos de movimiento de tierras, obras civiles y electromecánicas, así como proyectos EPC.



Servicios Mineros

Desarrollamos las actividades de perforación y voladura, carga, transporte, extendido, perfilado, compactación y riego en explotaciones mineras a tajo abierto.



Concesiones

En un contexto de apertura de nuevas oportunidades de intervención en el desarrollo de infraestructura en el país, basados en nuestra capacidad y cumplimiento participamos activamente en concesiones de servicios de infraestructura vial.



1.2. Nuestros proyectos







1.2.1.
Proyectos Adjudicados 2022

RECRECIMIENTO DE LA PRESA DE RELAVES – MINA RAURA

- **Cliente:** Minsur
- **Participación:** 100%
- **Ubicación:** Huánuco, Perú

CERCO PERIMÉTRICO RESERVORIO VIÑA BLANCA – MINA CUAJONE

- **Cliente:** Southern Perú Copper Corporation
- **Participación:** 100%
- **Ubicación:** Moquegua, Perú

DME CHOLOQUE Y PLATAFORMADO PARA PTAAAM – MINA SHAHUINDO

- **Cliente:** Pan American Silver
- **Participación:** 100%
- **Ubicación:** Cajamarca, Perú

EPC W1 MINERAL – MINA ANTAMINA

- **Cliente:** Antamina
- **Participación:** 50%
- **Ubicación:** Áncash, Perú

OPTIMIZACIÓN HPGR – MINA CUAJONE

- **Cliente:** Southern Perú Copper Corporation
- **Participación:** 100%
- **Ubicación:** Moquegua, Perú

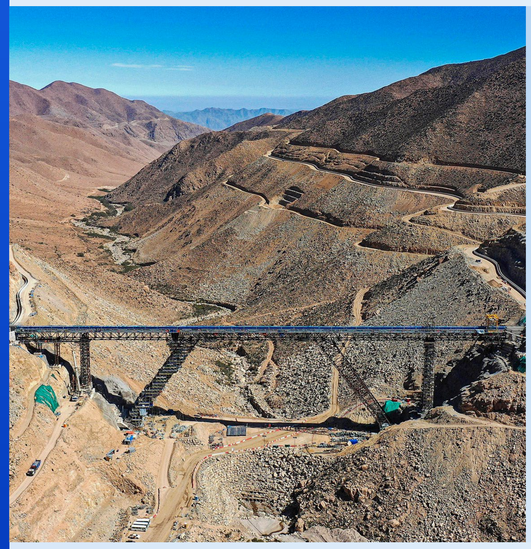
1.2.2.
Proyectos Concluidos 2022



PRESA DE RELAVES – PROYECTO QUELLAVECO

Cliente:
- Anglo American Quellaveco

Ubicación:
- Moquegua, Perú



SISTEMA DE TRANSPORTE DE RELAVES – PROYECTO QUELLAVECO

Cliente:
- Anglo American Quellaveco

Ubicación:
- Moquegua, Perú



EXTENSIÓN DE TÚNEL SIDEHILL – MINA ANTAMINA

Cliente:
- Antamina

Ubicación:
- Áncash, Perú

1.2.2.
Proyectos Concluidos 2022



PRESA CCR – PROYECTO QUELLAVECO

Cliente:
- Anglo American Quellaveco

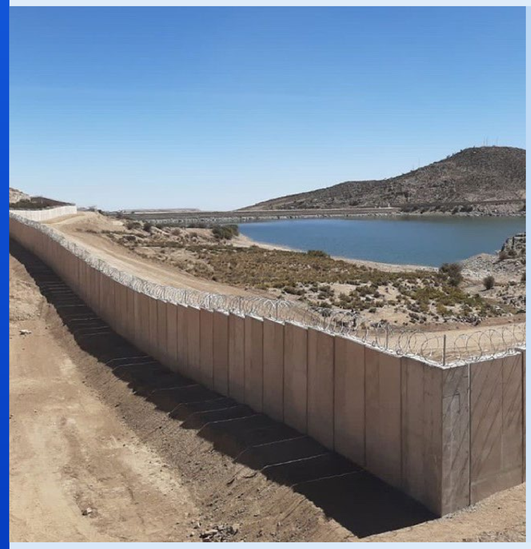
Ubicación:
- Moquegua, Perú



OBRAS MULTIDISCIPLINARIAS – MINA TOQUEPALA

Cliente:
- Southern Perú Copper Corporation

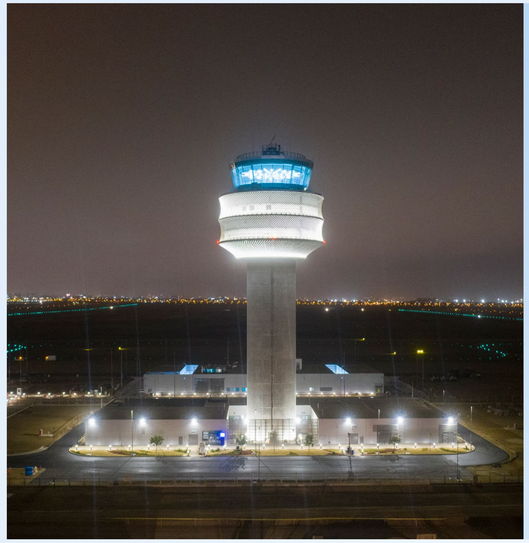
Ubicación:
- Moquegua, Perú



CERCO PERIMÉTRICO RESERVORIO VIÑA BLANCA – MINA CUAJONE

Cliente:
- Southern Perú Copper Corporation

Ubicación:
- Moquegua, Perú

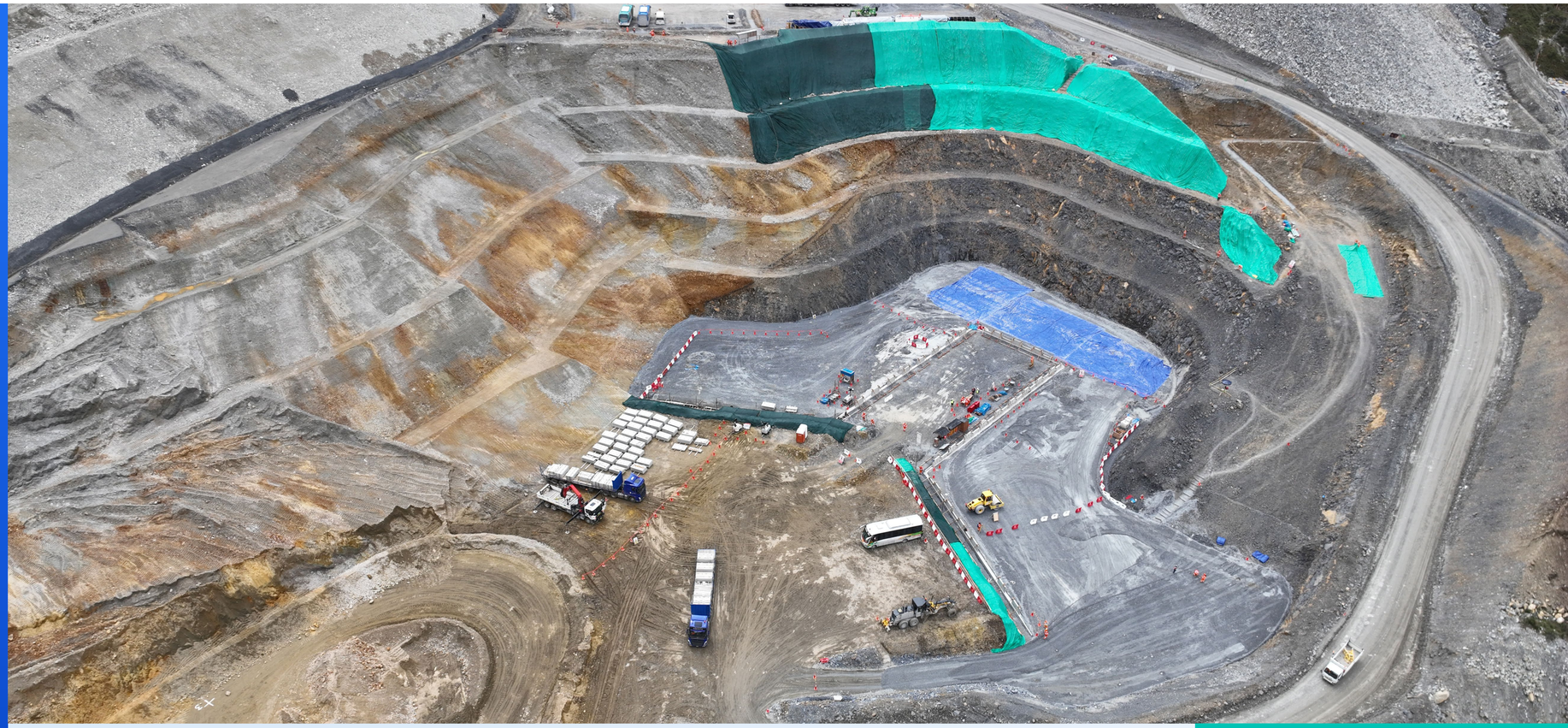


TORRE DE CONTROL Y EDIFICIOS AUXILIARES

Cliente:
- LAP

Ubicación:
- Lima, Perú

1.2.3.
Proyectos en Ejecución 2022



EPC W1 MINERAL – MINA ANTAMINA

Cliente:
Antamina

Ubicación:
Áncash, Perú

Periodo:
2022 - 2023

1.2.3.
Proyectos en Ejecución 2022

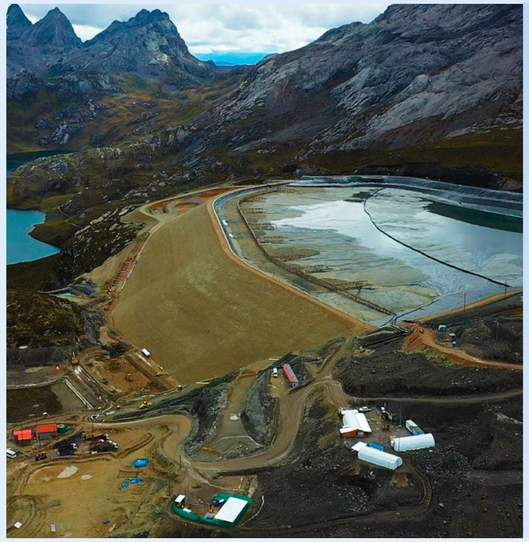


OBRAS A PIE DE PRESA – MINA ANTAMINA

Cliente:
- Antamina

Ubicación:
- Áncash, Perú

Periodo:
- 2022 - 2023



RECRECIMIENTO DE LA PRESA DE RELAVES – MINA RAURA

Cliente:
- Minsur

Ubicación:
- Huánuco, Perú

Periodo:
- 2022 - 2023



DME CHOLOQUE Y PLATAFORMADO PARA PTAAAM – MINA SHAHUINDO

Cliente:
- Pan American Silver

Ubicación:
- Cajamarca, Perú

Periodo:
- 2022 - 2023



OPTIMIZACIÓN HPGR – MINA CUAJONE

Cliente:
- Southern Perú Copper Corporation

Ubicación:
- Moquegua, Perú

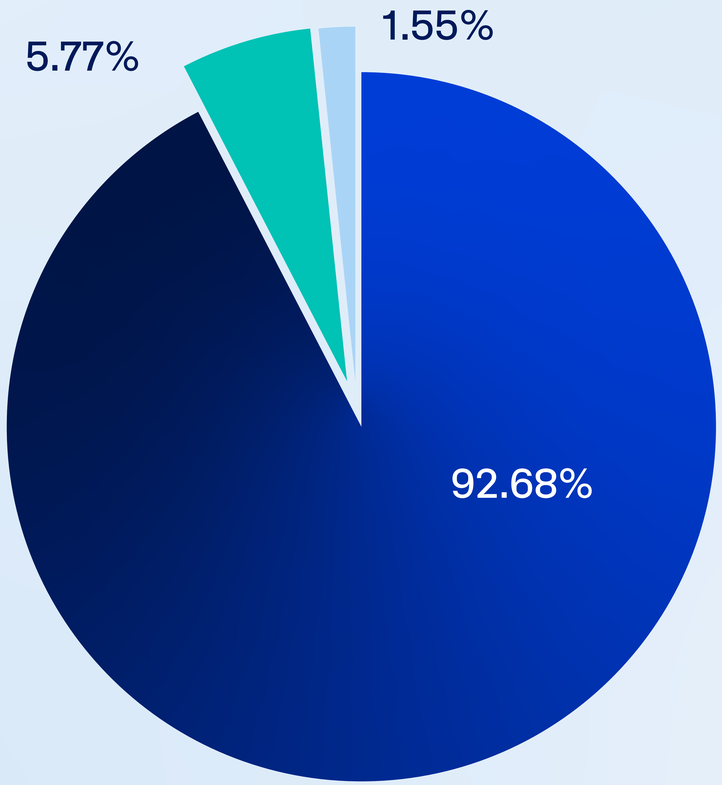
Periodo:
- 2022 - 2023

1.3. Capital social y acciones

El capital de la sociedad es de S/150,000,000 (ciento cincuenta millones y 00/100 soles), dividido en 150,000 acciones comunes, de un valor nominal de S/1000 (Un mil y 00/100 soles), íntegramente suscritas y totalmente pagadas.

JJC Contratistas Generales S.A.

Capital › S/ 150 000 000.00



JJC Holding S.A.
139 020
Acciones

FEG S.A
8655
Acciones

Otros
2325
Acciones

Valor nominal por acción S/100.00

1.4. Información sobre el ejercicio



Sistema de transporte de relaves - Mina Quellaveco

1.4.1.
Estados financieros

Estado de situación financiera separado al 31 de diciembre del 2022 (expresado en soles)

ACTIVOS DICIEMBRE 2022	
ACTIVO CORRIENTE	
Efectivo y Equivalente de Efectivo	93,467
Cuentas por Cobrar Comerciales	179,176
Cuentas por Cobrar a Partes Relacionadas	66,565
Otras Cuentas por Cobrar	31,786
Suministros Diversos	13,762
Gestos Pagados por Anticipado	3,538
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	**388,294**

ACTIVO NO CORRIENTE	
Inversiones en Subsidiarias	73,343
Otros Activos Financieros	40,444
Propiedades de Inversión	29,278
Inmueble, Maquinaria y Equipo	57,832
Activo por Derecho de Uso	11,111
Activos Intangibles	1,150
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	**213,157**

TOTAL DE ACTIVOS	**601,451**

PASIVOS Y PATRIMONIO NETO DICIEMBRE 2022	
PASIVO CORRIENTE	
Obligaciones Financieras	3,884
Cuentas por Pagar Comerciales	133,585
Cuentas por Pagar a Partes Relacionadas	89,246
Otras Cuentas por Pagar	81,425
TOTAL PASIVO CORRIENTE	**308,140**

PASIVO NO CORRIENTE	
Obligaciones Finacieras	1,258
Cuentas por Pagar a Partes Relacionadas	11,468
Provisiones	65,231
Impuesto a la Renta Pasivo Diferido	2,152
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	**80,109**
TOTAL PASIVOS	**388,250**

PATRIMONIO NETO	
Capital	150,000
Reserva Legal	15,000
Otras Reservas	11,485
Resultado Acumulados	36,716
TOTAL PATRIMONIO NETO	**213,201**

TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO NETO	**601,451**

1.4.1.
Estados financieros

Estado de resultados separado por el periodo terminado al 31 de diciembre del 2022 (expresado en soles)

Ingresos de Obras	726,614
Costos de Obras	(665,468)
UTILIDAD BRUTA	**61,146**
Gastos Administrativos	(30,976)
Otros Ingresos	2,649
Otros Egresos	(4,110)
Provisiones Generales	(14,001)
UTILIDAD DE OPERACIÓN	**14,708**
Ingresos Financieros	10,420
Gastos Financieros	(5,950)
Diferencia en cambio, neta	(6,690)
UTILIDAD ANTES DEL IMPUESTO A LA RENTA	**12,488**
Impuesto a la renta	**(10,394)**
UTILIDAD DEL AÑO	**2,094**
OTROS RESULTADOS INTEGRALES	
CAMBIOS EN EL VALOR RAZONABLE DE ACTIVOS	
Cambios en el valor razonable de activos financieros con cambios en otro resultado	(9,787)
Impuesto a la renta diferido	2,887
	(6,900)
RESULTADOS INTEGRALES DEL AÑO	**(4,806)**

1.5. Principios corporativos

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos logrado constituir una empresa con una contribución enfocada a sus grupos de interés. De esta manera, definimos la misión como la contribución que caracteriza la identidad del grupo.

Nuestra misión se vive en el día a día de la empresa y es reconocida por todos nuestros colaboradores para que desde sus funciones se genere un impacto positivo.

Misión

Crecer sostenidamente generando utilidad y valor a nuestros grupos de interés a través de la ejecución de nuestras actividades.

Visión

Ser un grupo empresarial de alcance regional, que ofrece servicios de ingeniería y construcción, operaciones mineras y concesiones de infraestructura, priorizando responsabilidad social y la ética en los negocios.

