

03. TRABAJADORES



Nuestro recurso más valioso son indudablemente nuestros colaboradores. Visto de ese modo, la gestión de su potencial se concibe de forma cabal con el fin de contribuir con su desarrollo integral, reconocimiento y seguridad. En consecuencia, se genera una real y auténtica identificación con la organización.







3.1. GENERACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD

En JJC producimos oportunidades de acceso a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, además de libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de trato para todos: mujeres y hombres.

Estos aspectos son claves para la retroalimentación entre el desarrollo económico y el bienestar de nuestros trabajadores. Ellos son el mayor capital con el que cuenta nuestra compañía, por eso nos enfocamos en atraer, retener y contribuir con el desarrollo de los mejores hombres y mujeres del país. En el periodo 2017 contamos con 3828 colaboradores en promedio.

Es preciso indicar que el sector construcción es tradicionalmente masculino, con una menor participación de mujeres. Esto a pesar del incremento paulatino de la presencia de mujeres en universidades e instituciones formadoras en las disciplinas vinculadas al negocio de la construcción (ingeniería civil, ingeniería mecánica, técnicos de construcción u operadores de equipo). En el 2017, el porcentaje de mujeres representó el 8% de nuestra masa laboral.

Por otro lado, en nuestra unidad de negocio inmobiliario el sexo femenino representa el 63% del total de trabajadores, debido a que los profesionales vienen de carreras con presencia equitativa de género.

Una de las estrategias en nuestra empresa para fomentar la participación de la mujer se ha implementado a través del proceso de reclutamiento, para lo cual se ha comunicado explícitamente que en las oportunidades laborales vigentes es indistinto el sexo de los postulantes en la evaluación. Esto nos ha dado resultados alentadores, tangibilizados de manera especial a través del

programa para Misión Júnior, al que ingresa desde el 2013 en promedio 18% de mujeres, lo que representa el 15% en el total de postulantes.

3.1.1. Misión junior

Motivados por el compromiso de generar nuevas y mayores oportunidades de desarrollo, a través del programa Misión Júnior atraemos y capacitamos a jóvenes profesionales. Con ello estos incrementan su potencial mediante un entrenamiento práctico y teórico en JJC, que coadyuva a fortalecerlos para convertirlos en futuros líderes de la organización.

Las dos promociones ingresantes durante el 2016 mostraron un desempeño satisfactorio, por lo que han sido promovidos durante el 2017 al siguiente peldaño en su línea de carrera. La edad promedio de los ingresantes a este programa es de 23 años.

CATEGORÍA DEL TRABAJADOR	GÉNERO	EDAD						TOTAL	%	
		<30	%	30-50	%	>50	%			
EMPLEADO	DIRECCIÓN	Hombre	0	0	9	0.2	14	0.4	23	0.6
	Mujer	0	0	2	0.1	0	0	2	0.1	
	JEFATURAL	Hombre	1	0	95	2.5	33	0.9	129	3.4
	Mujer	0	0	20	0.5	5	0.1	25	0.7	
SUPERVISIÓN	Hombre	23	0.6	166	4.3	37	1.0	226	5.9	
	Mujer	5	0.1	35	0.9	2	0.1	42	1.1	
ASISTENTE	Hombre	76	2	136	3.6	28	0.7	240	6.3	
	Mujer	49	1.3	56	1.5	3	0.1	108	2.8	
OBRERO	RÉGIMEN COMÚN	Hombre	67	1.8	178	4.6	36	0.9	281	7.3
	Mujer	34	0.9	74	1.9	2	0.1	110	2.9	
CONSTRUCCIÓN CIVIL	Hombre	649	17	1767	46.2	211	5.5	2627	68.6	
	Mujer	5	0.1	9	0.2	1	0	15	0.4	
TOTAL			909	23.8	2547	66.5	372	9.7	3828	100.1

	LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS.	META	5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
		INDICADOR	5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.
		APORTE DE JJC	En JJC tenemos 27 mujeres en cargos de dirección y jefaturas. Cabe precisar que el sector construcción es tradicionalmente masculino, con una menor participación de mujeres. Sin embargo, una de las estrategias optadas es que, en el momento de la difusión de convocatoria para la contratación, se comunique explícitamente "que en las oportunidades laborales vigentes es indistinto el sexo de los postulantes en la evaluación".

3.2. EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Durante el 2017, continuando con nuestros programas formativos Escuela de Gestión y Talento Constructor, hemos brindado cerca de 20 000 horas de formación en temas relacionados con gestión técnica de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de la calidad y habilidades para la dirección de personas. Ambos programas, Escuela de Gestión y Talento Constructor, están disponibles para nuestros colaboradores de sede principal, sede de equipos y almacén y de proyectos.

Las comunicaciones de los cursos se hacen a través de convocatorias personalizadas según el perfil del puesto para el caso de empleados, y a través de convocatorias abiertas en los proyectos para el caso de los obreros.

Es importante resaltar que un soporte para que la capacitación pueda llegar a todos nuestros proyectos se produce mediante la

plataforma virtual Centro de Desarrollo, lo que nos ha permitido ampliar el universo de personas capacitadas.

En esencia, todos nuestros programas fomentan la empleabilidad de nuestros colaboradores, puesto que, al ser capacitados en temas técnicos, tienen mayores herramientas que les permiten innovar y ser más eficientes en sus labores; del mismo modo los cursos relacionados con competencias blandas les brindan oportunidades para crecer en habilidades de dirección, las que conllevarán a que puedan asumir mayores responsabilidades.

