

2.2 Dimensión Social

2.2.1 Gestión de capital humano

2.2.1.1 Modelo de gestión humana (GRI 3-3)

Ferreycorp realiza una dedicada gestión del capital humano en todas sus empresas, consciente de que los más de 7,400 colaboradores en el Perú y el extranjero son el recurso más importante y valioso de la corporación, al permitirle mantener su éxito y trascendencia en 101 años de trayectoria.

Así, alineada con los valores y principios culturales, y con la estrategia del negocio, la gestión de Recursos Humanos se basa en los siguientes focos estratégicos:

- Asegurar una Propuesta de Valor al colaborador en la que se priorice la seguridad y salud ocupacional, y se lleve a cabo acciones para su bienestar físico y mental.
- Desarrollar una cultura sólida que alinee a los colaboradores con los objetivos de negocio, así como un clima laboral que motive y brinde las condiciones necesarias para ellos.
- Gestionar el talento de nuestras empresas: atraer, retener y desarrollarlo para que alcance su máximo potencial.
- Generar eficiencias a nivel organizacional para optimizar la estructura en cada empresa, crear sinergias entre las empresas de la corporación y fomentar una cultura de alto desempeño para el logro de los mejores resultados.

A fin de garantizar una óptima gestión del capital humano al interior de Ferreycorp, la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos proporciona un marco de gestión a todas sus empresas en los países en los que opera. Estas últimas tienen a sus líderes como los principales promotores del cambio desde cada una de sus áreas especializadas de gestión humana.

En este apartado, se describen aspectos relevantes de la gestión humana de la corporación.

2.2.1.2 Empleo

a) Generación de empleo

- Fuerza laboral

Ferreycorp ha desarrollado una propuesta de valor para todos sus colaboradores, basada en producir orgullo y propósito; en brindarles calidad de vida y excelente ambiente de trabajo; y en alentar su desarrollo personal y profesional, incluyendo un sistema de compensaciones y beneficios competitivos.

Al concluir el año 2023, el equipo de colaboradores de la corporación y de todas sus empresas en el Perú y el extranjero sumaba un total de 7,464 personas, frente a las 7,022 del ejercicio 2022. De esta forma, la organización ha continuado incorporando talentos a su fuerza laboral, respaldados por sólidos valores y compromiso.



(GRI 2-7) A continuación, se aprecia la distribución de la fuerza laboral de toda la corporación de acuerdo con su ubicación geográfica, tipo de colaborador y género.

Colaboradores por contrato laboral (permanente o temporal) por región y por sexo (*)

Contrato laboral	Región	Sexo	Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Sitech	Total	
Permanente	Lima	Hombres	55	1,214	3	192		114	74	21	9	1,682	
		Mujeres	66	226	2	62	1	70	12	25	1	465	
	Provincias	Hombres		1,135		137	108	45	6				1,431
		Mujeres		80	1	21	11	9	1				123
Temporal	Lima	Hombres	14	619	23	45		83	66	22	26	898	
		Mujeres	13	201	2	46		41	31	27	6	367	
	Provincias	Hombres		975	23	196	15	72	9		10	1,300	
		Mujeres		227	1	32	6	7				273	
Total			148	4,677	55	731	141	441	199	95	52	6,539	

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2023.

Colaboradores por tipo de jornada (jornada completa o media jornada) por sexo (*)

Jornada	Sexo	Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Sitech	Total
Jornada completa	Hombres	69	3,943	49	570	123	314	155	43	45	5,311
	Mujeres	78	733	6	161	18	127	44	52	7	1,226
Media jornada	Hombres										0
	Mujeres	1	1								2
Total		148	4,677	55	731	141	441	199	95	52	6,539

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2023.

(GRI 2-8) Cabe resaltar que al cierre del 2023 se contaba con 200 practicantes pre-profesionales y 48 practicantes profesionales, lo que representa un total de 248 trabajadores que no son empleados cuyo trabajo es controlado por la organización. Para este indicador solo se están considerando a aquellos que se encuentran desempeñándose en una de estas dos modalidades formativas, por lo que no se han considerado a los contratistas.