Valores

- Excelencia
- Transparencia
- Integridad

1.6. Certificaciones

ISO 9001:2015 Calidad

ISO 14001:2015 Medio Ambiente

ISO 45001:2018 Seguridad y Salud Ocupacional

ISO 37001:2016 Antisoborno

1.7. Participación con los grupos de interés

Anualmente se revisan y exploran las expectativas de nuestras partes interesadas para complementar, potenciar o implementar iniciativas que nos permitan seguir creando valor compartido. En el 2020 se hizo una revisión sobre las contribuciones de JJC y se destacaron aquellas que los grupos de interés valoran en su relación con la empresa.



GRUPOS DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	FRECUENCIA DE LA PARTICIPACIÓN	PRINCIPALES EXPECTATIVAS
CLIENTES	Empresas o instituciones públicas que requieren servicios de ingeniería, construcción y/o concesiones de infraestructura.	› Reuniones con la dirección de la empresa › Reuniones con la dirección del proyecto › Eventos especializados › Revista JJC Comunica › Página web › Redes sociales › Prensa especializada › Línea ética: Valores en Acción	› Periódicas › Establecidas en Obra › Periódicas › Periódicas › Periódicas › Periódicas › Periódicas › Permanente	Agregar valor
ACCIONISTAS	Grupo empresarial inversionista	› Junta General de Accionistas › Directorio › Revista JJC Comunica › Memoria › Reporte de Sostenibilidad › Página web › Línea ética: Valores en Acción	› Periódicas › Mensual › Periódicas › Anual › Anual › Permanente › Permanente	Rentabilidad sostenida

1.7. Participación con los grupos de interés



GRUPOS DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN		PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	FRECUENCIA DE LA PARTICIPACIÓN	PRINCIPALES EXPECTATIVAS
TRABAJADORES	**Sub Grupos** › Empleados › Operarios	Colaboradores divididos por fines de gestión. › Empleados: profesionales de la ingeniería y administrativos. › Operarios de construcción (técnicos, operarios, operadores, etc.)	› Feedback › Revista JJC Comunica › Newsletter En Concreto Express › Intranet JJC › Página web › Redes sociales: Facebook y LinkedIn › Comité de clima laboral › Eventos corporativos › Reuniones de Seguridad › Línea ética: Valores en Acción	› Permanente › Anual › Periódicas › Permanente › Permanente › Permanente › Periódicas › Periódicas › Periódicas › Permanente	Desarrollo profesional y Seguridad
LUGARES DONDE ACTUAMOS	**Sub Grupos** › Medio ambiente › Proveedores › Comunidades		› Página web › Redes sociales: Facebook y LinkedIn › Relacionamiento y diálogo › Ferias especializadas › Ruedas de negocios › Portal de proveedores › Línea ética: Valores en Acción	› Permanente › Permanente › Periódicas › Periódicas › Permanente › Permanente › Permanente	Progreso

1.8. Clientes

En 2022 ejecutamos la mayoría de nuestros proyectos para el sector privado en el sector minero. Entre los principales clientes podemos destacar a Anglo American Quellaveco, Antamina, Southern Perú Copper Corporation, Pan American Silver y Minsur.

Asimismo, nuestra calidad y compromiso demostrado nos permitió obtener 8 veces la bandera de la Excelencia en calidad y ser reconocidas como la empresa contratista del mes, distintivo otorgado por nuestro cliente Anglo American Quellaveco en los diversos proyectos que ejecutamos.

AngloAmerican

ANTAMINA

SOUTHERN COPPER
SOUTHERN PERU

PAN AMERICAN
SILVER

MINSUR

Pacasmayo

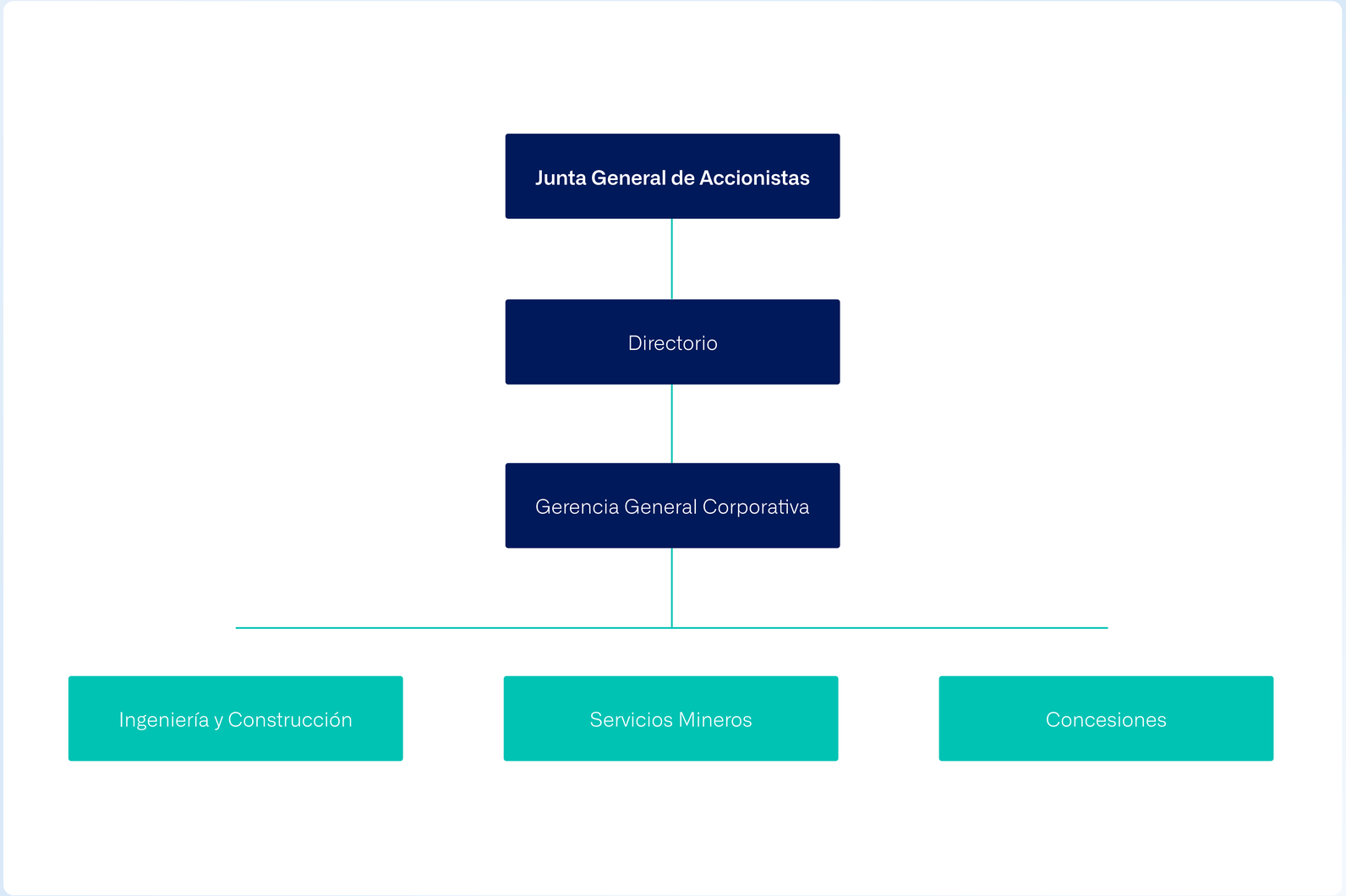
LAP
LIMA AIRPORT
PARTNERS

02

Gobierno corporativo

2.1.
Estructura organizacional

Nuestra estructura organizacional está compuesta por la junta general de accionistas, el directorio y sus comités. En la parte ejecutiva se encuentra la gerencia general corporativa que lidera el grupo. Cada negocio cuenta con su propia estructura organizacional. La administración de la sociedad corre a cargo del directorio y de la gerencia.



2.2.

Directorio y Gerencia General Corporativa

Cada tres años la Junta General de Accionistas elige un directorio cuyo criterio de selección está relacionado a la idoneidad, experiencia y capacidad profesional comprobada del candidato propuesto.



El directorio se reúne mensualmente, sin embargo, el presidente puede convocarlo cuando lo juzgue conveniente o cuando lo solicite cualquier director o el gerente general.

Desde el 2019, el estatuto permite la realización de sesiones de directorio no presenciales. En diciembre del año 2021, la Junta General de Accionistas designó un nuevo Directorio para el periodo 2022 – 2024, también 100% independiente, conformado por:

Carlos Alberto Mujica Castro	Presidente del Directorio (Independiente)
José E. Santistevan De Noriega	Director (Independiente)
Andrés Ricardo García Pye	Director (Independiente)

2.2. Directorio y Gerencia General Corporativa

Funciones específicas:

- Aprobar los planes y políticas destinados al logro de objetivos económicos.
- Aprobar la memoria anual y los estados financieros.
- Impulsar y supervisar el cumplimiento de objetivos establecidos.
- Aprobar las inversiones que, por su cuantía, podrían afectar significativamente la situación patrimonial o la estrategia de la sociedad.

Asimismo, el Directorio otorga los poderes de representación de la empresa frente a terceros (representación administrativa, procesal, bancaria, de compras, de contrataciones, entre otras).

El Directorio cuenta con un reglamento que regula temas concernientes a su organización, como es el caso de la gestión de conflictos de interés y responsabilidad. Al respecto, el documento precisa que los directores deben comunicar al Directorio sobre cualquier situación de conflicto que surja entre un director y los intereses de la sociedad. En estos casos, el director afectado debe abstenerse de intervenir en la deliberación de la valoración del conflicto de interés y de la operación o acuerdo a los que el conflicto se refiera.

Funciones del gerente general:

- Cumplir las metas organizacionales, así como hacer seguimiento a los principales indicadores de gestión.
- Identificación y evaluación de los proyectos de inversión frente al Directorio para el crecimiento y desarrollo estratégico de la compañía.

El gerente general corporativo es el máximo ejecutivo de la organización y lidera la gestión económica, social y ambiental de la compañía a través de las diferentes gerencias.

2.2. Directorio y Gerencia General Corporativa

A continuación, presentamos a los ejecutivos que forman parte del nuevo Directorio para el periodo 2022 - 2024.



PRESIDENTE

Carlos Alberto Mujica Castro

Ejecutivo con más de 30 años de experiencia en cargos gerenciales y directivos de diferentes tipos de empresas. Actualmente es director de la Universidad Cesar Vallejo y el Grupo Econolux. Ha sido gerente general del Banco de Comercio, Banco Minero, Banco Hipotecario, así como gerente de Interbank, VP de negocios en Citibank, presidente de Unibanca, Citicorp leasing y Citicorp bolsa.

Cuenta con estudios en la Universidad del Pacífico como Administrador de Empresas, así como en diversos programas de actualización en la Universidad de Piura y Kellogg School of Management.



DIRECTOR

José E. Santistevan de Noriega

Profesional de economía por la Pontifica Universidad Católica del Perú con trayectoria en áreas de finanzas, contabilidad, planes de negocios, relaciones institucionales y habilidades empresariales para la consolidación integral de negocios.

Tiene una experiencia de más de veinte años en banca y finanzas, desarrollando habilidades en los campos de pensamiento estratégico, creatividad, negociación, capacidad analítica y habilidad para promover y manejar el cambio.



DIRECTOR

Andrés Ricardo García Pye

Profesional con más de 30 años de experiencia en el sector de ingeniería y construcción. Tiene una amplia trayectoria en cargos gerenciales de proyectos constructivos de gran envergadura de la mano de importantes empresas del sector, desarrollando proyectos bajo distintas modalidades (EPC/CM).

Dentro de los proyectos ejecutados se pueden destacar Bocatomas y Presas (Áncash), ductos matrices de aguas servidas de gran caudal, plantas de tratamiento de agua y emisores submarinos (Lima), Ampliación Aeropuerto Jorge Chávez (Lima) y otros en el sector de hidrocarburos. Actualmente está en la posición de gerente de un portafolio de proyectos en una importante empresa del sector de hidrocarburos. Es ingeniero civil colegiado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

2.2.1.
Gerencias Corporativas

A continuación, presentamos a los ejecutivos que ocuparon las gerencias corporativas de la organización durante el año 2022.



GERENTE GENERAL
Antonio Liebminger



GERENTE DE OPERACIONES
Johnny Villanueva



GERENTE LEGAL
Álvaro Salazar



GERENTE DE DESARROLLO DE NEGOCIOS
Luis Felipe de la Flor



GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Hernán Bahamonde



GERENTE DE GESTIÓN HUMANA Y PREVENCIÓN
Mauricio Garma



GERENTE DE CUMPLIMIENTO
Danitza Echeandía

2.3.
Principios de Buen Gobierno Corporativo

Nuestro tablero de control se ha convertido en una sólida herramienta para asegurar la sostenibilidad de la compañía.

Desde el año 2012, también se incluyen los Principios de Buen Gobierno Corporativo, basados en las recomendaciones de la Superintendencia del Mercado de Valores, para lo cual monitoreamos y evaluamos nuestras acciones según estos cinco pilares:

01

Derecho de los Accionistas

- Trato igualitario a los accionistas.
- Derecho de requerir y recibir información oportuna, confiable y veraz.
- Mecanismo de acceso para emitir opinión.

02

Junta General de Accionistas

- Se reconoce y atribuye a la Junta General de Accionistas ser órgano soberano y supremo de la sociedad y de control de los administradores.
- Se establecen condiciones, medios y las formalidades a cumplir en caso de delegación de voto.

03

El Directorio y la Alta Gerencia

- El Directorio está conformado por personas de diferentes especialidades y competencias, con prestigio, ética y otras cualidades relevantes para la pluralidad de enfoques y opiniones.
- Existe separación entre la Administración o gobierno ejercido por el Directorio, la gestión ordinaria ejercida por la Alta Gerencia y el liderazgo del Gerente General.

2.3. Principios de Buen Gobierno Corporativo

04

Riesgo y Cumplimiento

- Se cuenta con una Política de Gestión Integral de Riesgos.
- Se cuenta con auditoría externa financiera que realiza evaluaciones sobre la efectividad y operatividad del sistema de control interno.

05

Transparencia de la información

- Se cuenta con una Política de acceso de información para todos sus grupos de interés.
- Se aprueba la Memoria de la Compañía de manera anual en la que se brindan opiniones u observaciones sobre su desempeño financiero, factores de Riesgo relevantes, acontecimientos significativos, entre otros.

03

Gestión ética

Principales resultados de Gestión Ética



DATOS DESTACADOS

100%
de casos atendidos en la línea ética

5
casos atendidos

100%
de colaboradores capacitados para el uso de la línea ética

100%
de directores independientes

ISO 37001
recertificación a través del World Compliance Association.

3.1. Sistema de ética y cumplimiento

COMPONENTES DEL SISTEMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



Prevención

- Evaluación de riesgos*
- Código de ética
- Políticas y procedimientos específicos
- Comunicación y capacitación

Respuesta

- Gestión de incidencias e investigación
- Corrección y remediación
- Evaluación y mejora continua

Detección

- Debida diligencia con trabajadores, proveedores, socios y clientes
- Línea ética
- Monitoreo y control
- Auditorías

*Componente requerido por la Ley N° 30424 y el D.L.N° 1352

3.1. Sistema de ética y cumplimiento



Nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento (Corporate Compliance) establece lineamientos y procedimientos específicos que sirven de control y guía para una correcta toma de decisiones frente a los riesgos de incumplimiento que, por la naturaleza de nuestras actividades, podrían presentarse. Estos lineamientos son de aplicación general para todos los colaboradores de la compañía (incluso para terceros que realicen actividades a nombre de esta) y su cumplimiento es responsabilidad individual de todos quienes formamos parte de JJC.

El sistema incluye las directrices de la norma ISO 19600, estándar internacional para la implementación de los Sistemas de Gestión de Cumplimiento, y está actualmente conformado por los siguientes sistemas de prevención: (i) Desde el 2011, se cuenta con un Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) que se aplica obligatoriamente a las empresas constructoras e inmobiliarias y se audita anualmente; (ii) Desde el 2017, se cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos que tiene como marco legal las prácticas preventivas establecidas en la Ley peruana que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, y su Reglamento.

3.1. Sistema de ética y cumplimiento

Asimismo, está alineado a las exigencias de la ISO 37001, norma internacional para la implementación de Sistemas de Gestión contra el Soborno, la misma que fue certificada desde el año 2018 y ha sido recertificada durante el 2021; y (iii) Desde el 2020, se cuenta con un Programa de Defensa de la Libre Competencia que ha sido integrado al Modelo de Prevención de Delitos, y cuyo marco legal son los lineamientos peruanos en materia de libre competencia publicados por el INDECOPI, así como los emitidos por el Departamento de Justicia Americano (DOJ).

Mediante las capacitaciones realizadas durante el año 2022 los responsables de cada proceso pueden identificar los diversos riesgos que se presentan, evaluar su probabilidad e impacto, así como valorar sus causas y posibles consecuencias, con el fin de adoptar planes de acción para mitigar aquellos clasificados como “medios” y “altos” (medidas de prevención, corrección o detección).

Nuestro Sistema de Ética y Cumplimiento incluye además el funcionamiento de un Comité de Ética, encargado de la promoción de la cultura ética en la compañía, así como de la atención de las irregularidades que se identifiquen respecto al Sistema de Ética y Cumplimiento, garantizando la imparcialidad y objetividad en la evaluación de los casos presentados.