Asimismo, llevamos a cabo programas específicos de capacitación en temas relacionados a la salud, la seguridad, el medio ambiente y los derechos humanos.





LOS VALIENTES
TAMBIÉN TEMEN
PERO CUMEN EVANZINDO

Expo
INNOVO
2017
IIC 4

IIC 4

3.2.1.

Programa formativo

Escuela de gestión

A través de la Escuela de Gestión, programa estructurado de formación continua, contamos con diversos cursos que nos permiten fortalecer habilidades blandas y competencias técnicas.

En este programa hemos brindado más de 13 000 horas de capacitación a nuestros empleados en gestión técnica de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de calidad, seguridad, medio ambiente y habilidades para la dirección de personas.

	CATEGORÍA DEL TRABAJADOR	HOMBRE	MUJER	TOTAL HORAS
ESCUELA DE GESTIÓN	Dirección	998	156	1154
	Jefatura - Supervisión	4622	1278	5900
	Asistente	4498	1738	6236
	TOTAL HORAS	10 118	3172	13 290

3.2.2. Programa formativo Talento constructor

Con este programa hemos brindado más de 6400 horas de capacitación a los obreros de construcción civil en procesos constructivos, habilidades técnicas de construcción y habilidades para supervisión de equipos de trabajo, gestión ambiental, salud y seguridad.

	CATEGORÍA DEL TRABAJADOR	HOMBRE	MUJER	TOTAL HORAS
TALENTO CONSTRUCTOR	Régimen común	366	190	556
	Construcción civil	5910	16	5926
	TOTAL HORAS	6276	206	6482



“Llevo 11 años en la empresa y a través del programa Talento Constructor he podido asistir a diversos cursos que me dieron la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y eso es muy satisfactorio. Participar en las capacitaciones del programa nos permite trascender junto con la empresa, porque en la actualidad siempre debemos mantenernos competitivos y actualizados sobre las diferentes especialidades y eso es lo que nos brinda Talento Constructor”

Christian Chávez
Rigger



3.2.3.

Programa Constructores del Conocimiento

A través de este programa de formadores internos se identifica a especialistas que tengan capacidades y cualidades para transmitir aprendizajes a los demás colaboradores. Durante el 2017, a través de este programa, 505 colaboradores fueron capacitados.

 <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p>GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y EQUITATIVA DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS.</p>	<p>META</p>	<p>De aquí al 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidos las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.</p>
		<p>INDICADOR</p>	<p>4.5.1 Índices de paridad (mujeres/hombres, zonas rurales y urbanas, quintil superior/inferior de recursos económicos, y otras características, como la situación en materia de discapacidad, los pueblos indígenas y los efectos de conflictos, a medida que se disponga de datos) para todos los indicadores de educación de esta lista que puedan desglosarse.</p>
		<p>APORTE DE JJC</p>	<p>Nuestros programas formativos Escuela de Gestión y Talento Constructor contribuyen a mejorar la empleabilidad de nuestros colaboradores sin distinciones, puesto que, al ser capacitados en temas técnicos, tienen mayores herramientas que les permiten innovar y ser más eficientes en sus labores. Del mismo modo, los cursos relacionados con competencias blandas les brindan oportunidades para crecer en habilidades de dirección, las que conllevan a que puedan asumir mayores responsabilidades y a incrementar su empleabilidad. Durante el 2017 fueron más de 20 000 horas ejecutadas en gestión técnica de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de la calidad, y habilidades para la dirección de personas y otros.</p>



"Ingresé a JJC hace 12 años y gracias al compromiso demostrado me dieron la oportunidad de consolidar mi carrera y crecer de manera integral. Hoy soy gerente de Construcción en el proyecto Sistema de Bombeo de Quebrada Honda a Toquepala y he podido ver en todo este tiempo mi evolución como profesional y como persona. Me siento orgulloso de trabajar aquí. En JJC ofrecen la oportunidad de asumir diversos retos que contribuyen con el desarrollo integral"

Jimmy Mora
Gerente de construcción



3.3.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: ALINEAMIENTO DEL TALENTO

Nuestra evaluación del desempeño, que se aplica al 100% de empleados con más de tres meses en la compañía, está en función de su categoría y de la gerencia funcional a la que pertenece.

Los resultados de estas evaluaciones nos permiten tomar decisiones respecto a la programación de capacitación, rotaciones programadas, análisis de líneas de carrera, promociones, entre otras. En el 2017 se evaluó a 676 personas.

En el caso de los empleados, la evaluación es de dos tipos:



3.4. CLIMA LABORAL PARTICIPATIVO

Nuestra compañía está comprometida a mantener un ambiente de trabajo acogedor y de confianza. Para ello, el programa Contigo gestiona el clima laboral en la organización. Se abordan las necesidades y expectativas de los empleados y obreros gracias al impacto positivo de sus líderes.

El modelo de gestión de clima laboral de JJC es sumamente participativo. Promueve el trabajo en equipo e implica compromiso a través del involucramiento de tres actores principales: empresa, líder y colaborador. Además, los compromisos de nuestro programa refuerzan nuestro modelo de gestión organizacional basada en nuestra misión, visión y valores corporativos.