● Nuevas contrataciones y rotación del personal (GRI 401-1)

Durante el año 2023, se dieron los siguientes resultados en cuanto a nuevas contrataciones en la matriz Ferreycorp S.A.A. y sus empresas subsidiarias con operaciones en Perú:

Nuevas contrataciones en 2023 (*)

		Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Sitech	Total
Contrataciones por región	Lima	26	446	12	113		79	80	33	38	827
	Provincias		417	8	106	16	56	2		2	607
Contrataciones por rango de edad	Hasta 30 años	14	584	2	110	8	56	24	27	23	848
	31 - 50 años	12	275	16	105	8	73	54	6	17	566
	51 años en adelante		4	2	4		6	4			20
Contrataciones por género	Mujeres	13	205	3	67	8	23	16	22	5	362
	Hombres	13	658	17	152	8	112	66	11	35	1,072
Contrataciones por tipo de colaborador	Funcionarios		1				1				2
	FFVV		11		21		20	4	3		59
	Técnicos		577	3	64	1				20	665
	Empleados	26	274	17	134	15	114	78	30	20	708
Total		26	863	20	219	16	135	82	33	40	1,434

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2023.

Esto representó un incremento de 536 colaboradores de la matriz Ferreycorp S.A.A. y las empresas subsidiarias que operan en el Perú, considerando nuevas contrataciones y excluyendo del total los ceses efectuados durante el año.

Incremento del número de colaboradores (*)

		Ferreycorp	Ferreiros	Ferrenergy	Unimaq	Orvís	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Sitech	Total
Contrataciones por región	Lima	13	195	3	65	0	3	-11	8	18	294
	Provincias	0	186	6	28	1	22	-1	0	0	242
Contrataciones por rango de edad	Hasta 30 años	8	373	2	69	6	27	2	11	10	508
	31 - 50 años	9	27	5	27	-5	2	-6	-3	8	64
	51 años en adelante	-4	-19	2	-3	0	-4	-8	0	0	-36
Contrataciones por género	Mujeres	8	119	2	33	4	1	1	4	4	176
	Hombres	5	262	7	60	-3	24	-13	4	14	360
Contrataciones por tipo de colaborador	Funcionarios	-1	-1	0	-2	0	0	0	0	0	-4
	FFVV	0	-8	0	2	0	-8	-2	3	0	-13
	Técnicos	0	308	-2	24	-3	0	0	0	7	334
	Empleados	14	82	11	69	4	33	-10	5	11	219
Total		13	381	9	93	1	25	-12	8	18	536

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2023.

El monitoreo constante de los indicadores de rotación es una tarea que se realiza como parte de la gestión humana, para analizar cada caso y, si es necesario, tomar acciones correctivas.

En el siguiente cuadro, que comprende las compañías con operación en el Perú (Ferreiros, Ferrenergy, Unimaq, Orvís, Soltrak, Fargoline, Forbis y Sitech) y a la matriz Ferreycorp S.A.A., se muestra la rotación de personal total y voluntaria. Cabe resaltar que la rotación total de este conjunto de empresas se ubica en un 15% y la voluntaria, en un 8%.