Por otro lado, el Encargado de Prevención Corporativo reporta trimestralmente al Directorio el desempeño de nuestro Sistema y las nuevas medidas para la mejora continua del mismo.

3.1.1.
Código de Ética

Nuestro Código de Ética establece las normas que deben guiar la conducta y la forma en la que se toman las decisiones, tanto en los negocios y fuera de ellos, mientras se representan los intereses de JJC.



El cumplimiento de nuestro Código de Ética es obligatorio para todos los integrantes de la compañía a todo nivel. Nuestros colaboradores, contratistas y socios de negocios tienen la responsabilidad de conocer y actuar de acuerdo con los lineamientos estipulados y en ningún caso alegar ignorancia o desconocimiento.

Mediante su cumplimiento estricto buscamos fortalecer la cultura basada en nuestra misión y valores corporativos y así reforzar la confianza que depositan en nosotros nuestros grupos de interés.

Nuestro Código de Ética está disponible para todos nuestros grupos de interés a través de:

www.grupojjc.com.pe › Nosotros › Código de ética

3.1.2.
Política Anticorrupción

Nuestra Política Anticorrupción rechaza la comisión de delitos y es aplicable para todo el personal de JJC, los socios comerciales y las partes interesadas que tienen acceso a ella.

En esta Política se establecen las directrices y lineamientos que deben seguir los colaboradores con el fin de prevenir y detectar, de manera oportuna, actos relacionados con corrupción.



En el documento se indica claramente que no toleraremos ningún tipo de ofrecimiento, pago, autorización, solicitud o aceptación de sobornos en cualquiera de sus formas. Asimismo, nuestra compañía no realiza donaciones significativas, no obstante, en caso se realicen, se llevan a cabo a través de organizaciones sin fines de lucro y no vinculadas a la actividad comercial.

En caso de conocimiento o sospecha de un posible incumplimiento a nuestra Política Anticorrupción, se establecen como canales para solicitar aclaraciones el Comité de Ética, el Encargado de Prevención o nuestra Línea Ética.

Para asegurar que estos reportes sean investigados y que las acciones tomadas sean las apropiadas, se cuenta con un procedimiento de “no represalias” hacia nuestros informantes.

Adicionalmente, en nuestra compañía todos los colaboradores pasan por un proceso de capacitación anual en el Código de Ética y la Política Anticorrupción, con el fin de asegurar comportamientos alineados a nuestros valores corporativos.

Como parte de la formación y comunicación sobre la Política Anticorrupción, todos los miembros del órgano de gobierno y trabajadores tomaron capacitaciones virtuales con el fin de tener claro cómo actuar en las distintas situaciones presentadas. Además, se expusieron los principales riesgos en cada uno de los procesos identificados.

3.1.2. Política Anticorrupción

TIPOS DE RIESGOS Y SUS EFECTOS

TIPO DE RIESGO	EFECTO	# RIESGOS	MEDIOS / ALTOS
Cohecho activo genérico	Penal	18	5
Cohecho activo específico	Penal	2	2
Cohecho activo transnacional	Penal	0	
Tráfico de influencias	Penal	0	
Colusión	Penal	2	1
Lavado de activos y Financiamiento del Terrorismo	Penal	3	
Libre competencia	Penal	19	7
Operativo	No Penal	64	
Económico	No Penal	41	2
Reputacional	No Penal	3	
TOTAL		**152**	**17**

RIESGOS IDENTIFICADOS POR ÁREAS

ÁREA	# RIESGOS	MEDIOS / ALTOS
Legal	7	2
Proyecto y Contratos	27	6
Ingeniería y Presupuestos	4	
Desarrollo de Negocios	18	4
Planeamiento y Control de Gestión	3	
Gestión Humana	28	3
Seguridad, Salud O., M. Ambiente y Calidad	5	
Archivo	6	
Auditoría	1	
Equipos	5	
Logística	9	2
Almacén y transporte	8	
Administración	5	
Finanzas	5	
Contabilidad	5	
Impuestos y Seguros	6	
Comunicación e Imagen Corporativa	5	
TOTAL	**152**	**17**

3.1.2.
Política Anticorrupción



CONFLICTO DE INTERÉS	CONTRIBUCIONES POLÍTICAS	DONACIONES Y AUSPICIOS
Nuestra Política Anticorrupción establece el rechazo a todo tipo de acto en el que un colaborador tome ventaja o se beneficie de una situación directa o indirecta, al usar de manera impropia su posición o el nombre de la compañía para contratar o comprar bienes a empresas, únicamente porque están relacionados con familiares o amistades; buscar o hacer negocio con la empresa; o utilizar bienes o la información de la compañía para beneficio personal.	JJC no realiza donaciones políticas ni dádivas de ningún tipo o valor financiero a partidos políticos, candidatos, campañas o referéndums, por lo cual está prohibido: usar fondos (o proveer medios para canalizar fondos); usar activos, recursos, tiempo o personal de la compañía (incluyendo aportes en especies de suministros, equipo o servicios) para realizar cualquier contribución política individual o a un candidato político; realizar pagos, préstamos, donativos, regalos; inducir a terceros directa o indirectamente a que den su apoyo o aportaciones a partidos políticos, políticos individuales o candidatos políticos, o proveer viajes o alojamiento a su personal.	JJC es consciente de las necesidades del entorno en el que opera y, como parte de sus actividades de responsabilidad social, realiza donaciones con el fin de contribuir al desarrollo de las localidades en su zona de influencia; además apoya mediante auspicios la ejecución de actividades de interés académico, social o comercial. Sin embargo, reconoce también que estas pueden ser utilizadas como fachada para la corrupción. En ambos casos, se han establecido los lineamientos que se deben cumplir para ser calificadas como ejecutables.

3.1.2.
Política Anticorrupción



REGALOS Y ATENCIONES	RELACIÓN CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS	DEBIDA DILIGENCIA
Los regalos no deben aceptarse u otorgarse en ningún caso porque pueden ser percibidos como comprometedores del juicio, o como una forma de influencia inapropiada en una relación o decisión de negocios. Por tanto, el otorgamiento de regalos no es aceptado, menos aún si se trata de un regalo a un funcionario público. La recepción u otorgamiento de atenciones a terceros solo es aceptado en la medida que se realicen en circunstancias razonables y con un propósito legítimo. Asimismo, deben ser registrados y sustentados con la documentación apropiada. Las atenciones a terceros se deben de hacer de manera transparente y solo si cumplen con los lineamientos establecidos en nuestra política.	Debido a la naturaleza de la actividad económica de JJC, el relacionamiento con funcionarios públicos es una actividad recurrente en el desarrollo de sus operaciones; si bien la compañía alienta a que los colaboradores mantengan buenas relaciones con dichos funcionarios, prohíbe estrictamente ofrecer, pagar, o dar algo de valor a dicho personal del Estado, ya sea local o extranjero, con el fin de obtener un beneficio indebido o negocio para la compañía; asimismo prohíbe pagar a cualquier persona cuando se sabe o se tienen razones para sospechar que todo o parte del pago puede canalizarse a un funcionario público. También está prohibido intentar inducir, ayudar o permitir que alguien más viole estas reglas, cometa un acto ilegal o no ético.	Nuestra política establece los lineamientos para su relacionamiento con clientes, la compra de bienes y servicios, las alianzas estratégicas y asociaciones, las fusiones o adquisiciones y la contratación de ejecutivos. En ese sentido, estos servirán de base para un relacionamiento adecuado.

3.1.3.
Política de Libre Competencia

La Política de Libre Competencia demuestra el compromiso de JJC con la promoción de la sana y leal competencia en beneficio de los clientes y el mercado, en general; así como su no tolerancia a ningún acto que perjudique la libre competencia en los mercados en los que competimos o participamos (incluyendo el mercado laboral). La lectura, comprensión y cumplimiento de esta Política tiene carácter obligatorio para todos los trabajadores y el Directorio de la compañía.

La sospecha o conocimiento de hechos relacionados a incumplimientos de la presente Política o de la normativa interna, en general, deberán ser reportados través de la Línea ética:

Valores en Acción › www.etica-jjc.com

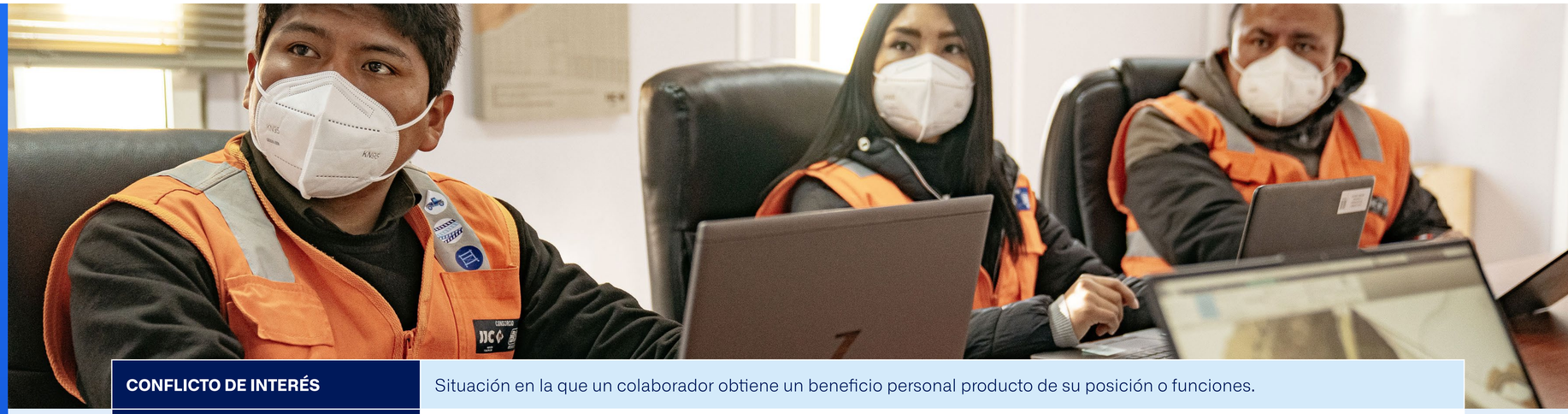
Pudiéndolo hacer de manera anónima para ser elevada al Comité de Ética y, de evidenciar algún incumplimiento, se ejecutarán las medidas correctivas y de remediación correspondientes.



3.1.4.
Línea ética

La Línea ética es una plataforma operada por una empresa consultora reconocida local e internacionalmente, donde clientes, colaboradores, proveedores, subcontratistas o cualquier grupo de interés pueden reportar conductas no éticas de la empresa, sus colaboradores, sus proveedores y sus socios de negocio.

Es un sistema confidencial, anónimo e independiente constituido por seis canales que sirven para comunicar cualquier sospecha de conductas no éticas tales como:



CONFLICTO DE INTERÉS	Situación en la que un colaborador obtiene un beneficio personal producto de su posición o funciones.
SOBORNO	Cuando un colaborador promete, paga o recibe dinero o cualquier cosa que tenga valor para influir indebidamente en la toma de decisiones.
APROPIACIÓN O ABUSO DE LOS RECURSOS DE LA COMPAÑÍA	Robo de activos o usos de los mismos para fines personales.
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	Uso inapropiado de información confidencial de la compañía o incumplimiento de las funciones de confidencialidad.
ALTERACIÓN DE REGISTROS	Reportes o documentos de la compañía. Redacción de reportes que no reflejan la realidad de la empresa. Destrucción o manipulación indebida de documentos.
INCUMPLIMIENTO LEGAL	De leyes o regulaciones aplicables a la compañía para beneficio personal o de la empresa.
INCUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS	Que no impliquen otros tipos de irregularidades antes mencionados.
DISCRIMINACIÓN O INTIMIDACIÓN	Discriminación, intimidación, maltrato, hostigamiento laboral u otras modalidades. Incumplimiento de normas laborales.
CONDUCTA ANTICOMPETITIVA	Prácticas que tienen por objeto o efecto limitar, restringir, falsear o distorsionar la competencia o el acceso al mercado, o que constituyen abuso de una posición dominante en un mercado.
OTRAS ACTIVIDADES NO ÉTICAS	Otras inquietudes no mencionadas anteriormente.

Para el uso de este sistema se ha capacitado al 100% de colaboradores y es accesible a través de la siguiente ruta: https://www.etica-jjc.com/

3.1.4.
Línea ética

LÍNEA ÉTICA " VALORES EN ACCIÓN"	# CASOS
Número de casos confirmados sobre corrupción	1
Número de casos en los que se ha despedido a un trabajador / contratista por medidas disciplinarias	2
Número de casos en los que se ha rescindido o no se ha renovado contratos con proveedores por conflictos de interés o incumplimiento de procedimientos	0
Número de procesos judiciales públicos relacionados con la corrupción donde la organización o alguno de sus empleados han sido incluidos	2

¿CÓMO OPERA "VALORES EN ACCIÓN - LÍNEA ÉTICA JJC"?

Los colaboradores, proveedores o clientes (actuales o potenciales), perciben posbiles desviaciones a la cultura ética, principios y/o normativa interna de la compañía y estas deben ser reportadas inmediatamente.

CANALES DE COMUNICACIÓN

- Página web
- Buzón de voz
- Correo electrónico
- Teléfono
- Entrevista personal

OPERADOR

El operador* de la Línea de Ética JJC recibe, registra, analiza y categoriza la información provista para proporcionar un reporte escrito del caso recibido.

SECRETARIO DEL COMITÉ

Si el reporte recibido involucra a algún miembro del Comité de Ética, esta será enviada a los otros miembros no involucrados en el reporte.

COMITÉ DE ÉTICA

*Es una empresa consultora líder con presencia en más de 153 países. Actualmente administra más de 80 líneas éticas empresariales en Perú.

3.1.5. Auditorías

Como parte del Sistema de Ética y Cumplimiento, se realizan de manera periódica auditorías externas e internas sobre el cumplimiento de las directrices legales y corporativas establecidas. Las observaciones son presentadas al Comité de Gerencia, donde se establecen las acciones a tomar para el levantamiento de estas, en caso sean necesarias. Tal es así que durante el 2022 se tuvieron dos auditorías al Modelo de Prevención, una de la recertificación ISO 37001:2016 y otra de auditoría interna.

Con ambas auditorías, se evidenció que JJC destina recursos humanos y financieros suficientes para el mantenimiento y mejora continua del Sistema de Ética y Cumplimiento, con lo que demuestra su compromiso para con dicho sistema.

Además, se destacó el compromiso por parte de la Alta Dirección con la función de Cumplimiento, y a los responsables de los procesos junto al personal, en general.

3.1.6. Comité de Ética y Cumplimiento

COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Su objetivo es promover la cultura ética en la compañía y evaluar los procesos de vulneración del Código de Ética, Política Anticorrupción y demás lineamientos del Sistema de Ética y Cumplimiento. Se reúne como mínimo cuatro veces al año y las sesiones son presididas por nuestro Encargado de Prevención Corporativo.

Los miembros internos que conformaron el Comité en el 2022 fueron: Antonio Liebminger (Gerente general corporativo), Mauricio Garma (Gerente de gestión humana y prevención corporativa) y Álvaro Salazar (Gerente corporativo legal), y como asesor externo: Baltazar Caravedo Molinari (doctor en sociología, experto y pionero de la responsabilidad social en el Perú).

04

Trabajadores

Principales iniciativas para nuestros trabajadores



DATOS DESTACADOS

+1900
empleados

+1500
operarios

+2000
colaboradores capacitados

34 796
horas de capacitación

700
cursos especializados en nuestra plataforma Aula Pharos

4.1. Empleo de calidad

En JJC trabajamos sobre la base de relaciones de mutuo respeto y dignidad reconociendo que el trabajo de nuestros colaboradores tiene un impacto relevante para la sostenibilidad y el desarrollo de la compañía.

Nos esforzamos en ser una empresa atractiva que ofrece buenas condiciones laborales, salarios justos y oportunidades de desarrollo personal para atraer y mantener a los mejores talentos del mercado.

En el 2022 el equipo humano de la empresa estuvo compuesto en promedio por **1940 colaboradores.**

CATEGORÍA DE TRABAJADOR		TOTAL	%
EMPLEADO	Dirección	7	0.4%
	Jefatura	85	4%
	Supervisión	171	9%
	Asistente	139	8%
	Auxiliares	21	1%
	Practicantes	10	1%
OPERARIOS	Obrero régimen común	260	13%
	Obrero construcción civil	1247	64%
TOTAL		**1940**	**100.0%**

Asimismo, promovemos la empleabilidad de los jóvenes en los lugares donde actuamos, a través de los siguientes programas:

PROGRAMA DE EMPLEABILIDAD PARA JÓVENES	
PROGRAMA DE PRÁCTICAS	Está dirigido a alumnos en los últimos ciclos universitarios de las especialidades de ingeniería civil, ambiental y administración, con el objetivo de contribuir en su desarrollo profesional y fortalecer sus conocimientos técnicos y habilidades blandas.
MISIÓN JUNIOR	Busca atraer y capacitar a jóvenes profesionales e incrementar su potencial, mediante un entrenamiento práctico y teórico en nuestra compañía con el fin de convertirlos en futuros líderes de la organización. Las promociones ingresantes han mostrado un desempeño satisfactorio y han sido promovidos al siguiente peldaño en su línea de carrera. La edad promedio de los ingresantes a este programa es de 23 años.