**[1]
LA EMPRESA COMO
INSTITUCIÓN**



**[2]
LOS LÍDERES COMO AGENTES
DE CAMBIO**



**[3]
LOS COLABORADORES COMO
PROMOTORES PARA PONER EN
PRÁCTICA EN EL TRABAJO DIARIO**

► COMPROMISOS DEL PROGRAMA CONTIGO

A NIVEL INSTITUCIONAL	Otorgar las condiciones saludables de alojamiento, alimentación y servicios al personal en proyectos.	Proveer los recursos y las herramientas necesarios para la ejecución de sus labores y la implementación del plan de clima laboral.	Establecer una retribución económica equitativa, según el desempeño de sus colaboradores y acorde con la evaluación del mercado.	Establecer un sistema de reconocimiento formal por el buen desempeño y un comportamiento basado en los valores corporativos.
A NIVEL DE COLABORADORES	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).
A NIVEL DE COLABORADORES	Participar activamente en las actividades que se promuevan para este fin.	Tener iniciativa para liderar actividades o acciones específicas.	Desarrollar habilidades directivas.	Considerar la gestión de clima laboral como parte de su labor.
			Promover y vivenciar un ambiente favorable en el día a día de su trabajo.	

► CLIMA LABORAL - "PROGRAMA CONTIGO"



76% EMPRESA	79% TRABAJADOR	71% LÍDER
Comunicación estratégica / Comunicación de la misión / Formación / Imagen corporativa / Ambiente de trabajo	Cooperación / Compromiso / Sentido de equipo	Apoyo a lo superiores / Foco en las personas / Feedback / Equidad

Según las mediciones llevadas a cabo, se ejecutan planes de acción, con la participación de los colaboradores en las propuestas de mejora. Los resultados en la evaluación de clima laboral del Grupo JJC para el 2017 fueron de 76% de satisfacción.

3.4.1. JJC Lee

Un programa promovido desde los comités de clima laboral en proyectos es JJC Lee. El objetivo es fomentar entre los colaboradores el hábito de la lectura, adquirir nuevos conocimientos y promover el pensamiento crítico, en los tiempos de ocio de los colaboradores mientras están destacados en proyectos con campamentos.

3.4.2. JJC Escucha

Desde el 2012 contamos con el programa JJC Escucha, con el fin de brindar atención personalizada y oportuna a los colaboradores, a través de la atención de sus reclamos y sugerencias, así como mejorar la eficiencia de los servicios que se les brinda en proyectos. En el 2017 se implementó en los proyectos Talara, Diana, Los

Parques, La Joya y Macrópolis, y en la sede de equipos y almacén. El total de inquietudes y reclamos recibidos por nuestro programa en el 2017 ha sido de 871, los cuales fueron canalizados a las áreas competentes para su solución.

Otra de las medidas que nuestra compañía ha ejecutado con el fin de recibir las sugerencias y reclamaciones de parte de nuestro personal, tanto en temas laborales, de derechos humanos como de cualquier otra índole, está especificada en nuestro reglamento interno de trabajo (RIT). El artículo 20 reconoce el derecho del

trabajador a presentar su reclamo cuando exista causal valedera que lo justifique, a través del departamento de administración de personal de sede principal o del jefe de personal en cada proyecto. Asimismo, el artículo 98 hace referencia a las medidas de prevención en caso de hostigamiento sexual y medidas frente al VIH y sida en el lugar del trabajo (artículo 108). Para cada uno de ellos existen mecanismos para denunciar hostigamiento o discriminación.

	TEMAS ABORDADOS	CANTIDAD
JJC ESCUCHA	Familia	101
	Apoyo solidario	9
	Jubilación (asesoría)	3
	Labores	201
	Salud	82
	Seguros (varios)	388
	Normas de convivencia	82
	Capacitación	5
	TOTAL HORAS	871