N° de ceses durante el 2023*

		CESES 2023																			
		Ferreycorp		Ferreiros		Ferrenergy		Unimaq		Orvís		Soltrak		Fargoline		Forbis Perú		Sitech		Total	
		Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.
Región	Lima	13	8	251	134	9		48	18			76	37	91	44	25	23	20	14	533	278
	Provincias			231	143	2	1	78	38	15	5	34	19	3	1			2		365	207
Rango de edad	Hasta 30 años	6	6	211	104			41	19	2	1	29	14	22	14	16	15	13	9	340	182
	31 - 50 años	3	1	248	173	11	1	78	37	13	4	71	39	60	28	9	8	9	5	502	296
	51 años en adelante	4	1	23				7					10	3	12	3				56	7
Género	Mujeres	5	4	86	50	1		34	13	4	1	22	12	15	9	18	16	1		186	105
	Hombres	8	4	396	227	10	1	92	43	11	4	88	44	79	36	7	7	21	14	712	380
Tipo de colaborador	Funcionarios	1		2				2				1								6	0
	FFVV			19	12			19	11			28	13	6	13					72	49
	Técnicos			269	148	5		40	20	4	2							13	9	331	179
	Empleados	12	8	192	117	6	1	65	25	11	3	81	43	88	43	25	23	9	5	489	268
Total		13	8	482	277	11	1	126	56	15	5	110	56	94	45	25	23	22	14	898	485

Porcentaje de rotación de personal durante el 2023*

		ROTACIÓN 2023																			
		Ferreycorp		Ferreiros		Ferrenergy		Unimaq		Orvís		Soltrak		Fargoline		Forbis Perú		Sitech		Total	
		Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.	Total	Volun.
Región	Lima	10%	6%	12%	6%	39%	0%	18%	7%	0%	0%	25%	12%	47%	23%	29%	26%	63%	44%	17%	9%
	Provincias			10%	6%	9%	5%	22%	11%	11%	4%	31%	17%	17%	6%					13%	7%
Rango de edad	Hasta 30 años	19%	19%	15%	7%	0%	0%	21%	10%	10%	5%	27%	13%	42%	26%	46%	43%	93%	64%	18%	10%
	31 - 50 años	4%	1%	10%	7%	28%	3%	20%	9%	12%	4%	26%	14%	46%	22%	19%	17%	53%	29%	14%	8%
	51 años en adelante	13%	3%	7%	0%	0%	0%	15%	0%	0%	0%	25%	8%	40%	10%	0%	0%	0%	0%	12%	1%
Género	Mujeres	7%	6%	14%	8%	25%	0%	27%	10%	29%	7%	17%	10%	34%	20%	38%	33%	50%	0%	18%	10%
	Hombres	13%	6%	11%	6%	24%	2%	18%	9%	9%	3%	30%	15%	47%	21%	18%	18%	70%	47%	14%	8%
Tipo de colaborador	Funcionarios	4%	0%	4%	0%	0%	0%	18%	0%	0%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	0%
	FFVV			8%	5%			21%	12%	0%	0%	33%	15%	86%	186%	0%	0%			16%	11%
	Técnicos			12%	6%	63%	0%	20%	10%	14%	7%							93%	64%	13%	7%
	Empleados	11%	7%	11%	7%	17%	3%	20%	8%	12%	3%	25%	13%	43%	21%	32%	30%	53%	29%	17%	9%
Total		10%	6%	11%	6%	24%	2%	20%	9%	11%	4%	26%	13%	44%	21%	29%	26%	69%	44%	15%	8%

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2023.

Cabe resaltar que Ferreyros, principal subsidiaria de Ferreycorp, reafirmó su posición entre las diez mejores compañías del Perú para atraer y retener talento, según el prestigioso ranking Merco Talento 2023, por noveno año y de forma ininterrumpida, y se mantiene en el octavo puesto del ranking nacional y como primer lugar en su sector.

b) Relaciones laborales

(GRI 2-30)

El respeto a la libre agrupación de los trabajadores es esencial para Ferreycorp y sus empresas subsidiarias en el Perú y el extranjero. Por ello, no tiene políticas que afecten sus decisiones sobre pertenecer a sindicatos o de suscribir convenios colectivos.

Desde 1946, el Sindicato Unitario de Trabajadores representa en forma ininterrumpida al personal de Ferreyros, la principal subsidiaria de la corporación en Perú. Este grupo de colaboradores, conformado por 650 miembros al cierre del 2023, entre empleados y técnicos, lo que representa el 8% del total de colaboradores de la corporación, mantiene buenas relaciones con la empresa y contribuye a mejorar las políticas que favorecen las condiciones laborales. Cabe precisar que se encuentra en proceso de negociación colectiva por el periodo 2023- 2024. Ninguna otra empresa en Perú cuenta con un sindicato.