4.1. Empleo de calidad

En la empresa tenemos dos regímenes laborales para la categoría operarios:

01

Régimen común

Conformado por la planilla de empleados y operarios. Estos dos grupos no se encuentran afiliados a ningún sindicato.

02

Régimen especial de construcción civil

Conformado por operarios de construcción civil, quienes al 100% se encuentran afiliados a las siguientes agrupaciones:

- Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, institución que cada año suscribe un convenio colectivo con la Cámara Peruana de Construcción (CAPECO).
- Comité de obra en la que laboran quienes suscriben un convenio colectivo aplicable a los trabajadores de esa obra.

4.2. Empleabilidad a través del desarrollo de competencias

En JJC buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores a través de diversas iniciativas que logran potenciar sus habilidades técnicas y directivas.



Para esto contamos con dos programas formativos: Escuela de Gestión y Talento Constructor. Asimismo, contamos con diversos apoyos para facilitar su formación y convenios de estudios en instituciones académicas de prestigio. Estos son:

Convenios con universidades

para seguir programas postgrado con precios preferenciales y facilidades de pago para nuestros colaboradores.

Esto aplica para colaboradores y familiares directos (cónyuges e hijos).

Apoyo financiero para formación o enseñanza externa

previa evaluación de perfiles, desempeño y potencial de crecimiento en la empresa se cuenta con el programa de apoyo financiero para formación en los principales centros de enseñanza del país.

Provisión de periodos con licencia

la empresa, a solicitud de los colaboradores, otorga facilidades de licencias por periodos acordados entre la empresa y el colaborador para que pueda estudiar maestrías o programas especializados, y finalizado el periodo se reincorporen a sus funciones.

4.2. Empleabilidad a través del desarrollo de competencias

Durante 2022 a través de nuestros programas formativos Escuela de Gestión y Talento Constructor logramos capacitar a cerca de **2061 colaboradores**

Estos programas de capacitación contribuyen a aumentar la empleabilidad de nuestros colaboradores dado que, al ser entrenados en diversas áreas, tienen mayores herramientas que les permiten innovar y ser más eficientes en sus labores. Al mismo tiempo les brinda oportunidades para crecer en habilidades de dirección, lo que conlleva a que puedan asumir mayores responsabilidades y ser más competitivos en el mercado.

PROGRAMAS FORMATIVOS		N° DE CURSOS	N° PARTICIPANTES	N° DE HORAS
ESCUELA DE GESTIÓN	Programa dirigido al personal empleado, incluyen especializaciones, cursos, seminarios y talleres. Pueden efectuarse en modalidad presencial, virtual, o blended. Permite fortalecer los conocimientos en procesos constructivos, gestión de obras, gestión administrativa, SSOMAC, y el desarrollo de habilidades de dirección.	296	1242	32 530 horas
TALENTO CONSTRUCTOR	Programa dirigido al personal obrero de construcción civil en temas relacionados a procesos constructivos y técnicos, SSOMAC y gestión de desarrollo personal.	32	819	2266 horas

4.2. Empleabilidad a través del desarrollo de competencias



CATEGORÍA DE TRABAJADOR		TOTAL HORAS 2022
EMPLEADO	Dirección	397
	Jefes / Supervisores	18 951
	Analistas, asistentes, auxiliares	13 183
OPERARIOS	Obrero régimen común / construcción civil	2266
TOTAL		34 796

4.2. Empleabilidad a través del desarrollo de competencias

Cursos destacados durante el 2022

01

Escuela de Gestión

PROGRAMA DE LIDERAZGO

En el 2022 se realizó el Programa de Liderazgo para los Nuevos Retos, dirigido a los líderes de nuestra organización, para fortalecer y mejorar sus habilidades de liderazgo y gestión, tuvo una duración de 08 semanas.

02

Talento Constructor

CURSOS DE DESARROLLO PERSONAL Y TÉCNICOS

En el periodo 2022 se realizaron los siguientes cursos: Empatía y Colaboración; Comunicación y Convivencia Familiar. Cursos técnicos como: Lectura de Planos, Métodos de Estabilización de Taludes y Normalización para muestreo del Hormigón. Además, se inició la implementación de cursos virtuales para obreros, siendo el curso de Análisis y estabilidad de taludes el primero en desarrollarse.

03

Especializaciones SSOMAC

SEGURIDAD, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Este programa incluía que el colaborador realice determinados cursos de la plataforma e-learning (cursos asincrónicos) y posterior a ello debían de participar en un taller interno (sincrónico) para realizar la parte práctica. Si cumplían con todos los requisitos, JJC los certificaba como especialistas.

14 colaboradores, cumplieron con todo el programa.

4.2.1.
Plataforma de formación virtual: **Aula Pharos**



Durante el 2022 continuamos con la difusión y mejora continua de nuestra plataforma virtual implementada a fines del 2020.

Esta propuesta cuenta con un catálogo de más de 700 cursos especializados en el sector que se van actualizando de manera constante y que tienen una duración de entre 2 a 150 horas.

Entre las materias se encuentran Ingeniería, Arquitectura, Edificaciones y Urbanismo, Aeropuertos, Ferrocarriles, Concesiones de Infraestructura, Administrativos y Habilidades blandas, entre otros.

La mayoría de las capacitaciones del año fueron realizadas a través de esta plataforma Aula Pharos. Entre los cursos más destacados podemos encontrar: Análisis y estabilidad de taludes, ISO 9001, 14001, 45001, excavaciones, voladuras y movimientos de tierras, administrativos de obras, finanzas para no financieros, gestión y control de proyectos, entre otros.

4.3. Evaluación del desempeño



Nuestra evaluación de competencias solo aplica para el personal empleado.

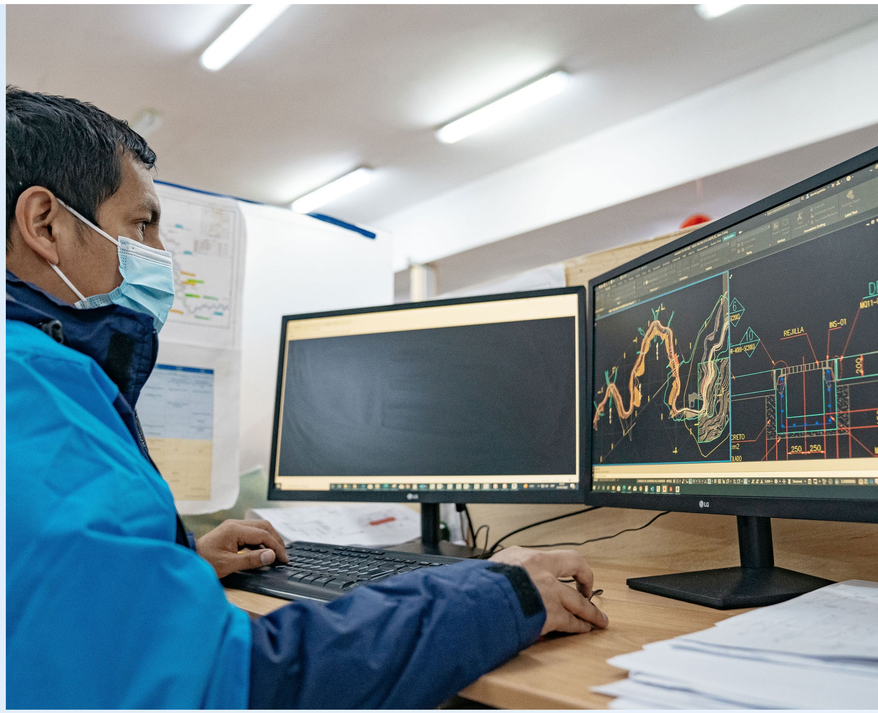
Los resultados de estas evaluaciones nos permiten tomar decisiones respecto a la programación de capacitaciones, rotaciones programadas, análisis de líneas de carrera, promociones, análisis salarial, entre otras.

Este proceso se realiza en los meses de octubre y noviembre de cada año.

4.3.1.
Evaluación de desempeño en empleados

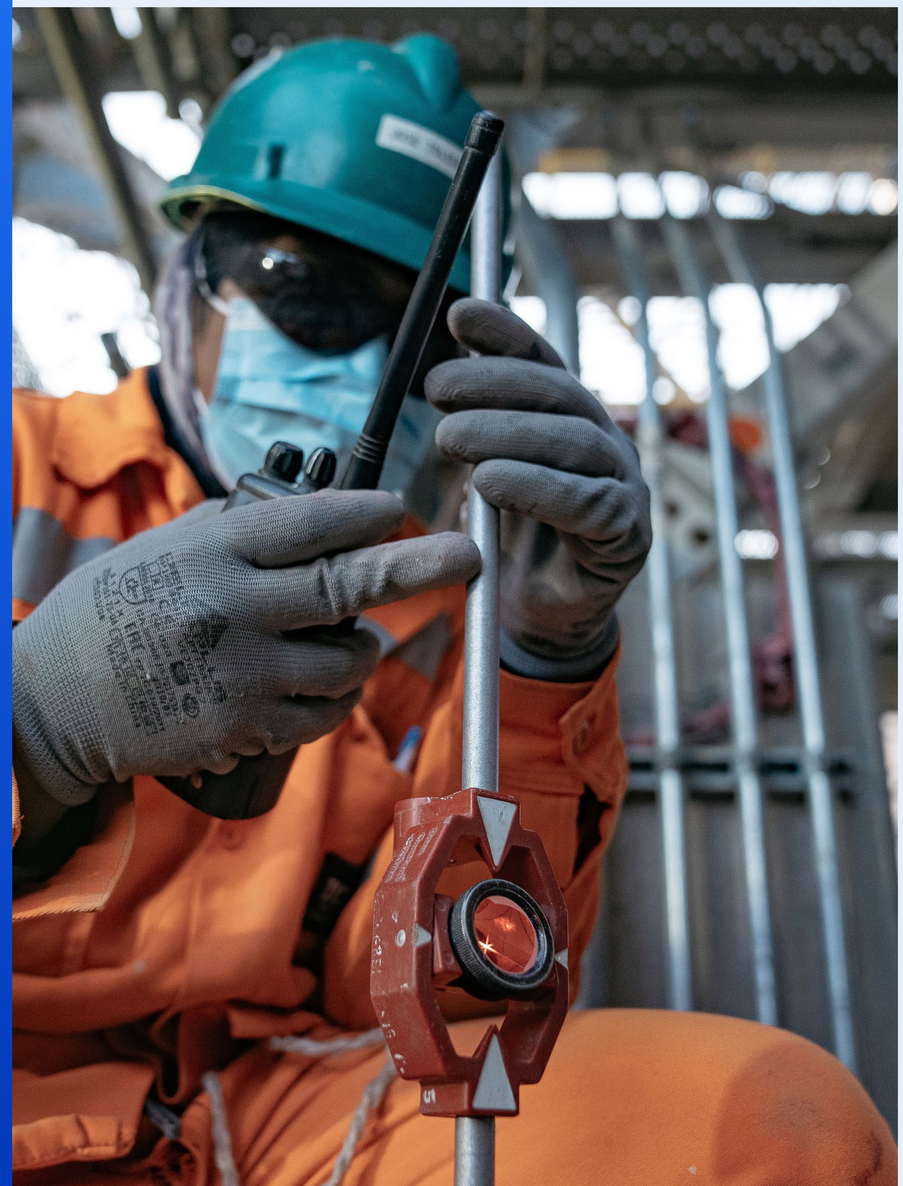
Diagnóstico de competencias

Este diagnóstico es una evaluación por competencias que mide comportamientos observables definidos previamente. En este periodo, y como parte del proyecto de cambio cultural, se han medido los comportamientos de los valores organizacionales que son transversales a toda la organización y se miden en todas las áreas y categorías de colaborador. Las específicas dependen de la gerencia funcional y la categoría a la que pertenezca la persona evaluada. Cada empleado lleva a cabo una autoevaluación y, a su vez, es evaluado por su jefe.



EXCELENCIA	INTEGRIDAD	TRANSPARENCIA
Realizo el trabajo encomendado de manera eficiente y oportuna. Me exijo a mÍ mismo y a los demás en el logro de los objetivos. Propongo iniciativas concretas para optimizar el uso de recursos. Promuevo la cooperación para facilitar el trabajo en equipo. Promevo el cambio y me adapto al mismo.	Cumplo diligentemente los compromisos asumidos. Mantengo un trato justo y respetuoso con las demás personas.	Brindo información real y confiable cuidando la confidencialidad. Actúo de manera confiable y auténtica.

4.3.2.
Evaluación de competencias en personal obrero



En el caso del personal obrero, la evaluación no incluye el medir competencias específicas, pues estas se validan muchas veces con la experiencia adquirida, conocimientos empíricos y las habilidades desarrolladas, para el caso de las promociones o recategorizaciones se toma en consideración los comentarios del líder.

Sin embargo, medimos periódicamente su productividad en los procesos constructivos en los cuales participa, así como su desempeño en prevención de accidentes y seguridad.

4.4. Clima Laboral: Programa Contigo

El programa Contigo gestiona el clima laboral en la organización abordando las necesidades y expectativas de los empleados y operarios gracias al impacto positivo de sus líderes. Como empresa, es importante medir el clima laboral tanto para nuestros empleados como para los operarios. En cada caso se aplican encuestas con diferentes dimensiones a medir, pero el objetivo es el mismo: establecer pautas generales para el desarrollo de la gestión del clima laboral basado en la misión y valores de la empresa.

COMPROMISOS DEL PROGRAMA CONTIGO		
EMPRESA	**LÍDER**	**COLABORADOR**
› Otorgar las condiciones saludables de alojamiento, alimentación y servicios al personal en proyectos. › Proveer los recursos y herramientas necesarios para la ejecución de sus labores y la implementación del plan de clima laboral. › Establecer una retribución económica equitativa, de acuerdo al desempeño de sus colaboradores y acorde a la evaluación del mercado. › Establecer un sistema de reconocimiento formal por el buen desempeño y un comportamiento basado en los valores corporativos.	› Demostrar y propender un interés genuino por las personas. › Promover vida en comunidad, a través de la comunicación efectiva y la cooperación. › Enseñar con el ejemplo. › Ser íntegros en valores y principios (coherente entre lo que se piensa, dice y hace). › Desarrollar habilidades directivas. › Considerar la gestión de clima laboral como parte de su labor.	› Participar activamente de las actividades que se promuevan para este fin. › Tener iniciativa para liderar actividades o acciones específicas. › Promover y vivenciar un ambiente favorable en el día a día de su trabajo.

Como empresa, es importante medir el clima laboral tanto para nuestros empleados como para los operarios. Esto nos ayuda a ejecutar planes de acción con la participación de los colaboradores en las propuestas de mejora. Para esta medición, utilizamos el Employee Net Promoter Score (ENPS), una métrica que se utiliza para medir la lealtad de los trabajadores.

El ENPS para el 2022 resultó 21.16, 45% de promotores; mientras el nivel de satisfacción general resultó 78% , insatisfecho 10%, y sin preferencias 12%. Entre los aspectos que se destacan cuando recomiendan a la empresa, los trabajadores valoran la relación entre sus compañeros, puntualidad en pagos y posibilidad de aprender y desarrollarse.

Con la finalidad de fortalecer el ambiente de trabajo se desarrollan diferentes actividades de integración a nivel corporativo y en cada uno de los proyectos como:

-Celebración de fechas importantes: día de la madre, día del padre. Fiestas Patrias, día de la construcción civil, aniversario de la empresa y navidad.

En algunos proyectos, según sus características se impulsan programas como JJC Lee, JJC Cine y JJC Bingo.

4.4.1. Actividades de bienestar

En JJC promovemos el bienestar de nuestros trabajadores a través de diversas estrategias, entre ellas las actividades de integración que permiten al colaborador aumentar su motivación con el trabajo, así como compartir espacios de distensión con sus compañeros. De ser posible, en ellas integramos también a sus familias.



EVENTO DE INTEGRACIÓN ANUAL	EVENTOS ESPECIALES
El objetivo es reunir a todos los trabajadores que se encuentran en distintas zonas geográficas y reconocer su contribución para alcanzar las metas del año, en un ambiente de compañerismo y sana interacción. Entre los reconocimientos formales en este espacio se encuentran: años de servicio, obras y personas con desempeño destacado, promociones, entre otros.	Cada proyecto y sede promueve actividades específicas de acuerdo con sus metas o programación anual, entre ellas: • Día de la Mujer • Día del Trabajo • Día de la Madre • Día del Padre • Fiestas Patrias • Día de Construcción Civil • Hitos de Obra

4.4.2.
Prevención del hostigamiento sexual en el trabajo

En la organización estamos comprometidos en promover un ambiente de respeto mutuo, donde el hostigamiento sexual constituya una práctica inadmisible en la ejecución de las relaciones laborales. Por ello, en nuestra política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establecemos los compromisos que asumimos con el objetivo de fortalecer una cultura "libre de acoso".

Como parte de la campaña **#NO LO TOLERES** realizamos dos charlas virtuales a nivel corporativo, en el día internacional de la mujer y en el día de la no violencia contra la mujer, con el soporte de especialistas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables sobre "Nuevas masculinidades" y también de una institución externa (Soluctecca), acerca de las normas legales y normas internas para prevenir y tratamiento de casos de hostigamiento sexual.