3.5. BENEFICIOS LABORALES

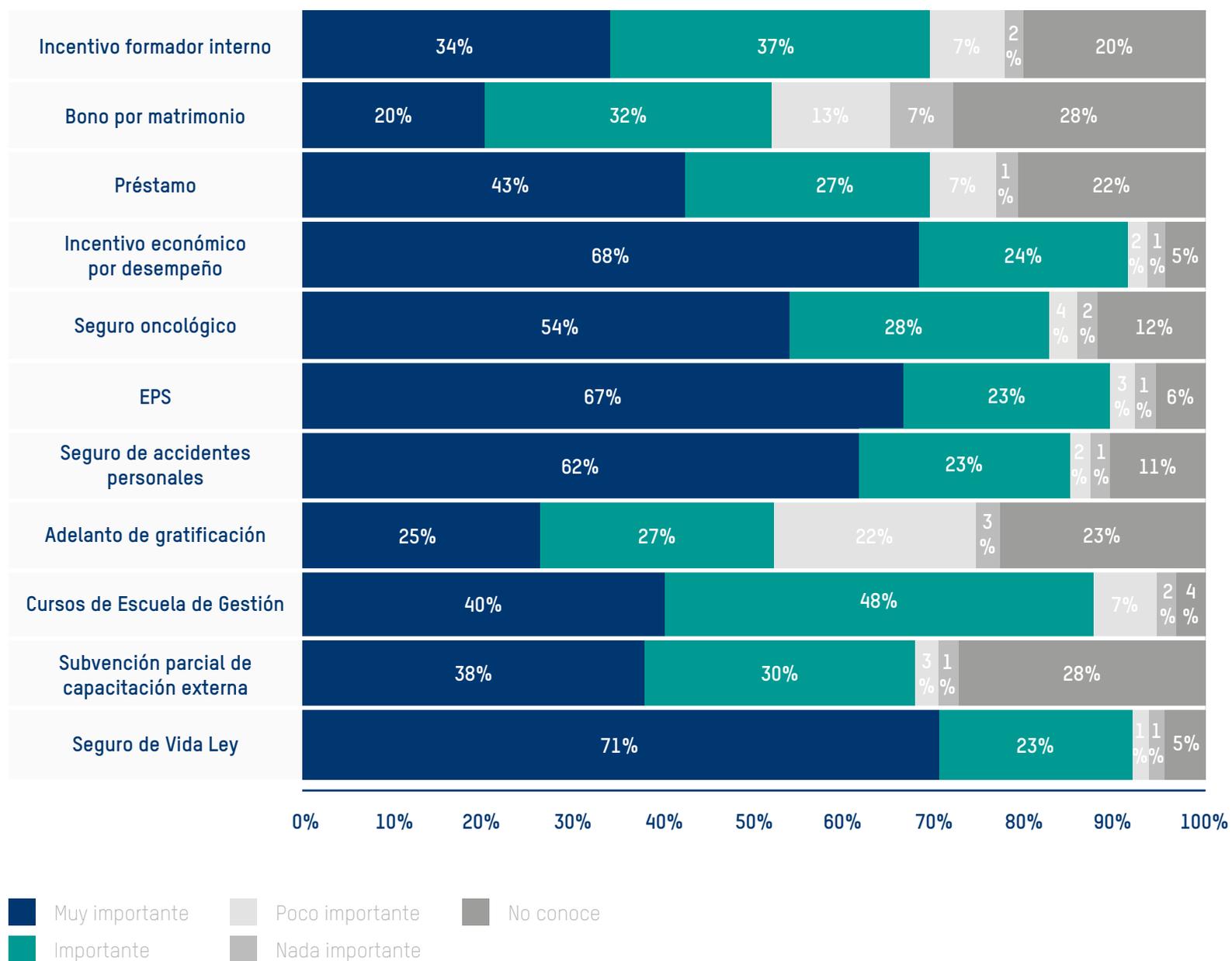
Garantizamos el cabal cumplimiento de los derechos laborales de nuestros trabajadores, siempre en el marco de respeto a la normatividad y legislación vigente. Además, la empresa otorga a sus empleados beneficios adicionales motivados por el impacto positivo que tienen en su desarrollo integral y el mejoramiento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

En el 2017 realizamos la primera Feria de Beneficios con el propósito de difundir entre los colaboradores y familiares los beneficios que la organización ofrece y los convenios con diferentes instituciones educativas y de bienestar a las que pueden acceder. Participaron 165 personas y se logró un nivel de satisfacción del 99%.

En el 2016 se realizó un estudio del nivel de valoración de los beneficios voluntarios que se otorgan a los empleados, siendo valorados como muy importantes el Seguro de Vida Ley (71%), el incentivo económico por desempeño (68%) y EPS (67%). Vale la pena destacar que el Seguro de Vida Ley es obligatorio desde el cuarto año consecutivo de labores; sin embargo, en JJC lo tienen desde el primer día de labores, el cual cubre fallecimiento del titular por accidente o causa natural, e invalidez. Dada la alta valoración por parte de los colaboradores, durante el 2017 se mantuvieron los mismos beneficios.

	ÁREA DE TRABAJO	PORCENTAJE
I FERIA DE BENEFICIOS	Sede principal	60%
	Proyectos	24%
	Sede de equipos y almacén	2%
	Familiar	14%

► NIVEL DE VALORACIÓN DE LOS BENEFICIOS EXTRAORDINARIOS



CATEGORÍA		BENEFICIOS 2017	
BENEFICIOS LABORALES	EMPLEADOS	Beneficios de ley	Seguro de vida ley desde el primer día de labores. Ley establece desde el cuarto año consecutivo 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)
		Beneficios Exclusivos JJC (voluntarios)	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
			Asignación matrimonial  Préstamo o adelanto de gratificación Bonificación por educación 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) Feria de salud y bienestar  Feria educativa  Descuentos para actividades de integración familiar  Utilidades voluntarias según resultados
	OBRERO	Beneficios de ley y convenio colectivo	Seguro de vida ley desde el primer día de labores. Ley establece desde el cuarto año consecutivo 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 Bono por Alta Especialidad (BAE) Asignación por escolaridad
		Beneficios Exclusivos JJC (voluntarios)	Asignación por fallecimiento Bonificación única de construcción (BUC) Asignación por contacto directo con agua servidas, altitud, altura Alojamiento, alimentación y transporte (condición de trabajo en provincias) Subsidio por maternidad Subsidio por lactancia Subsidio por fallecimiento Seguro Atención Médica por Desempleo (latencia) - EsSalud Bonificación de trabajo bajo cota cero Licencia por maternidad Licencia por paternidad
			Capacitación en Talento Constructor



*Estos beneficios alcanzan a las familias de los trabajadores.

3 SALUD Y BIENESTAR



GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR DE TODOS A TODAS LAS EDADES.