A la vez, la subsidiaria Trex, en Chile, cuenta con un Sindicato Unitario integrado por 85 colaboradores, lo que representa el 1% del total de colaboradores de la corporación, que igualmente conserva una buena relación con la empresa.

El 2023 se acordó en trato directo un nuevo convenio colectivo, manteniendo los beneficios acordados por tres años.

La corporación, comprometida con asegurar el cumplimiento de las normas legales laborales, estandarizar procesos y gestionar las relaciones laborales entre los colaboradores, ha seguido fortaleciendo la asesoría que proporciona a sus empresas en el Perú y el extranjero en esta materia. Asimismo, mantiene el respeto a los principios de equidad de género e igualdad y no discriminación en el empleo. De igual forma, ha reforzado el proceso de denuncia de acoso sexual laboral a través del Canal de Ética y de capacitaciones.

c) Compensaciones y beneficios

(GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21)

El sistema de compensaciones de Ferreycorp y sus empresas, tanto en Perú como en el extranjero, se fundamenta en la valoración de los puestos mediante una metodología que contempla factores como la complejidad de la función, los conocimientos especializados necesarios y el nivel de toma de decisión. Utilizando esta información, se elaboran escalas salariales tomando en consideración datos de encuestas salariales en el mercado laboral. El objetivo de este sistema es asegurar la equidad interna y competitividad externa, bajo el marco de la Norma Corporativa de Compensaciones y Beneficios aplicable a toda la corporación. El Directorio es responsable de evaluar la remuneración de los colaboradores y de sus miembros, supervisando este proceso directamente o delegándolo en el Comité de Nominaciones y Remuneraciones del propio Directorio. Para conocer más información sobre este punto visite el [Reglamento de la Junta General de Accionistas](#).

Destaca que, según un análisis realizado en las subsidiarias en el 2023, existe igualdad en el ingreso promedio anual entre mujeres y hombres.

Además, existen esquemas de compensación variable de corto plazo. Un ejemplo de ello es el bono por rendimiento para funcionarios de Ferreycorp en el Perú y en el extranjero, que considera la evaluación de desempeño y el logro de sus objetivos del año anterior. También se ofrece incentivos para fuerza de ventas y jefaturas comerciales en función del cumplimiento de ciertos objetivos y metas establecidos por cada empresa.

2.2.1.3 Diversidad y derechos humanos (GRI 3-3)

a) Equidad de género y diversidad

En el Perú y el extranjero, 1,439 mujeres laboraban en Ferreycorp y sus empresas al cierre del 2023, representando el 19% del total de colaboradores, en comparación con el 18% mostrado en el año 2022.

En particular, el porcentaje de mujeres en posiciones no técnicas aumentó a 29% del total de colaboradores en el 2023, frente al 28% registrado en el 2022.

Es importante notar que la Gerencia General de Ferreycorp, la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos y la Gerencia Corporativa de Finanzas, entre otras, están lideradas por mujeres.

Cabe señalar que el 30% de las posiciones gerenciales en la matriz Ferreycorp y sus empresas en el Perú fue ocupado por cuadros femeninos al cierre del 2023, frente al 25% del 2022. Al mismo tiempo, los directorios de la corporación y de sus subsidiarias incluyen talento femenino.

La corporación Ferreycorp sostiene una gestión equitativa entre hombres y mujeres en temas salariales, oportunidades laborales y posiciones.

Son diferentes iniciativas las realizadas por Ferreycorp para impulsar el desarrollo de mujeres en el ámbito laboral, incluso en carreras técnicas, donde el mercado aún tiene una oferta limitada. Entre ellas, la oferta de prácticas para mujeres en posiciones técnicas y de becas para carreras técnicas en institutos especializados. A su vez, el programa +Juntas de Ferreyros está centrado en el bienestar emocional del personal técnico femenino.