Por otro lado, en el mes de julio se desarrolló una encuesta cualitativa para identificar las conductas frecuentes con la finalidad de prevenir el hostigamiento sexual en el trabajo. A partir de los resultados de esta encuesta se diseñó y se comunicó a través de nuestros canales y a nivel corporativo (correos, intranet, banner) información para sensibilizar sobre los siguientes temas:

- Difusión de nuestra política de hostigamiento
- Cómo identificar actos de hostigamiento
- Conductas sexistas
- Barreras o creencias que pueden tener las víctimas de acoso sexual
- Conductas de hostigamiento
- Canales de denuncia

Para conocer nuestros avances en la difusión y confianza generados por la empresa, a través de la encuesta de Clima Laboral se realizó una pregunta relacionada al tema, dando como resultado que el 88% de trabajadores confía en que, ante una denuncia de acoso sexual, la empresa adoptará medidas preventivas y disciplinarias.

Para ello, contamos con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, quienes son los encargados de investigar los casos reportados y emitir las recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales. Estos reportes pueden ser realizados a través de nuestra Línea Ética: **www.etica-jjc.com.pe.**

4.5. Beneficios laborales

Garantizamos el cabal cumplimiento de los derechos laborales de nuestros trabajadores, siempre en el marco de respeto a la normatividad y legislación vigente. Además, la empresa otorga a sus empleados beneficios adicionales motivados por el impacto positivo que tienen en su desarrollo integral y el mejoramiento en la calidad de vida de sus familias, lo que a su vez redunda en un equipo de trabajo motivado y comprometido.

CATEGORÍA	BENEFICIOS 2021	
TRABAJADORES	**Beneficios de ley**	Seguro de Vida Ley desde el primer día de labores
		Aporte a EsSalud
		AFP
		Gratificaciones dos veces al año
		Compensación por tiempo de servicios (CTS)
		Vacaciones
		Asignación familiar
		Alojamiento, alimentación y transporte (condición de trabajo en provincias)
		Subsidio por maternidad (EsSalud)
		Subsidio por lactancia (EsSalud)
		Subsidio por fallecimiento (EsSalud)
		Seguro atención médica por desempleo (latencia) - Essalud
		Licencia por maternidad
		Licencia por paternidad
		Licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos
		Lactario según condiciones
		Licencia al trabajador con familiares por Covid-19 (hasta que termine el estado de emergencia)
		Licencia a trabajadores víctimas de violencia doméstica
		Licencia al trabajador con hijos menores de edad con diagnóstico de cáncer infantil
		Licencia por familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal, o que sufran accidentes

4.5. Beneficios laborales

CATEGORÍA	BENEFICIOS 2021	
TRABAJADORES	**Beneficios exclusivos JJC (voluntarios)**	Préstamos por salud, educación o fallecimiento
		Incentivo al formador interno del programa Constructores del Conocimiento
		Capacitación en Escuela de Gestión de JJC
		Seguro de accidentes personales*
		EPS (adicional a lo establecido por ley)*
		Seguro oncológico (para quienes se encuentran en el EPS)
		Actividades de integración en fechas especiales
OBRERO	**Beneficios de ley y convenio colectivo**	Seguro de Vida Ley desde el primer día de labores.
		EsSalud Más Vida
		Seguro complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)
		Aporte a EsSalud
		AFP
		Gratificaciones dos veces al año
		Compensación por tiempo de servicios (CTS)
		Vacaciones
		Bono de productividad por avance
		Asignación por escolaridad
		Asignación por fallecimiento
		Bonificación única de construcción (BUC)
		Asignación por contacto directo con aguas servidas, altitud y/o altura

*Estos beneficios alcanzan a las familias de los trabajadores.

4.5. Beneficios laborales

Garantizamos el cabal cumplimiento de los derechos laborales de nuestros trabajadores, siempre en el marco de respeto a la normatividad y legislación vigente. Además, la empresa otorga a sus empleados beneficios adicionales motivados por el impacto positivo que tienen en su desarrollo integral y el mejoramiento en la calidad de vida de sus familias, lo que a su vez redunda en un equipo de trabajo motivado y comprometido.



CATEGORÍA	BENEFICIOS 2022	
OBRERO	Beneficios de ley y convenio colectivo	Alojamiento, alimentación y transporte (condición de trabajo en provincias)
		Subsidio por maternidad
		Subsidio por lactancia
		Subsidio por descanso médico
		Seguro de atención médica por desempleo (latencia) - EsSalud
		Bonificación de trabajo bajo la cota cero
		Licencia por maternidad
		Licencia por paternidad
	Beneficios exclusivos JJC (voluntarios)	Capacitación a través del programa Talento Constructor

*Estos beneficios alcanzan a las familias de los trabajadores.

05

Seguridad y salud en el trabajo

Principales resultados en seguridad



DATOS IMPORTANTES

+14 MM
de horas trabajadas

0.25
índice de frecuencia (OSHA)

6.6
índice de gravedad (OSHA)

0
víctimas mortales

400 mil
horas de capacitación

6250
trabajadores en el pico de trabajo durante agosto.

5.1. Compromiso con la prevención: seguridad y salud ocupacional

Desde la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad (SSOMAC) y de nuestros principios corporativos, JJC está comprometida en evitar accidentes, considerando el enfoque preventivo y de comportamiento seguro. Tanto la seguridad como la salud ocupacional de nuestros colaboradores forman parte de nuestra misión como empresa y son la prioridad de nuestras acciones.

El alcance de nuestro SIG abarca los “Procesos de construcción de proyectos civiles y electromecánicos relacionados a: Minería, Gas & Petróleo, Energía, edificaciones, plantas industriales, infraestructura vial, infraestructura hidraúlica, saneamiento y sistema de transporte de fluidos ”, acorde con las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y ISO 45001:2018, certificados desde el año 2010 y recertificados durante el 2022.

En la Auditoría de Recertificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) se destacó como fortalezas; el liderazgo y compromiso al SIG de todo nuestro personal de obras como de oficina principal; además de observar que JJC ha demostrado que integra todos los elementos de las normas con el estudio de riesgos y el planeamiento estratégico asegurando así la coherencia y continuidad del SIG.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, JJC dispone de mecanismos para fortalecer la toma de conciencia en cada uno de sus colaboradores, la más destacable es la Campaña Anual de Seguridad implementada en todos los proyectos, con el objetivo de lograr el compromiso de fortalecer la “cultura de seguridad” a través del cumplimiento de las medidas de prevención, de prácticas seguras y de cuidado en equipo.

Asimismo, creemos firmemente en promover el autocuidado a través de capacitaciones específicas dirigidas al personal operativo y la línea de mando, para luego poner en práctica todas las medidas preventivas de salud y seguridad.

5.1. Compromiso con la prevención: seguridad y salud ocupacional



En el ámbito de salud ocupacional , JJC cumple con su compromiso de prevenir enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, a través de los Planes de Salud Ocupacional y los programas, del cual se implementan acciones dirigidas por los médicos de obra y bajo el liderazgo y el seguimiento del Médico Corporativo de JJC.

Asimismo, mantenemos a nuestros colaboradores capacitados con el fin de promover el autocuidado y poner en práctica todas las medidas preventivas de salud y seguridad.

Capacitaciones en Salud y Seguridad Ocupacional

CATEGORÍA DE TRABAJADOR	TOTAL DE HORAS HOMBRE DE CAPACITACIÓN	
	SEGURIDAD	SALUD OCUPACIONAL
Dirección	1970	214
Jefatura	15 157	1647
Supervisión	36 822	4001
Analistas, asistentes, auxiliares	40 590	4411
Régimen común	55 661	6048
Construcción civil	333 964	36 291
TOTAL	484 163	52 612

5.1.1.
Tecnología para la prevención

Comprometidos con la seguridad de nuestro equipo, en JJC implementamos nuevas tecnologías para prevenir y minimizar los riesgos en nuestras operaciones.

En JJC seguiremos apostando en la identificación de nuevas soluciones tecnológicas para prevenir accidentes y buscar eficiencia en nuestras medidas de control.

Tecnología IPAS

Es un sistema que funciona a través de radares instalados en los equipos pesados (línea amarilla, volquetes) que busca controlar la interacción hombre – máquina y máquina – máquina.

Esta tecnología advierte, tanto al operador como al transeúnte, cuando hay vehículos operando a una distancia peligrosa u otros riesgos no previstos.



Dispositivo Mobile Eye

Es un sistema pasivo que instalamos en nuestras unidades de transporte para alertar al conductor de cualquier situación peligrosa y este pueda tomar medidas correctivas inmediatas.

Dispositivo fitbit

Implementamos la tecnología Fitbit para monitorear el tiempo y calidad de sueño de nuestros conductores y operadores, el objetivo es prevenir y reducir el riesgo de accidentes ocasionados por somnolencia. El dispositivo es un reloj de pulsera que transmite diversos datos, luego de medir el desempeño personal en diferentes aspectos del día a día, desde la actividad física hasta el descanso, además de la posible fatiga.

Sobereye

Se sumó a nuestras herramientas de control de fatiga, alcohol y drogas. El Sobereye cuenta con un sistema que captura, analiza y automáticamente compara nuevas mediciones con una referencial. Así puede detectar riesgos de alteración por cualquier causa con un minuto de prueba, detectando de manera temprana cualquier peligro.

5.1.1.
Tecnología para la prevención



Tarjeta MAAR

La tarjeta MAAR es una herramienta que nos ayuda a la prevención de accidentes y a mantener un ambiente de trabajo seguro, fue implementada en 2010 y, desde entonces, nos ha permitido minimizar los riesgos.

En 2019, debido al incremento en el número de reportes, innovamos –a través del área de SSOMAC- con un aplicativo móvil denominado “Tarjeta MAAR”, que permite reportar en línea desde un teléfono móvil o Tablet. Además, posee la particularidad de recopilar información de las tarjetas físicas a través de un lector en la que el área de SSOMAC y gerencia de obra podrán visualizarla para tomar decisiones sobre las observaciones de manera inmediata, todo esto con el objetivo de minimizar –aún más- los riesgos y evitar accidentes.

En el 2020 a la tarjeta MAAR se le agregó una nueva función para el triaje COVID y medición de temperatura.

Control de EPP

A fin de garantizar la vida útil, la entrega y el debido control, el área de Logística, en un trabajo con distintas áreas de JJC, puso en marcha el Aplicativo “control de EPP”.

El beneficio para el área de SSOMAC es tener mayor control, garantizar la entrega del EPP necesario por puesto de trabajo, manteniendo trazabilidad de uso, tiempos de cambio y ratios por cuadrillas y por disciplina. De esta manera se identifica el mal uso, equipos en mal estado o dificultades, que muchas veces llevan al trabajador a no utilizar correctamente el EPP, ocasionando accidentes o enfermedades en el trabajo.

5.1.2.
Metodología de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC)



En 2022, todos los proyectos adjudicados, mantuvieron e implementaron el programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), cuyo objetivo es prevenir accidentes a través de la observación entre compañeros de trabajo. El programa nos trajo buenos resultados en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en los diferentes proyectos implementados.

Como parte de las actividades mantenemos reuniones con la gerencia del proyecto; selección y capacitación a los observadores de riesgo, que es personal clave en todo este proceso; además de capacitaciones y difusiones de las actividades del programa a todo el personal en la inducción general de SSO y en las reuniones semanales.

La Tarjeta MAAR sigue siendo una herramienta digital y física, que está accesible a los trabajadores, que reportan los comportamientos seguros y de riesgos. Esto permite a los trabajadores tomar decisiones oportunas para mejorar nuestro desempeño de seguridad. Proyectos como el Consorcio JJCBS desarrollaron su cartilla de observación a través de un formulario electrónico, que ayudan a procesar de forma eficiente la información de los observadores para tomar atención en los comportamientos riesgosos. En nuestro cliente Antamina el programa se llama PMC, Programa de Mejoramiento Conductual, y está alineado a los riesgos específicos de nuestras operaciones en terreno.

5.1.3. Accidentalidad

Identificamos cada uno de los peligros de las tareas a realizar y cada uno de los riesgos asociados a estos, luego implementamos las medidas de control priorizando aquellos de mayor impacto y probabilidad de ocurrencia, y de esta manera se aplicaron las medidas de control pertinentes.

Los riesgos con mayor criticidad respecto a la seguridad y salud ocupacional son:

ACTIVIDADES	CONTROLES ENFATIZADOS	RIESGOS TRANSVERSALES	RIESGOS DE SALUD CONTROLADOS
• Operación de equipos de movimiento de tierra • Trabajos electromecánicos • Trabajos en caliente • Trabajos en altura • Trabajos de izaje • Transporte de personal y materiales • Uso de explosivos y materiales peligrosos	• Interacción hombre-máquina. • Mantenimiento preventivo y correctivo (evitar derrames, garantizar funcionamiento de maquinaria y control emisiones). • Bloqueo y etiquetado y tie-ins. • Control de ingreso a túnel y espacios confinados (fichas/ uso de tecnología, ventilación y mediciones). • Control de ciclo de perforación y voladuras. • Exposición de manos (campañas y toma de conciencia, señalización de zona de peñizco, cambios de ingeniería para evitar atrapamientos, uso de EPP que minimice una lesión). • Caída de materiales (controles físicos y señalización). • Coordinación y control entre Proyectos y Operaciones. • Izajes críticos - barreras duras, comunicación radial, personal específico dedicado a Izaje (HSE y construcción). • Rigging Plans aprobados, aparejos adecuados; asesoría en terreno; modelamiento y simulación de maniobras en 3D y pruebas en vacío. • Campañas, SBC + interventores COVID-19.	• El Covid-19 es transversal a todas las actividades y a todos los factores de riesgo en nuestra organización.	• Comorbilidades y personal considerado en grupo de riesgo. Vacunación contra la COVID-19, influenza control de peso y talla, control nutricional. • Control de somnolencia y fatiga. Atención de emergencias. • Controles para evitar enfermedades osteomusculares (pausas activas, capacitaciones, tamizajes y consultas). • Riesgos disergonómicos. Monitoreo de ergonomía niveles de iluminación, psicosocial, polvo respirable, ruido - dosimetría, ruido - sonometría, temperatura, humos metálicos, CO2, vibración y calidad de agua.

5.1.3. Accidentalidad

Estas actividades se encuentran en el documento “Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Medidas de Control” (IPERC), el cual es definido antes de los trabajos a ejecutar. Los IPERC se elaboran considerando procesos y puestos de trabajo. Una vez elaborado el IPERC se informa y se entrega formalmente a cada trabajador.

Los indicadores de desempeño se muestran en la siguiente tabla:

INDICADOR	2022
Horas - Hombre directas e indirectas trabajadas	14 361 637
Dotación promedio de trabajadores	5608
N° de accidentes con tiempo perdido	18
N° de accidentes leves	13
N° de accidentes de primeros auxilios	73
N° de accidentes con trabajo restringido	2
Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido (ANSI)	1.25
Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo Perdido (OHSAS)	0.25
Índice de Gravedad (ANSI)	32.87
Índice de Gravedad (OHSAS)	6.57
Días Perdidos por accidentes de trabajo	472
N° de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
Enfermedades profesionales confirmadas reportadas	1

Incluye: Sedes y Proyectos de JJC, JJCE, Consorcio JJCBS, Consorcio Hospitalario Lima, Consorcio Internacional Wayra, Consorcio JME (OPP y Extensión Túnel MCD) y Consorcio JJC HV.

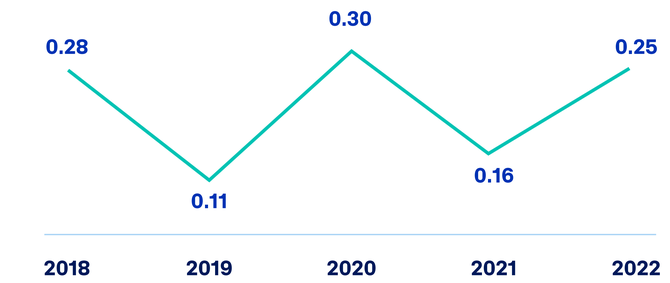


5.1.3.
Accidentalidad

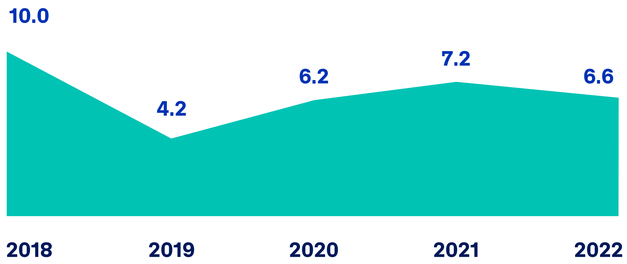
Comportamiento indicadores en los últimos 5 años

En el 2022 hubo un decrecimiento en la cantidad de días perdidos y el Indice de Gravedad (IG) por accidentes incapacitantes.