META

Lograr la cobertura sanitaria universal, incluidos la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

INDICADOR

3.8.1 Cobertura de servicios de salud esenciales

APORTE DE JJC

Como parte de los beneficios laborales obligatorios y voluntarios, nuestros trabajadores cuentan con seguro de vida, seguro de atención médica en EsSalud, seguro de atención médica por desempleo (latencia)-EsSalud, licencia por maternidad y/o paternidad, seguro oncológico, EPS (adicional a lo establecido por ley)*, seguro de accidentes personales* y ferias de salud y bienestar*. Cabe mencionar que los tres últimos beneficios (*) alcanzan a las familias de los trabajadores.



3.6. ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO

En la empresa tenemos dos regímenes laborales:

Régimen común

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

Régimen especial de construcción civil

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

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



3.7. RETENCIÓN Y REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

La normativa peruana concede el derecho a la madre y al padre al goce de licencia por el nacimiento de un hijo o hija. Luego de este periodo pueden reincorporarse al centro de trabajo. Por práctica se otorga el descanso pre- y posnatal en la fecha más próxima al parto, siempre que sea autorizado por su médico tratante, y se une con el periodo vacacional, con la finalidad de que puedan tener el máximo tiempo posible al cuidado de su bebé.

En el caso de nuestra compañía, en el periodo 2017 se han generado 4 licencias por maternidad y 187 licencias por paternidad.

3.8. REMUNERACIONES JUSTAS Y EQUITATIVAS

En JJC contamos con una política salarial y un procedimiento documentado que detalla el mecanismo para establecer las remuneraciones del personal empleado. La política establece que "la empresa efectuará los esfuerzos necesarios para que todos sus colaboradores perciban sueldos justos y equitativos en base a la importancia, contenido y complejidad del cargo que ocupan, a su eficiente rendimiento laboral y a su potencial desarrollo futuro propiciando el principio de igual remuneración por igual trabajo". Asimismo, la empresa declara que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

En JJC existen 11 categorías laborales que agrupan puestos con una valoración similar. Los puestos de la empresa han sido valorados en un proceso que cuantificó su valor relativo (conocimiento y

	CATEGORÍA	MATERNIDAD	PATERNIDAD
LINCENCIAS	Empleados	4	26
	Régimen común	0	3
	Construcción civil	0	158
	TOTAL	4	187

experiencia requerida en el puesto, complejidad de solución de problemas y responsabilidad del puesto), lo que ha permitido compararlo con otros, y que es revisado periódicamente según las exigencias del mercado. A cada categoría, la empresa le establece un rango remunerativo. El comité de compensaciones del directorio aprueba la revisión de las remuneraciones, la que se realizará por lo menos cada dos años.

Durante el 2017, nuestra empresa destinó a sus trabajadores más de S/ 149.5 millones en salarios, principal fuente de ingresos para sus familias.

Respecto a los obreros del régimen especial de construcción, los jornales son definidos a través de negociación colectiva entre el gremio (FTCCP) y Capeco.

Plan de jubilación

En relación con el plan de jubilación, nuestra compañía cumple con todas las obligaciones de la ley, además de que aplica voluntariamente criterios para beneficios adicionales.

<p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p> 	<p>REDUCIR LA DESIGUALDAD EN LOS PAÍSES Y ENTRE ELLOS.</p>	<p>META</p>	<p>10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p>
		<p>INDICADOR</p>	<p>10.3.1 Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente víctima de discriminación o acoso en los 12 meses anteriores por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos.</p>
		<p>APORTE DE JJC</p>	<p>Nuestra política de remuneraciones se basa en el principio de la equidad y la no discriminación. El proceso de remuneraciones consiste en comparar el sueldo de un colaborador, hombre o mujer, con el grado establecido por la empresa para su categoría y con el sector económico al que pertenece.</p>

3.9.

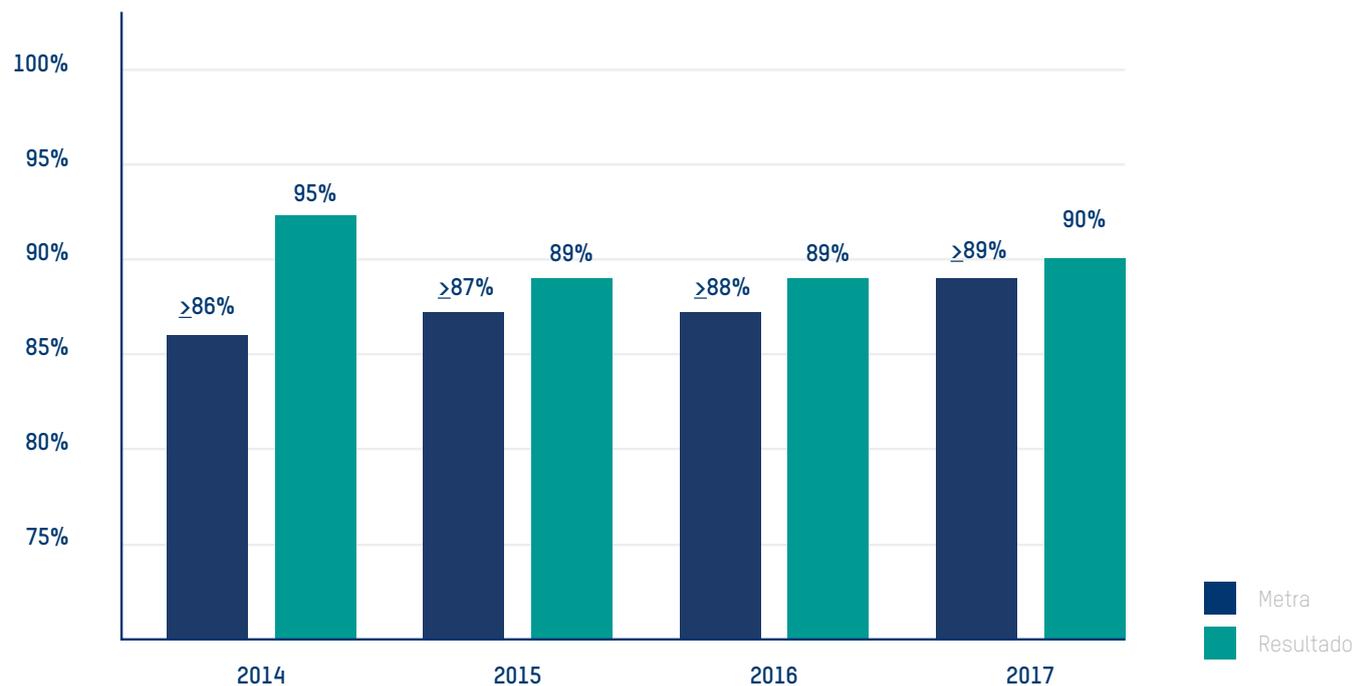
COMPROMISO CON LA PREVENCIÓN: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En JJC contamos desde el 2005 con un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, que forma parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG), junto con calidad y medio ambiente. Este sistema es liderado por la gerencia general y se aplica a todos los proyectos en los cuales tenemos control directo de la gestión de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, asimismo es extensivo a nuestros subcontratistas.