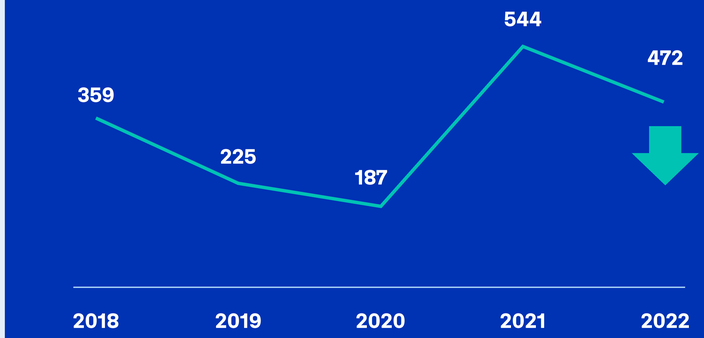
Índice de Frecuencia - IF



Índice de Gravedad - IG

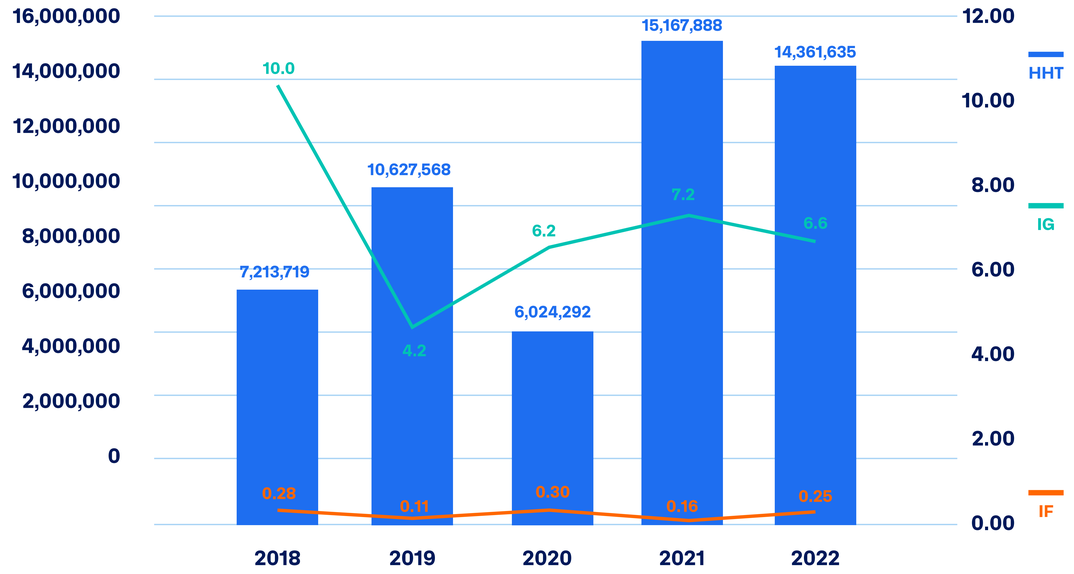


N° de días perdidos por año



5.1.3. Accidentalidad

HHT Vs IF e IG



PROMEDIOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

10 MM
HHT

4266
TRABAJADORES

En el 2022 disminuyó la cantidad de trabajadores en mayor proporción por parte de nuestras empresas subcontratistas. En el mes de agosto se llegó a un pico de 6250 trabajadores.

El IG disminuyó en un 8% frente al año anterior disminuyendo así el riesgo laboral de nuestras actividades.

Para el 2023 se planea continuar reforzando nuestro sistema de gestión de SSOMAC manteniendo estas medidas e implementando nuevas soluciones para una sensibilización efectiva, así como minimizar la exposición de nuestros colaboradores a los riesgos inherentes de nuestras actividades.

5.1.4.
Promoción de la cultura de prevención y vida saludable

Tanto la seguridad como la salud ocupacional de nuestros colaboradores forman parte de nuestra misión como empresa y son la prioridad de nuestras acciones, por ello contamos con las siguientes iniciativas.

Juntos por el cero daño

Como parte de su estrategia de comunicación y cultura de prevención, JJC realiza anualmente una campaña bajo el enfoque de "Juntos por el cero daño" en el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud Ocupacional (28 de abril), instituida por la Organización Internacional del Trabajo. El objetivo es sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la prevención para minimizar los accidentes y fortalecer la cultura de seguridad en nuestra organización.

La Campaña de Seguridad del 2022 buscó fortalecer la "cultura de seguridad" a través del cumplimiento de las medidas de prevención, de prácticas seguras y de cuidado en equipo con un liderazgo visible, principalmente en proyectos que están en etapa de culminación y/o arranque rápido.

Como hemos mencionado, nuestra estrategia preventiva es a través de Juntos por el Cero Daño y está alineada al valor de la excelencia de JJC. Nuestras estrategias de prevención están divididas en tres niveles:

JUNTOS POR EL CERO DAÑO: ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN POR NIVELES		
LÍDERES	**TRABAJADORES**	**MONITOREO Y PARTICIPACIÓN**
• Liderazgo efectivo: Línea de mando empoderada y comprometida con el Cero Daño • Planificación de la tarea: Reuniones diarias entre planteamiento, seguridad y construcción Revisión constante de PETS, Procedimientos y Riegos • Lecciones aprendidas y análisis de tendencias de accidentabilidad • Buenas prácticas SSOMAC	• Charlas de sensibilización: Reuniones diarias lideradas por gerente del proyecto • Capacitación de calidad virtual • Programa de vida saludable • Campañas de SSOMAC • Programa de seguridad basado en el comportamiento alineado a los clientes	• Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo • Auditorias internas y externas periódicas + visita y acompañamiento de proyectos • Reportabilidad: Comunicar a tiempo y tomar decisiones para evitar recurrencia

5.1.4.
Promoción de la cultura de prevención y vida saludable

Vida Sana

Programa que promueve un estilo de vida saludable entre nuestros colaboradores. Dentro de este marco se desarrollan las siguientes acciones:

PREVENTIVO	Evaluación de salud de los colaboradores antes de su ingreso, durante el periodo de trabajo y al cese.
	Tamizajes de síntomas osteomusculares.
	Campañas, difusión y capacitación sobre ergonomía, protección de la piel, protección respiratoria, protección auditiva, protección osteomuscular, salud mental, psicosociales, nutrición, contingencia ante emergencias, prevención del COVID-19 y cuidado de manos.
	Monitoreo de ergonomía, niveles de iluminación, psicosocial, polvo respirable, ruido - dosimetría, ruido - sonometría, temperatura, humos metálicos, CO2, vibración y calidad de agua.
	Control y seguimiento de vacunación completa contra la COVID-19.
	Control y asesoría nutricional.
	Monitoreo de campamentos y comedores.
	Pausas activas y de recuperación.
	Control de somnolencia y fatiga.
	Participación en el programa de seguridad basada en el comportamiento.
	Respuesta de situaciones de emergencias (simulacros-inspecciones).
PROMOCIONAL	Normas de convivencia sana.
	Promoción de la práctica del deporte físico.
	Sensibilización de normas de convivencia en proyectos.
	Charlas de sensibilización para promover un estilo de vida saludable.
ASISTENCIAL	Vigilancia médica según evaluación.
	Vigilancia médica y social a los casos de accidente de trabajo y enfermedad.
	Inspección de botiquines y estaciones de emergencia.
	Consultorio psicológico de casos específicos.
	Vigilancia médica de trabajadoras gestantes y en etapa de lactancia.

06

Gestión de proveedores

Principales resultados en gestión de proveedores



DATOS IMPORTANTES

+1400
proveedores a nivel nacional

40%
proveedores locales

30%
de compras de material

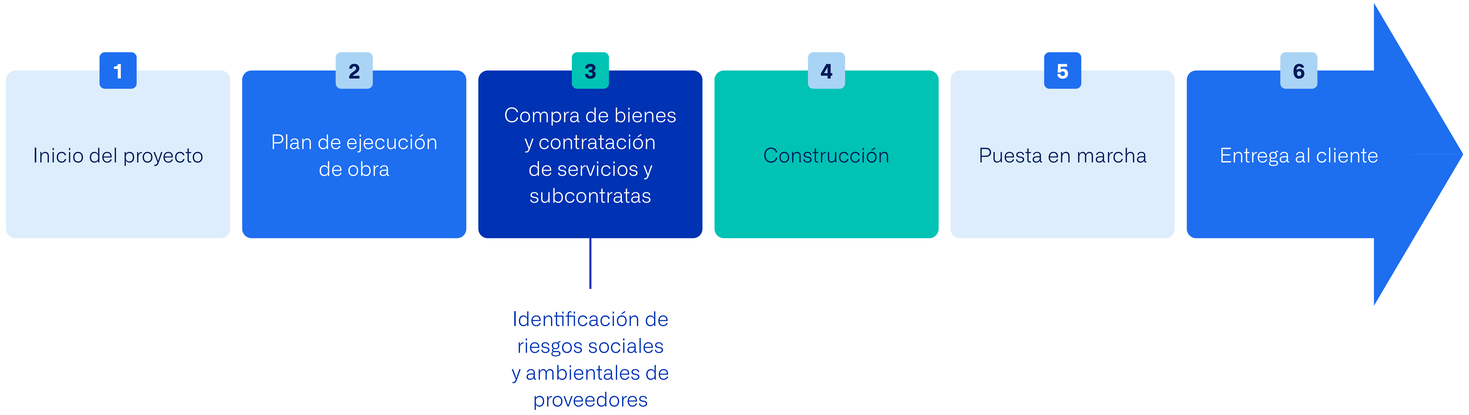
70%
de contratación de servicios

6.1. Proceso de cadena de suministros

Nuestro proceso de cadena de suministro cuenta con seis etapas que nos permiten ejecutar proyectos de gran envergadura y cumplir con nuestros objetivos, y que contribuyen con todos nuestros grupos de interés: clientes, accionistas, trabajadores y lugares donde actuamos.

La tercera etapa de esta cadena incluye la contratación de proveedores en los que hemos identificado riesgos sociales y ambientales. Con el fin de reducir el riesgo de ocurrencia, llevamos a cabo un proceso de debida diligencia que posibilita disminuir la incidencia de sus potenciales impactos.

PROCESO DE CADENA DE SUMINISTRO



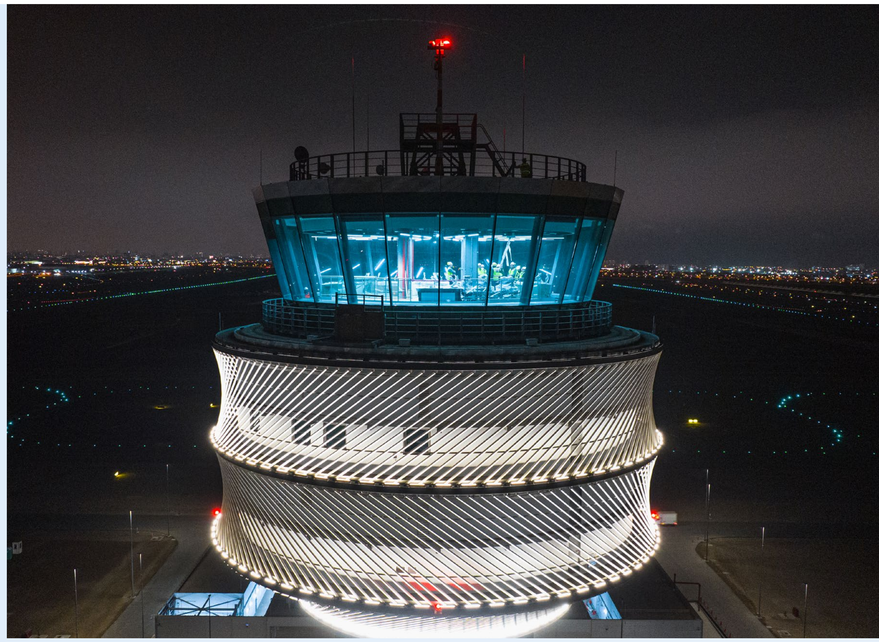
6.2. Homologación de proveedores

En JJC buscamos una relación de socios estratégicos con nuestros proveedores, con los cuales buscamos establecer relaciones comerciales a largo plazo con reglas claras y justas e incorporarlos a nuestra cultura empresarial.

Para lograr mayor eficiencia y transparencia en las contrataciones, nuestra compañía cuenta con normas de uso interno que establecen criterios para la selección, homologación y evaluación de proveedores, así como la acreditación de experiencia necesaria en materia de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

Los criterios de evaluación de proveedores para homologación incluyen:

1. Capacidad operativa
2. Experiencia por especialidad
3. Información financiera y comercial
4. Gestión de la calidad
   - Certificación ISO 9001
   - Instrumentos de medición calibrados
   - Certificación de calidad de materiales adquiridos
5. Gestión de Seguridad y Medio Ambiente
   - Seguro de vida y SCTR
   - Certificados OHSAS 18001, ISO 14001
   - Manual de gestión de seguridad
   - Manejo en la disposición de residuos, emisiones y efluentes



CRITERIOS DE GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL	CRITERIOS DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD
Proteger el medio ambiente utilizando la prevención	Reducir los incidentes
Mitigar los impactos ambientales	Reducir los peligros
Mitigar los efectos secundarios según las condiciones ambientales de la empresa	Reducir la utilización de materiales peligrosos
Ayudar a la empresa a cumplir con la legislación	Aumentar la satisfacción de los trabajadores
Controlar la forma en la que se diseñan los productos y servicios que ofrece la organización	Reducir la exposición de los trabajadores a sustancias nocivas y peligrosas
Conseguir beneficios financieros y operaciones que puedan resultar de aplicar alternativas ambientales relacionadas que fortalecen el posicionamiento del mercado	Incrementar la toma de conciencia y la formación de los trabajadores
Comunicar la información ambiental a las partes interesadas	

6.3. Impacto de nuestra cadena de suministros



Durante el 2022, hemos trabajado con **1464 proveedores a nivel nacional,** los cuales se dividen en materiales y servicios. De este total, el **60% de compras está asociado a proveedores de Lima y 40% a proveedores en provincia.**

El 30% de las compras locales se realizan de manera continua y corresponde a: Servicios (alojamiento, alimentación, lavandería), maderera, ferretería, imprenta, alquiler de vehículos (buses, cúster, camionetas), metalmecánica, laboratorio, tecnología, entre otros.

Hemos sido reconocidos por uno de nuestros clientes, como la primera empresa contratista en realizar contratos con nuevas empresas locales en Moquegua. Con estas acciones logramos dinamizar la economía de las zonas donde trabajamos.

El 20% de nuestras compras totales corresponden a la adquisición de combustible, lo que tiene correspondencia con el 45% del monto por alquiler de equipos requeridos para la ejecución de los proyectos.

6.3. Impacto de nuestra cadena de suministros

CATEGORÍA DE COMPRA	%
Material	30%
Servicio	70%
TOTAL	**100%**

SERVICIOS	%
Alquiler de equipos	45%
Geotecnia y Perforaciones	2%
Estructuras Metálicas	0.07%
Alimentación de Personal	3%
Alquiler Encofrado	3%
Ingeniería Especializada	0.07%
Exámenes Covid	0.28%
Otros	47%
TOTAL	**100%**

COMPRA DE MATERIALES	%
Combustible	20%
Fierro Corrugado	6%
Cables Eléctricos	5%
Epps	4%
Tubos y Accesorios HDPE	1%
Aditivos	2%
Concreto	7%
Equipos Menores y Herramientas	1%
Agregados	0.1%
Otros	54%
TOTAL	**100%**

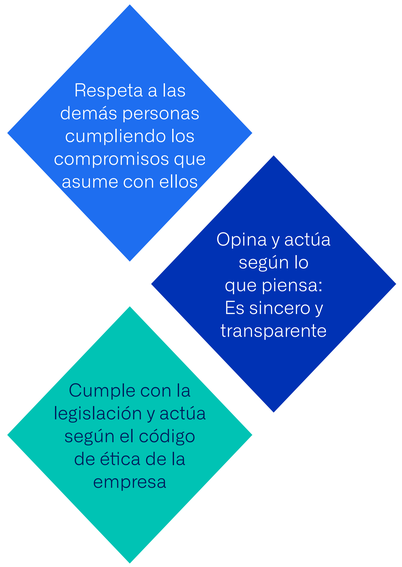
CATEGORÍA DE COMPRA	NÚMERO DE PROVEEDORES	%
Lima	874	60%
Moquegua	194	13%
Arequipa	86	6%
Piura	5	0.34%
Tacna	19	1%
Cusco	13	1%
Otros	277	19%
TOTAL	**1464**	**100%**

6.3.1.
Debida diligencia a proveedores

La contratación de terceros es un proceso donde también se han identificado riesgos vinculados a la corrupción. Por ello, como parte de nuestra Política Anticorrupción, hemos instaurado un procedimiento de debida diligencia para la compra de bienes y servicios, con el objetivo de establecer las actividades generales que deben seguir nuestros colaboradores frente a actos relacionados con corrupción, durante los procesos de evaluación y aceptación de nuevos proveedores.

En nuestro Código de Ética señalamos que nuestro actuar se basa en los valores empresariales guiándonos por los siguientes comportamientos:

CÓDIGO DE ÉTICA



Asimismo, JJC rechaza que en su gestión empresarial exista cualquier actividad que vulnere los derechos humanos y que se cometan actos fuera de la ley.

Bajo esa premisa el trabajo infantil y trabajo forzoso no son aceptados en nuestras operaciones. De la misma manera, para pagarle a nuestros proveedores de servicios solicitamos la planilla, en ese caso, no hay posibilidad que ocurra trabajo infantil. Sin embargo, se ha identificado un potencial riesgo de trabajo infantil y/o trabajo forzoso en la contratación de servicios con terceros cuando están fuera de nuestra zona de operación porque no pasan por todos los procedimientos y controles que nuestra compañía sí aplica.

La evaluación del desempeño de nuestros proveedores de bienes se realiza anualmente (diciembre) y para los servicios de manera semestral (junio - diciembre) y/o al término de los trabajos contratados.

Si algún proyecto no hubiera realizado las evaluaciones correspondientes durante la ventana de tiempo de evaluación, nuestro Sistema de Gestión identifica una No Conformidad y se informa a las áreas correspondientes para su seguimiento y control.

6.4. Negocios mejorados: Desarrollo de proveedores locales

Nuestra compañía cuenta con altos estándares de calidad en los servicios que brinda y esperamos que todos nuestros proveedores estén alineados en esta misión, sin embargo, la realidad de las zonas donde operamos no es la misma en todas las localidades. Muchos negocios locales no cuentan con adecuados protocolos de servicio. Por ejemplo, el rubro de hotelería (alojamiento y alimentación) que es un servicio crítico en nuestra gestión de personal, debe mantener estándares de salubridad apropiados pues son los que permiten un correcto espacio de habitabilidad para nuestros trabajadores.

Para contribuir a reforzar el nivel de competitividad de proveedores locales, JJC emprendió en 2013 el programa de Negocios Mejorados, que nos ayuda además a fortalecer nuestra relación con ellos, como socios estratégicos.

En el 2020 ampliamos esta capacitación, inicialmente solo para el rubro hotelería, a proveedores locales de otros rubros con la finalidad de fortalecer sus competencias en aspectos identificados por ellos como necesarios con el soporte de profesionales de la organización y de especialistas externos.

En el 2022 desarrollamos este programa en tres de nuestros principales proyectos, Mina Raura, Mina Shahuindo y la ampliación del aeropuerto Jorge Chávez. En esta oportunidad, buscamos reforzar los conocimientos y fortalecer las competencias y capacidades de todos nuestros proveedores locales. 55 personas y 39 proveedores participaron de nuestro programa. Es importante señalar que los participantes de los talleres consideraron que la información recibida fue de utilidad en el crecimiento de sus negocios.

Como parte del programa se desarrollaron los siguientes cursos: Calidad y mejora continua de procesos, Aspectos tributarios para pymes, Importancia de la operatividad y mantenimiento de equipos, Elaboración de presupuestos, Salud y seguridad en el trabajo, Contabilidad para pymes, Normas y estándares de responsabilidad social para pymes, Marketing digital, liderazgo, entre otros.



07

Comunidades

Principales resultados en comunidades



DATOS IMPORTANTES

98%
de mano de obra no calificada local

18%
de mano de obra calificada local

40%
proveedores locales

12 283
colaboradores capacitados en gestión social

7.1. Dimensiones

Nuestra compañía está comprometida con la gestión social de los lugares donde actúa, pues a través de ella fortalecemos la relación con el cliente y le agregamos valor. Asimismo, prevenimos, reducimos, controlamos y mitigamos impactos laborales, sociales y ambientales que nuestras operaciones puedan generar, reforzando nuestro modelo de gestión y estableciendo relaciones de confianza y armonía entre la población local y la empresa.

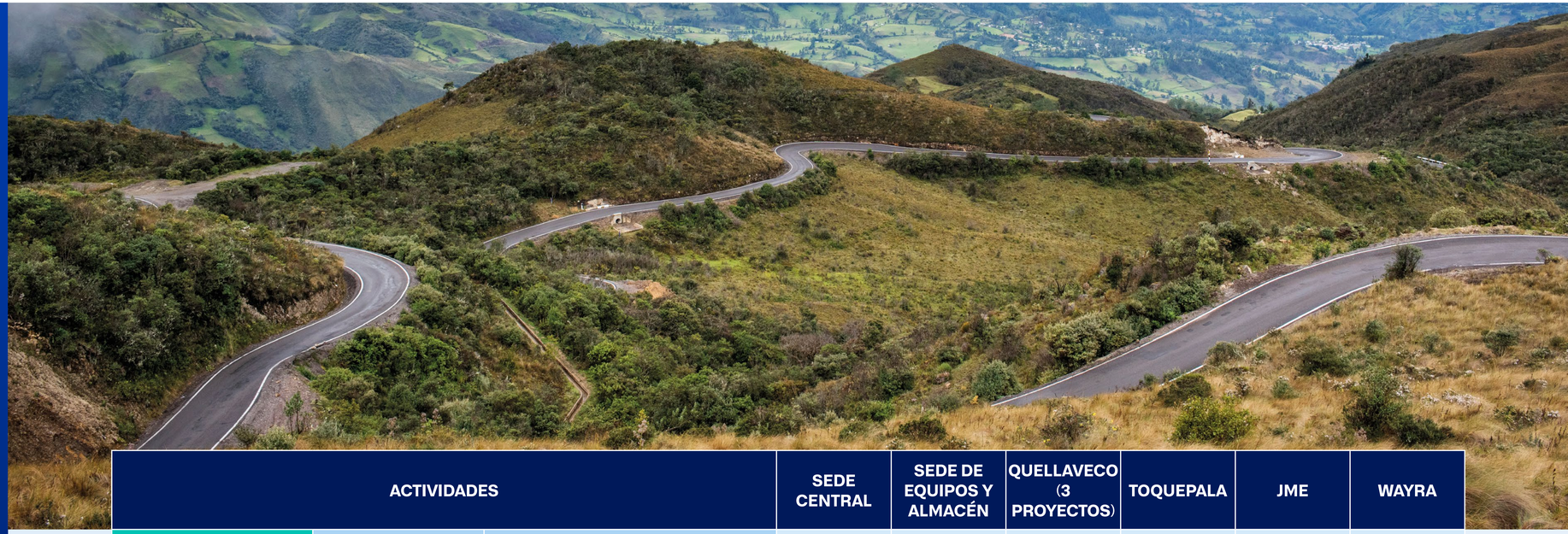


Nuestras diversas actividades de gestión social se enfocan en tres dimensiones:

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES
PROGRESO Y BIENESTAR	Fortalecer las capacidades del entorno	Programa de formación y desarrollo**
		Programa de voluntariado: Manos a la obra
		Programa Vida Sana**
		Fortalecimiento de capacidades de proveedores locales*
		Proyectos sociales › Misión Junior** › Comparte tu Talento › Educación vial y ambiental › Orientación vocacional
DIÁLOGO Y RELACIONAMIENTO	Ejecutar acciones para una sana interacción con la población local, basada en el respeto y la transparencia	Programa de capacitación social
		Programa de clima laboral Contigo**
		Sistema de atención de sugerencias y reclamos: › Línea Ética › JJC Te Escucha
GESTIÓN DE RIESGOS SOCIALES, LABORALES Y AMBIENTALES	A través de un enfoque de transversalidad e interdependencia se busca asegurar el desarrollo del proyecto	Generación de empleo local
		Adquisición de bienes y servicios locales *
		Evitar paralizaciones laborales por asuntos comunitarios
		Control de material particulado
		Conservación de flora, fauna y recursos hídricos
		Programa de desmovilización laboral
		Equidad de género
		Otros, según características y coyuntura del proyecto específico

*Este programa está explicado en la sección Proveedores.
**Este programa está explicado en la sección Trabajadores.

7.1. Dimensiones



ACTIVIDADES			SEDE CENTRAL	SEDE DE EQUIPOS Y ALMACÉN	QUELLAVECO (3 PROYECTOS)	TOQUEPALA	JME	WAYRA
DIÁLOGO Y RELACIONAMIENTO	Programa de relacionamiento	Integración empresa - comunidad			x	x	x	x
		Gestión de consultas y reclamos	x	x	x	x	x	x
		Donaciones			x	x	x	x
	Voluntariado corporativo		x	x		x	x	x
	Capacitación social				x		x	x
	Gestión de consultas y reclamo				x	x	x	x
PROGRESO Y BIENESTAR	Proyectos sociales				x		x	x
	Generación de empleo local				x	x	x	x
GESTIÓN DE RIESGOS SOCIALES Y AMBIENTALES	Prevención y control de riesgos laborales, sociales y ambientales				x	x	x	x
	Minimizar las paralizaciones laborales por asuntos comunitarios				x	x	x	x

7.1.1. Progreso y Bienestar

Generación de empleo local

Este programa gestiona al personal local contratado y tiene por finalidad contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de la población a través de la generación de empleo calificado (MOC) y no calificado (MONC).

Durante el 2022, en nuestros proyectos el 98% de la Mano de Obra No Calificada (MONC) fue local y el 18% de la Mano de Obra Calificada (MOC) fue local.

Programa de desarrollo para vigías

Con la finalidad de contribuir al desarrollo de vigías y minimizar el riesgo de acoso laboral o sexual, se desarrolló en el Consorcio JME los siguientes talleres de sensibilización dirigido a las vigías, considerado uno de los grupos más vulnerable en los proyectos:

NOMBRE DEL TALLER	NRO. DE PARTICIPANTES
Igualdad de oportunidades	16
Comunicación asertiva	9
Primeros auxilios	5

7.1.2. Diálogo y Relacionamiento

Programa de capacitación social

Además de la inducción, se realizan capacitaciones constantes con la finalidad de sensibilizar al personal sobre un comportamiento probo con los vecinos, sus compañeros y el uso adecuado de las instalaciones. Durante el 2022 nuestro protocolo de reforzamiento abordó temas como:

NOMBRE DEL TALLER	NRO. DE PARTICIPANTES
Normas de convivencia	3232
Prevención de hostigamiento sexual	3139
Derechos humanos, beneficios sociales y laborales	2491
Política de responsabilidad social	955
Essalud - Descanso médico, prestaciones y beneficios	1630
Programa de asistencia psicológica	836
NÚMERO TOTAL DE PARTICIPANTES	**12 283**

Gestión de consultas y reclamos

Nuestro sistema de consultas y reclamos está alineado con nuestros clientes, con quienes tenemos comunicación permanente para atender cualquier solicitud de manera rápida, de acuerdo con el nivel de criticidad. En aras de fortalecer la confianza con nuestros trabajadores a través de una atención personalizada de sus consultas, en el 2022 se retomó la implementación del programa **JJC Escucha** en dos proyectos, logrando atender satisfactoriamente 139 inquietudes de nuestro personal operativo.

Programa de relacionamiento

Promovemos entre nuestros colaboradores el respeto a las comunidades. Contamos con un manual de conductas deseadas, donde se establecen y recomiendan una serie de acciones para actuar con respeto en las comunidades donde operamos.

Programa de voluntariado: Manos a la obra

Mediante el programa de voluntariado Manos a la Obra, nuestra empresa moviliza talento y recursos para contribuir con el desarrollo y bienestar de la sociedad. El objetivo de este programa es fortalecer el vínculo entre la empresa y las comunidades desarrollando acciones educativas y culturales en beneficio de los grupos más vulnerables.

En el 2022, a través de nuestro voluntariado y como parte de nuestra reinserción al trabajo presencial se participó en la reforestación del jardín interno de las instalaciones de la oficina principal, y se efectúo una donación de utensilios (mesas, bancas, depósito para agua, menaje, entre otros) a la olla común San Benito de Palermo – KanKan de Villa El Salvador.

7.1.3.
Gestión de riesgos sociales, laborales y ambientales

En JJC contamos con una exhaustiva identificación de los impactos reales y potenciales que podrían originar nuestras operaciones en la comunidad, tanto a nivel social como medio ambiental. Estos se encuentran descritos y gestionados con sus controles preventivos en la matriz de riesgos, siendo los impactos más representativos los que están relacionados con:



01

Riesgos sociales

- Problemas derivados por oportunidad de empleo
- No contratación de compras locales y servicios
- No incluir Desarrollo de capacidades
- No atender oportunamente las quejas y reclamos de los trabajadores
- Aceptar y atender solicitudes de donaciones
- Riesgos de los trabajadores con comercios locales o vecinos

02

Riesgos ambientales

- Actividades que afecten la flora y fauna en zonas de influencia
- Manejo de residuos sólidos y peligrosos
- Afectar cultivos, forrajes, biodiversidad, como especies protegidas en la zona de influencia del proyecto
- Generar emisión polvo y ruido (principalmente en las vías públicas)
- No identificar y controlar los riesgos de tránsito vial principalmente en vías públicas (señalización, comunicación, entre otros)

03

Riesgos laborales

- No cumplir con el respeto irrestricto de los derechos laborales
- No establecer comunicación abierta y permanente con los trabajadores locales y foráneos
- Que el personal no cumpla los estrictos estándares de ética y respeto por las costumbres de la zona.

7.1.4.
Capacitaciones locales

Para JJC, como parte de nuestra misión de progreso y bienestar en lugares donde actuamos es importante contribuir a mejorar el nivel de empleabilidad.

En el 2022, 130 trabajadores locales participaron en 12 cursos desarrollados como parte del Programa de Talento Constructor.

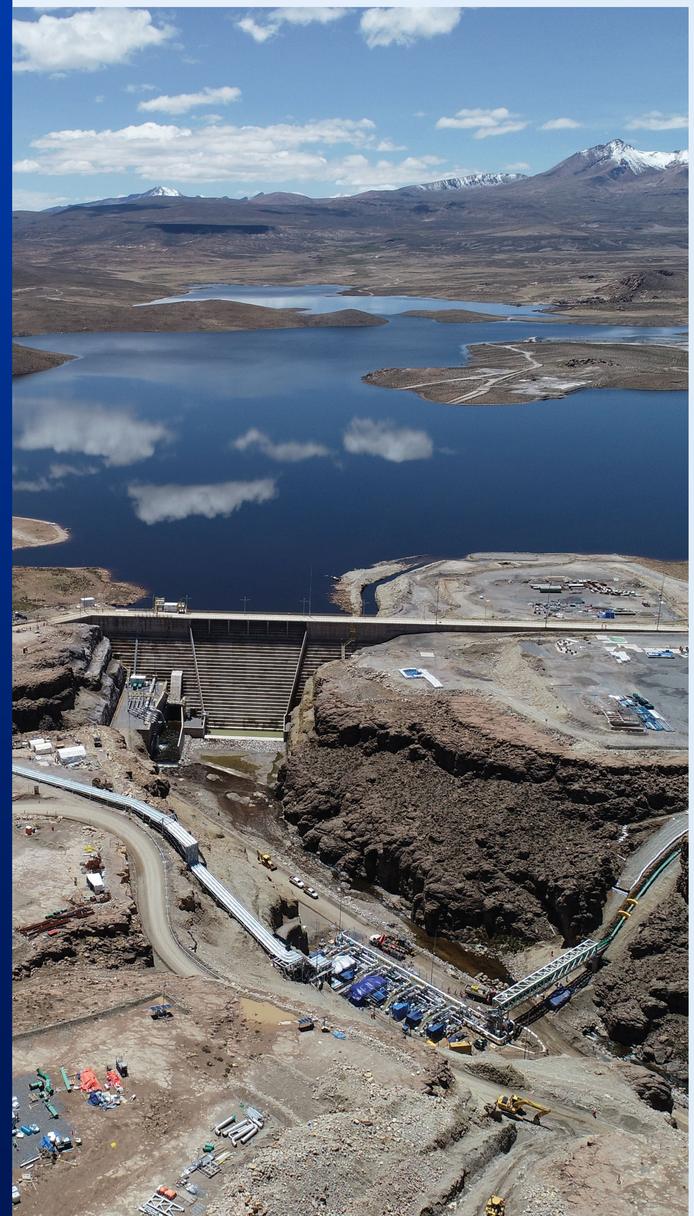
PROYECTOS	NRO DE CURSOS	TOTAL DE PARTICIPANTES
MINA SHAHUINDO	3	55
CONSORCIO JME	2	35
MINA RAURA	1	4
HPGR	5	14
CONSORCIO JJC BESALCO	1	7



08

Medio ambiente

Principales resultados en medio ambiente



DATOS DESTACADOS

0
incidentes ambientales graves

70 mil
horas de capacitación

Últimos 13
años sin multas ni sanciones medioambientales

4184 kg
de papel reciclado

2900 kg
de cartón reciclado

Gestión Ambiental

En JJC operamos bajo un enfoque de mejora continua cuyo objetivo es maximizar nuestra productividad y a la vez mitigar nuestro impacto en el medio ambiente. De esa manera, somos eficientes y responsables con el uso y transformación de los recursos. Bajo este enfoque, contamos con un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo el estándar ISO 14001, con el que aseguramos controles operacionales para reducir y mitigar cualquier impacto generado sobre el ambiente y ecosistema. Ya venimos trabajando con este sólido sistema certificado más de 10 años.



Como parte de la formación a nuestros colaboradores, se realizaron más de 50 mil horas hombre de capacitación, tanto en temas normativos como de gestión y buenas prácticas.

CAPACITACIONES EN MEDIO AMBIENTE

CATEGORÍA DEL TRABAJADOR	TOTAL DE HORAS HOMBRE DE CAPACITACIÓN
Dirección	328
Jefatura	1639
Supervisión	4152
Asistente	4589
Régimen común	6282
Construcción civil	37 639
TOTAL	**54 628**

8.1. Programa 3R

Desde el inicio del programa 3R nuestros colaboradores vienen demostrando una conciencia ambiental que se evidencia en la reducción del consumo de recursos en nuestras sedes y proyectos.