Nuestro SIG cuenta con un alcance pertinente para “Procesos de construcción de proyectos civiles y electromecánicos relacionados a edificaciones, infraestructura vial, infraestructura hidráulica, plantas industriales, saneamiento y sistemas de transporte de fluidos”, en el caso de la gestión de seguridad y salud ocupacional, acorde con la norma OHSAS 18001:2007, certificado desde el 2010.

PERSPECTIVA	OBJETIVO	INDICADOR	COMPROMISO CON LA POLÍTICA DE CSSM	FRECUENCIA DE MONITOREO
Calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente	Promover la implementación del SIG en los proyectos	Porcentaje de la aplicación del SIG	Buscar a través del análisis de riesgos, mejora continua e innovación de nuestros procesos, un mejor desempeño en calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, satisfaciendo a nuestros grupos de interés.	Mensual

► LOGROS DE OBJETIVOS SST (*)



(*) Estos resultados incluyen los procesos administrativos y de construcción de JJC Contratistas Generales S.A. No Incluye resultado de auditoría a obras en consorcio. El resultado del 2017 de la empresa JJC Schrader Camargo S.A.C. fue 88%.

3.9.1. Comité de seguridad y salud en el trabajo

(403-1)

Para llevar una acción participativa en la prevención de temas de seguridad y salud en el trabajo (SST), nuestra compañía tiene en todas sus sedes y proyectos comités de seguridad y salud en el trabajo instalados, los que cuentan con la participación de representantes de los trabajadores y representantes de la empresa a través de reuniones mensuales.

autonomía para la toma de decisiones. La cantidad de miembros del comité de SST está en función de la cantidad de trabajadores, y de la complejidad y envergadura de los proyectos. Dado el proceso democrático de representación, el 100% de los colaboradores son representados en cada comité. El comité de SST de los proyectos es paritario y está integrado por los representantes de los trabajadores y por representantes de la parte empleadora.

Tanto en la sede central, sede de equipos y almacén como en cada proyecto de JJC se ha implementado un comité SST⁴ con

4. Nos regimos conforme al art. 43° del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – DS N° 005-2012-TR y en el Capítulo 8 de la Norma G050 de Seguridad durante la construcción.



VIVARGO

JLG LIFT

VIVARGO

VIVARGO

VIVARGO

VIVARGO

80

ATENCIÓN
FALTA DE CAÍDA

ULTRA

“Para JJC el éxito de sus proyectos comienza con la seguridad de nuestros trabajadores. Gracias al sistema de gestión de calidad, seguridad, salud y medio ambiente con el que contamos, y el equipo de profesionales que tenemos, estamos a la altura de los retos más exigentes del mercado, superando incluso las expectativas de nuestros clientes. Con ello garantizamos la integridad física y salud ocupacional de nuestros trabajadores y terceros, así como la prevención sostenida del cuidado del medio ambiente en los lugares donde actuamos.”

Jhon Gibaja Oroz
Jefe de seguridad



Organigrama del comité

El comité de SST de la sede central y proyectos tiene por funciones aprobar los recursos para el Programa Anual de SST, e informar los resultados del programa e índices obtenidos durante cada periodo, estudiar las estadísticas e indicadores establecidos y hacer recomendaciones apropiadas para mejorar las condiciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, velar por que se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia, así como participar en las inspecciones periódicas y auditorías de SST.

En los proyectos de JJC, la organización sindical convoca los comicios para elegir a los representantes de los trabajadores a ser miembros del CSST.

El comité de SST de los proyectos se encuentra integrado como mínimo por el gerente de proyecto o gerente de construcción, jefe o responsable de SSMA, administrador de obra, jefes de área. A invitación del gerente de proyecto (máxima autoridad en el proyecto) se pueden integrar otras personas. Este comité tiene por funciones revisar la implementación, las inspecciones y las oportunidades de mejora respecto a la gestión de SST.