Reducir

- A raíz del COVID-19 se implementaron buenas prácticas con respecto al consumo y ahorro de papel, como firmas electrónicas, contratos de trabajo digitales, convenios, boletas de pago, actas de reuniones, implementación de carga electrónica de las facturas de proveedores. A eso se sumó el uso de la firma digital en documentos legales y laborales. Asimismo, hemos reducido la cantidad de ejemplares impresos de nuestra revista JJC Comunica, priorizando la distribución digital. Nos proponemos lograr el cero uso de papel en la organización.

- Mantenemos las buenas prácticas sobre el consumo: 100% del papel tamaño A4 y A3, así como el papel para material editorial de JJC (Revista JJC Comunica, Boletín Creciendo Juntos y Reporte de Sostenibilidad) proviene de bosques con manejo sostenible; mientras el 100% del material de capacitación de Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente fue impreso en papel hecho en su totalidad con fibra reciclada, que garantiza el respeto al medio ambiente y a responsabilidades económicas y sociales.

- Reducción en el consumo del papel con la implementación del uso de las tarjetas MAAR electrónicas a través del Aplicativo MAAR.

- 100% de la madera comprada para nuestros procesos constructivos provienen de bosques autorizados por el Estado.

- Reducción en el uso de plástico de un solo uso con la sustitución de vasos descartables por materiales reutilizables en todos nuestros proyectos, evitando el uso innecesario de materiales descartables.

8.1. Programa 3R

Reutilizar

- Como parte de nuestro proceso constructivo, se recupera la madera para el mantenimiento de las zonas de campamentos, encofrados moldeables, protección de andamios, estacas de topografías, guardavías, señalización, carteles, barandas, estacas para sembrado de árboles y control de taludes.
- También, se recupera material como madera, plástico de embalajes, neumáticos, protecciones de equipos de mina y material del proceso industrial del cliente, con el fin de sembrar pinos, construir estaciones de la brigada de emergencia y pasarelas para el tránsito de trabajadores entre las zonas de oficinas y almacenes.
- Reutilizamos el concreto excedente del proceso constructivo para la elaboración de rompemuelles y losas deportivas que sirven como medida de control y encapsulamiento del polvo.
- Reutilizamos acero de construcción recuperado del proceso constructivo, utilizado como balizas señalizadoras y, posteriormente, enviado al proceso de reciclaje a través de Empresas Operadoras de Servicios de Residuos Sólidos (EO-RS) autorizados por DIGESA.

Reciclar

- Nuestro Programa 3R y su iniciativa “Yo fui casco”, implementado en 2014, mantuvo la cadena de custodia de los cascos en desuso de los proyectos. La cantidad de cascos recaudados durante el 2022 fue de 124, el proyecto que mayor aporte recaudó fue HPGR. A la fecha se han reciclado cerca de 8700 cascos, con los cuales se fabricaron 725 bancos.
- Mantuvimos el material para donación a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM) a través de su programa “Reciclar para ayudar”, de la Sede Principal. Durante el 2022 entregamos 4184 kg de papel y 2900 kg de cartón.
- Para el programa de devolución y reciclaje HP Planet Partners entregamos 67 unidades entre tintas y tóner. También se entregaron a la ONG A Caminar cerca de 252 unidades de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE).

8.2. Materiales usados y recuperados

Los materiales usados en nuestro negocio son aquellos insumos utilizados en la construcción de nuestros proyectos del periodo 2022. Los principales se muestran en la tabla siguiente:

Durante el año 2022 JJC destinó, a través de empresas autorizadas por DIGESA, los residuos metálicos (fierro de construcción, estructuras metálicas, etc.) y neumáticos provenientes del proceso constructivo y de los equipos propios utilizados. La venta es permitida en los proyectos y sedes donde JJC es dueño del material que utiliza.

MATERIALES USADOS	UNIDAD DE MEDIDA	TOTAL
Concreto	m^3	10 657
Fierro de construcción	t	599
Desmoldante para encofrados	gal	10 159
Aditivo para concreto	gal	953 616
Arena fina	m^3	1688
Arena gruesa	m^3	18 479
Cemento	t	5 452 708
Ladrillo	millar	693
Madera	piezas	51 509
Pintura	gal	20 659
Cascos	uds.	6 867
Papel	millar	16 298

De esta forma extendemos el ciclo de vida de nuestros materiales, permitiendo que estos regresen a la cadena productiva. En la mayoría de los proyectos donde el material es suministrado por el cliente, al término del proyecto se realiza un metrado del material utilizado versus el solicitado y se devuelve al cliente el material excedente, incluyendo parte de sus embalajes.

MATERIALES DESTINADOS A DONACIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	2022
Papel reciclado	kg	4184
Cartón reciclado	kg.	2900
Cascos usados	uds.	424
RAEE (Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos)	uds.	252
Varios (Enceres, muebles, archivadores, etc)	t	8.5
Tintas y Tóner de impresoras	uds.	67

	MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	SEDES DE EQUIPOS Y ALMACENES
VENTA DE MATERIALES	Metales/chatarra	t	13.4
	Aceites usados	gal	2800
	Neumáticos	uds.	269

8.3. Residuos

En los proyectos desarrollados por JJC, consorcios y empresas vinculadas, se utiliza el estándar de Manejo de Residuos, además del Plan de Manejo de Residuos Sólidos, en los que se establecen las directrices e informaciones necesarias para la adecuada gestión de los residuos en las obras, garantizando que sean manejados, tratados y destinados correctamente. El objetivo principal es la reducción del volumen de residuos generados.

De manera primaria, los residuos se clasifican en Peligrosos y No Peligrosos. Su disposición final se realiza de acuerdo con la Ley y lo establecido contractualmente con el Cliente. La disposición final de los residuos sólidos en JJC se realiza de la siguiente manera:

- En el relleno sanitario (EO-RS), autorizado por DIGESA.
- El cliente lo dispone directamente en los lugares autorizados por las autoridades para tal fin (EO-RS).
- El cliente dispone de espacios autorizados dentro de su concesión para el almacenamiento de residuos (en el caso de demolición y excedente de excavación, en Depósitos de Materiales Excedentes - DME).
- Plantas de re-refinación de aceites usados o tratamiento para su transformación en combustible alternativo a través de una EO-RS.
- Reciclaje mediante convenios con instituciones benéficas que trasladan los residuos (papel, plástico y RAEE) a una EO-RS autorizada por DIGESA.

RESIDUOS	UNIDAD DE MEDIDA	SÓLIDOS	LÍQUIDOS	MÉTODO DE ELIMINACIÓN	ELIMINACIÓN	
					DIRECTA	INDIRECTA
RESIDUOS PELIGROSOS	t	66	35.8	EO-RS	x	
				Cliente		x
RESIDUOS NO PELIGROSOS	t	1955	385.9	EO-RS	x	
				Cliente		x
RESIDUOS DE ESCOMBROS / DEMOLICIÓN	m^3	647		EO-RS	x	
				DME		x
RESIDUOS DE EXCAVACIÓN (TIERRA/MATERIAL AGREGADO SIN CONTAMINACIÓN	t	358		EO-RS	x	
				DME		x
ACEITES USADOS	gal		27,316	EO-RS/Cliente	x	x
RGPIA	kg	45		EO-RS/Cliente	x	x

8.3. Residuos

La empresa controla mensualmente el índice de generación de residuos; el tipo y la cantidad de residuo generado dependen mucho del tipo de obra, del alcance de las actividades y si es controlado o no por el cliente, por lo que son muy variables.

Durante la etapa de construcción, uno de los aspectos ambientales controlados por JJC en los proyectos son los derrames, los cuales pueden generar impactos ambientales como la contaminación del suelo. Durante el año 2022 no se produjeron derrames de sustancias químicas peligrosas (hidrocarburos, derivados de hidrocarburos, etc.) de alto riesgo, ni se reportó un área contaminada durante nuestras operaciones.

EL RPGIA es referente a suelos contaminados es la suma de los pequeños derrames generados y de la tierra utilizada como agente de limpieza y contención de derrames en los distintos procesos de los proyectos de JJC en el año 2022. Gracias a las actividades de sensibilización y fortalecimiento de las medidas de controles ambientales, como los mantenimientos preventivos, incluso en una etapa de incremento y una mayor exigencia de los equipos de línea amarilla y equipos de transporte. El suelo contaminado es tratado a través de una EO-RS autorizada por DIGESA.

	IDENTIFICADOS	IMPACTOS POSIBLES	FACTOR IMPACTANTE	SUELOS CONTAMINADOS
ASPECTOS AMBIENTALES	Derrames provenientes de los distintos procesos del Grupo JJC	Contaminación del suelo	Sustancias químicas peligrosas, hidrocarburos, etc.	45 Kg

Referente a los pequeños derrames ocurridos durante el año 2022, su gran mayoría ocurrió por fugas originadas en los equipos de línea amarilla, equipo de transporte de materiales y equipos de izaje durante el proceso constructivo. Como acción correctiva se disminuyeron los tiempos de mantenimiento preventivo y cambios de repuestos en equipos, como las excavadoras y tractores, además de retroalimentación y capacitaciones a nuestros proveedores de combustible. También incrementamos la presencia en campo del camión lubricador (equipo de apoyo y de atención a los mantenimientos que atiende en terreno a los equipos que por motivos de productividad no pueden retirarse de sus puntos de operación para realizar mantenimiento o cambios de aceite). Se identificaron proveedores con equipos con menor tiempo de uso (menor desgaste y menor cantidad de horas de trabajo) para las labores donde se tenía problemas con daños a las máquinas.

8.4. Agua y energía eléctrica

Durante el año 2022 el consumo de energías en nuestras obras son suministradas por nuestros clientes. Aún así el consumo de agua y energía eléctrica fueron temas de mayor sensibilidad en el uso eficiente dentro de los procesos constructivos.



Uno de los puntos más importantes para el éxito de los proyectos realizados por JJC en el proyecto Quellaveco ha sido el uso eficiente del agua y todos los controles implementados y considerados desde la etapa de ingeniería y planificación de la obra.

Se priorizaron acciones para minimizar el impacto ambiental y la mejor solución constructiva, como el uso de tecnologías ambientales que permiten el ahorro de agua en la etapa de construcción.

Cabe resaltar que el mayor consumo de agua en los proyectos de infraestructura vial, obras preliminares, habilitación de vías y proceso de movimiento de tierras se debe al control de material particulado y control de humedad de las capas de material del proceso constructivo y vías de acceso.

Para el proceso de movimiento de tierras se consideró la implementación de los siguientes controles:

- Humedecimiento del material previo al proceso
- Colocación de cortinas de (mantas raschell) de acuerdo con la dirección del viento.

Estos controles se implementaron de acuerdo con la verificación en campo de la generación del polvo generado.
Los camiones que transportan material fuera del proyecto, tuvieron cobertura de lona o similar.

8.4. Agua y energía eléctrica

CONSUMO DE AGUA EN SEDES

CONSUMO DE AGUA	UNIDAD DE MEDIDA	2022
CAMPAMENTOS	m^3	2990
OBRA	m^3	139 716
CONSUMO HUMANO	m^3	536
TOTAL		143 242

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

En el 2022 los proyectos realizaron campañas de sensibilización por el Día Mundial del Agua y del Medio Ambiente. En ambas campañas se buscó dar mayor información sobre el uso eficiente y cuidado de recursos. Como parte de los controles ambientales se puede mencionar lo siguiente:

- Se realiza riego periódico por el método de aspersión en accesos, vías y las plataformas mediante cisternas de agua de 5000 galones de capacidad.
- El control del consumo de agua es registrado diariamente y reportado mensualmente.
- Se cuenta con un Plan de Riego de vías.
- Se hace uso adecuado de la captación de las garzas autorizadas por el cliente.

8.5. Efluentes

Los efluentes generados por JJC en los proyectos tienen tres destinos:



01

Efluente destinado a una empresa operadora de residuos sólidos (EO-RS)

Proveniente de baños químicos, campamentos, comedores, talleres, planta de tratamiento (m^3), donde se controla el destino final con la emisión de un certificado por una EO-RS autorizada por DIGESA.

02

Efluente destinado a una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR)

Que puede ser administrada por el cliente o por JJC. En el caso de ser administrada por el cliente, no existe el control de la cantidad en m^3 de efluente destinada. En el caso de ser administrada por JJC, se solicita autorización para instalación y vertimiento de las aguas residuales a las autoridades competentes y se realizan monitoreos periódicos de los efluentes tratados.

03

Efluente destinado al sistema público de alcantarillado

Que se controla a través de la cantidad de agua consumida en el mes (recibos del servicio de agua potable y alcantarillado).

8.5. Efluentes

EFLUENTES EN (1)	SEDE DE EQUIPOS Y PROYECTOS (M3)
Baños químicos (vertido en PTAR a través de una EO-RS)	1437
Vertido en el sistema público de alcantarillado	6200
TOTAL (M^3)	**7637**

(1) No incluye efluentes generados en los campamentos administrados por el cliente.



Si bien tenemos el control del vertimiento total de aguas residuales, el agua utilizada en nuestras sedes y proyectos es de uso doméstico, de temperatura ambiente y se descarga al alcantarillado público, plantas de tratamiento de aguas residuales (en 2022 fue manejada por clientes a través de una EO- RS autorizada por DIGESA) y es tratada según los parámetros establecidos en la normativa ambiental.

Durante el año 2022 realizamos acciones en nuestros sistemas de tratamiento de aguas residuales que benefician el correcto funcionamiento y tratamiento que consistieron en:

- Inspecciones internas de identificación de puntos críticos a mejorar en manejo de residuos, estado de drenajes y cámaras de grasa.
- Capacitaciones frente a las oportunidades de mejora y buenas prácticas de manejo de aguas y de sistemas de recolección de aguas (principalmente en zonas de comedores y proveedores de alimentación).
- Limpiezas mecánicas y mantenimiento de las estructuras de trampas / cámaras de grasa.
- Limpieza preventiva de lineales de riles en zonas de comedor y cocinas (proveedor de alimentos en obras).

Es importante hacer mención que, si bien no poseemos un sistema operativo de reciclaje de agua, nos encontramos desarrollando estudios para implementar este sistema en nuestra Sede de Equipos y Almacén y reciclar el agua residual tratada en el sistema de lavado de equipos y riego de áreas verdes.

8.6. Cumplimiento ambiental

Durante los últimos 13 años, la empresa no ha recibido multas ni sanciones monetarias relacionadas a su conducta ambiental, social o relativa a la responsabilidad sobre sus productos o servicios. En caso sea detectada una ocurrencia (como el caso de un derrame significativo), se definen acciones correctivas en los planes de contingencia ambiental, con la finalidad de resolver el problema e impedir su recurrencia en el futuro.

Los mecanismos formales de reclamos ambientales implementados por JJC en nuestros proyectos se realizan de tres maneras:

Quejas por parte de la supervisión/clientes

Se deja constancia de los temas ambientales tratados en las actas de reuniones que se llevan a cabo periódicamente, así como de las soluciones y acciones correctivas planteadas por JJC. En el caso de quejas ambientales por parte de la comunidad en el entorno de los proyectos, estas son canalizadas a través de los propietarios del proyecto (clientes o supervisión) y tratados también en reuniones contractuales con participación de las áreas involucradas.

Quejas por parte del cliente interno (trabajadores de JJC, empresas y consorcios)

El mecanismo utilizado para reportar una queja o una observación (positiva o negativa) por parte de los trabajadores es la Aplicación MAAR (Me Anticipo Al Riesgo). Con esta herramienta, diseñada específicamente para ser usada por los trabajadores, se pretende en primera instancia una participación activa en seguridad y en el cuidado del medio ambiente. Esta aplicación también es el mecanismo de reportabilidad interna para el cumplimiento de nuestra directiva de “Derecho a decir no”.

De esta manera, es la forma que el trabajador tiene de negarse ante una situación o labor para las que no está preparado, capacitado o que exponga su salud o al medio ambiente, en el desarrollo de sus actividades.

MAAR se encuentra en formato impreso y, desde 2019, se encuentra también como aplicación para equipos móviles (teléfonos y tabletas), disponible para todos los trabajadores con correo electrónico de la compañía, y para subcontratistas y proveedores que laboran en terreno en nuestras obras.

La MAAR electrónica permite que la información llegue de forma rápida, segura y con fotografía de lo que se pretende informar, así puede ser visualizada en el sistema de control web. Este último permite consolidar la información y por tanto, da la posibilidad en conjunto con la alta dirección de tomar acciones inmediatas de corrección y mejora o de felicitación en caso amerite.

8.6. Cumplimiento ambiental

Durante el 2022 se generaron 49,677 tarjetas MAAR, el 74% fueron observaciones referidas a gestión de seguridad, 6% a salud ocupacional, 19% a medio ambiente y el 1% referente a calidad.

Respecto a los temas medio ambientales observados (19%), estuvieron relacionados con pequeños derrames, orden y limpieza, ruido ambiental, generación de polvo, etc., los cuales fueron corregidos de forma inmediata.

Comunicación con partes interesadas

Desde el año 2016 se cuenta con un canal de comunicación externa, publicado en la web de JJC (ssomac@jjc.com.pe) en el cual las quejas y reclamos ambientales son direccionados a las áreas de respectivas. También hemos registrado quejas a través de las redes sociales de JJC (Facebook y Linkedin). Hemos respondido y atendido de forma inmediata, orientando siempre al usuario a utilizar los canales oficiales.

2022

Reporte integrado

JJC GRUPO

www.grupojjc.com.pe