Durante el 2017 se llevaron a cabo reuniones del CSST en todos los proyectos de JJC, consorcios y empresas del grupo, además de en la sede central y la sede de equipos y almacén.



		CANTIDAD DE MIEMBROS TITULARES	CANTIDAD DE MIEMBROS SUPLENTE	% DE REPRESENTACIÓN TRABAJADORES/EMPLEADOS
SEDES*	SEDE CENTRAL JJC	4	2	8%
	SEDE CENTRAL PLENIUM	4	0	34%
	SEDE CENTRAL JJC SC MONTAJES ELECTROMECAÑICOS	4	2	67%
	SEDE DE EQUIPOS Y ALMACÉN	4	2	11%
	PROYECTOS	106	91	5.4%

*No incluye el Consorcio Vial Huacho-Pativilca, Consorcio Vial Norvial Mamperan

3.9.2 Accidentabilidad

[403-2]

[403-3]

Como parte de nuestra misión, en JJC estamos comprometidos con la seguridad de nuestros trabajadores, considerando el enfoque preventivo y de comportamiento seguro. Para lograrlo, se identifica cada uno de los peligros de las tareas a realizar y evalúan cada uno de los riesgos asociados a estos, luego se implementan las medidas de control priorizando aquellos de mayor impacto y probabilidad de ocurrencia.

Este análisis de riesgo es definido en forma proactiva y se registra en el documento de "Identificación de peligros y evaluación de riesgos" (IPER). Los IPER se elaboran considerando las actividades y los puestos de trabajo relacionados, donde se analizan los peligros y riesgos de cada actividad desarrollada.

El área de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente junto con el área de construcción identifica, evalúa y controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, y sobre ellos se comunica formalmente a cada trabajador con la entrega del IPER de su puesto de trabajo.

Las matrices se revisan obligatoriamente una vez al año como mínimo, o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. La metodología está descrita en los procedimientos de IPER de JJC, JJC SC Montajes Electromecánicos y de los consorcios. Respecto a los indicadores de desempeño en salud y seguridad resultantes para el periodo 2017, JJC registró más de 16 000 000 de horas/

hombre de trabajo. Durante el 2017 se registra un índice de frecuencia de accidentes (IF) de 1.1 por cada 1 000 000 horas/hombre de trabajo.

Este resultado representa una reducción de 55% en la frecuencia de accidentes y 47% en la cantidad de acontecimientos con pérdida de tiempo, en comparación con los resultados del 2016, siendo el índice más bajo de los últimos diez años en el Grupo JJC.

La empresa promueve y refuerza acciones en las que los trabajadores contribuyen de manera proactiva a la mejora continua en seguridad, y colaboran en el proceso de identificación y reducción del nivel de riesgo en su área de trabajo, así como toman acciones para reducir el ausentismo laboral por accidentes de trabajo. Con ello ha logrado una reducción de 14% en comparación con el 2016 y disminuido el ausentismo por tercer año consecutivo, el más bajo de los últimos diez años. Eso representa un índice de gravedad (IG) de 27 días perdidos por cada 1 000 000 horas/hombre de trabajo. Este resultado representa una reducción de 27% en comparación con los resultados del 2017, lo que demuestra el compromiso asumido en la recuperación de nuestros trabajadores y en la reducción del tiempo de ausentismo de sus labores.

Periódicamente se trabajan nuevas medidas de control en materia de prevención, para lo que se evalúan los eventos pasados como lecciones aprendidas y se toman las medidas correctivas necesarias para evitar nuevas ocurrencias.

Desde la misión corporativa, la política del sistema integrado de gestión de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, y de nuestros principios corporativos, JJC está comprometido a 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.

Los indicadores de desempeño se muestran en la siguiente tabla:

	INDICADOR	2017
ACCIDENTABILIDAD	Horas/hombre directas e indirectas trabajadas	16 535 491
	Dotación promedio de trabajadores	3828
	N° de accidentes con tiempo perdido	18
	N° de accidentes leves	30
	N° de accidentes de primeros auxilios	40
	N° de accidentes con trabajo restringido	17
	Índice de frecuencia de accidentes con tiempo perdido (ANSI)	1.1
	Índice de frecuencia de accidentes con tiempo perdido (OHSAS)	0.2
	Índice de gravedad (ANSI)	27
	Índice de gravedad (OHSAS)	5.4
	Días perdidos por accidentes de trabajo	450
	N° de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	0
	Enfermedades profesionales reportadas	0

En este sentido, analizamos las estadísticas y los casos de accidentabilidad, con el fin de definir una serie de acciones orientadas a disminuir su ocurrencia.

En el 2017, así como en años anteriores, se identificaron puntos referentes a accidentabilidad de la compañía, evaluando los indicadores, las causas y difundiendo a nivel corporativo las acciones correctivas, preventivas y lecciones aprendidas. Estos son analizados anualmente y sirven en la toma de decisiones de nuevas estrategias, además de capacitaciones, campañas corporativas, comunicaciones, entre otras actividades.

Según nuestra matriz general de IPER aplicada en el 2017, se evaluaron doscientos puestos de trabajo tanto en sedes como en proyectos, y se identificaron que las posiciones de soldador y carpintero son los puestos de mayor exposición a riesgos relacionados a ruido, polvo,

disergonómicos, vibraciones, químicos y accidentes de trabajo con lesión.

En el caso de la sede de equipos y almacén, el operador de equipos y técnico de equipos son los puestos con mayor exposición a riesgo. En esta evaluación se incluyó la condición de discapacidad en los puestos de trabajo, donde el riesgo de la actividad lo permite.

Para controlar y evitar comprometer la salud de nuestros colaboradores, en cada uno de los puestos identificados se realizan monitoreos de agentes de riesgo y aplicación de medidas correctivas con planes de acción, y se prioriza siempre la jerarquía de medidas de control. Asimismo, se han implementado actividades de sensibilización a modalidad de campaña, capacitaciones, entrega de cartillas, difusión de gigantografías, entre otras.

3.9.3. Juntos por el cero accidente

Como parte de su estrategia de comunicación y cultura de prevención, JJC realiza anualmente una campaña de comunicación 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. En la campaña del 2017 se destacaron tres pasos básicos de la seguridad: la participación en charla diaria de cinco minutos, el formato de "Análisis de seguridad en el trabajo" (AST) y el formato Checklist para máquinas, equipos y herramientas.

La campaña "Tu seguridad paso a paso" tuvo dos ejes. A nivel informativo, las charlas de sensibilización con el involucramiento de la línea de mando. A nivel participativo, los obreros resolvieron un crucigrama y lo enviaron por WhatsApp. Además, se creó un grupo en el mismo canal con los jefes de SSMA de las obras, quienes promovieron la campaña en sus proyectos.



Los tres pasos básicos de la seguridad promovidos fueron:

► **Paso 1: Escucha**

Debemos escuchar y participar en las charlas con el supervisor, quien nos informará sobre los peligros que podríamos encontrar en el trabajo.

► **Paso 2: Analiza**

Debemos llenar el “Análisis de seguridad en el trabajo” (AST) para conocer qué peligros existen y medir la magnitud de los riesgos.

► **Paso 3: Verifica**

Antes de hacer cualquier tarea, debemos verificar los equipos y las herramientas, y revisar nuestro checklist.

Además, se realizaron otras actividades que tuvieron gran acogida, como ejercicios lúdicos y recreativos, así como reuniones de integración, que ayudaron a que esta campaña se desarrollara con éxito. De acuerdo a las evaluaciones desarrolladas, el 96% de los colaboradores obreros pudieron reconocer cuáles eran los tres pasos básicos de la seguridad y la importancia de realizarlos en su trabajo diario.



3.9.4 Vida Sana

Como parte de nuestra misión de desarrollo integral y seguridad, a nivel corporativo implementamos el programa Vida Sana, que promueve un estilo de vida saludable entre nuestros colaboradores.

Dentro de este marco se desarrollan las siguientes acciones:

PREVENTIVO	<ul style="list-style-type: none">▶ Evaluación de salud de los colaboradores antes de su ingreso, durante el periodo de trabajo y al cese.▶ Campañas de vacunación, ergonomía, protección de la piel, protección respiratoria, protección auditiva, protección osteomuscular, prevención de enfermedades transmitidas por mosquitos y zancudos, VIH-sida y cuidado de manos.▶ Monitoreos de ergonomía, niveles de iluminación, psicosocial, polvo respirable, ruido-dosimetría, ruido-sonometría, humos metálicos, vibración y calidad de agua.▶ Vacunación contra la influenza.▶ Control y asesoría nutricional.▶ Monitoreo de campamentos y comedores.▶ Pausas activas.▶ Participación en el programa de seguridad basada en el comportamiento.▶ Respuesta de situaciones de emergencias (simulacros).
PROMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none">▶ Normas de convivencia sana.▶ Promoción de la práctica del deporte físico.▶ Sensibilización de normas de convivencia en obras.▶ Charlas de sensibilización para promover estilo de vida saludable.
ASISTENCIAL	<ul style="list-style-type: none">▶ Vigilancia médica según evaluación.▶ Vigilancia médica y social a los casos de accidente de trabajo y enfermedad.▶ Inspección de botiquines.

3.9.5. Capacitación

Durante el 2017 se continuaron con las capacitaciones a todos los colaboradores de la organización, con los siguientes resultados:

CATEGORÍA	POBLACIÓN MASCULINA			POBLACIÓN FEMENINA			
	Nº personas	Seguridad	Salud Ocupacional	Nº personas	Seguridad	Salud Ocupacional	
EMPLEADOS	Dirección	23	3819	502	2	332	43
	Jefaturales	129	21 420	2818	25	4151	546
	Supervisión	226	37 526	4937	42	6974	917
	Asistenciales	240	39 851	5243	108	17 933	2359
OBREROS	Régimen común	281	46 659	6139	110	18 265	2403
	Construcción civil	2627	436 208	57 392	15	2490	327
TOTAL HORAS HOMBRE DE CAPACITACIÓN		3526	585 483	77 031	302	50 145	6595





3 SALUD
Y BIENESTAR



**GARANTIZAR
UNA VIDA SANA
Y PROMOVER EL
BIENESTAR DE
TODOS A TODAS
LAS EDADES.**

META

Lograr la cobertura sanitaria universal, incluidos la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

INDICADOR

3.8.1 Cobertura de servicios de salud esenciales.

**APOORTE DE
JJC**

Bajo la misión de desarrollo integral y seguridad, contamos a nivel corporativo con el programa Vida Sana. De este modo desarrollamos acciones preventivas, promocionales y asistenciales para promover un estilo de vida saludable.