Distribución de colaboradores por tipo de empleo, sexo y edad*
(GRI 405-1)

Tipo de colaborador	Género	Edad	Año 2023
Funcionarios	Hombres	Hasta 30 años	
		31 - 50 años	35
		51 años en adelante	44
		Total	79
		Porcentaje	1.2%
	Mujeres	Hasta 30 años	
		31 - 50 años	21
		51 años en adelante	12
		Total	33
		Porcentaje	0.5%
Fuerza de ventas	Hombres	Hasta 30 años	53
		31 - 50 años	273
		51 años en adelante	54
		Total	380
		Porcentaje	5.8%
	Mujeres	Hasta 30 años	18
		31 - 50 años	60
		51 años en adelante	3
		Total	81
		Porcentaje	1.2%
Técnicos	Hombres	Hasta 30 años	976
		31 - 50 años	1,559
		51 años en adelante	125
		Total	2,660
		Porcentaje	40.7%
	Mujeres	Hasta 30 años	
		31 - 50 años	138
		51 años en adelante	28
		Total	166
		Porcentaje	2.5%
Empleados	Hombres	Hasta 30 años	501
		31 - 50 años	1,477
		51 años en adelante	214
		Total	2,192
		Porcentaje	33.5%
	Mujeres	Hasta 30 años	426
		31 - 50 años	457
		51 años en adelante	65
		Total	948
		Porcentaje	14.5%
Total	Hombres	Hasta 30 años	1,530
		31 - 50 años	3,344
		51 años en adelante	437
		Total	5,311
		Porcentaje	81.2%
	Mujeres	Hasta 30 años	444
		31 - 50 años	676
		51 años en adelante	108
		Total	1,228
		Porcentaje	18.8%
TOTAL COLABORADORES			6,539

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2023.

Desglose de la fuerza laboral por género*

Indicador de diversidad	Porcentaje	Meta
Porcentaje de mujeres del total de la fuerza laboral	19%	25%
Porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales (incluidas posiciones de nivel gerencial bajo, medio y alto)	29%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones de nivel gerencial bajo, del total de posiciones de ese nivel	46%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones de nivel gerencial alto, del total de posiciones de ese nivel	21%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales vinculadas a generación de ingresos (ventas) de todas las posiciones gerenciales (sin contar posiciones de soporte como Recursos Humanos IT, Legal, etc.)	17%	-
Porcentaje de mujeres en posiciones STEM (del total de posiciones STEM)	18%	-

Desglose de fuerza laboral por nacionalidad*

Nacionalidad	Porcentaje del total de colaboradores	Porcentaje del total de posiciones de nivel gerencial
Peruana	99.88%	99.11%
Colombiana	0.03%	
Costarricense	0.03%	
Argentina	0.02%	0.89%
Chilena	0.02%	
Salvadoreña	0.02%	
Venezolana	0.02%	

*Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2023.

El programa Pares es el marco bajo el cual se ejecutan las diversas acciones que la corporación viene desarrollando desde 2018 para promover la equidad de género entre sus colaboradores a nivel nacional e internacional. A través de este programa, la corporación busca asegurar la igualdad de oportunidades sin distinción para los colaboradores, abarcando además habilidades diferentes, etnias y culturas, comunidad LGTBQI+ y generaciones.

Como parte del programa, se ha conformado el Comité Pares, integrado por la Gerencia General de la corporación y representantes de las diferentes gerencias corporativas y principales subsidiarias. El comité apunta a poner en agenda diversos temas que contribuyan a lograr los objetivos por frente de acción (habilidades diferentes, etnias y culturas, comunidad LGTBQI+ y generaciones) y hacer el monitoreo de diferentes iniciativas, como sensibilizar y capacitar, tener aliados y definir el número de mujeres que la corporación desea incorporar en determinados puestos y/o áreas.

En el 2023, Ferreycorp fue distinguida en el Top 10 saen equidad de género y diversidad en Perú, en su categoría, según el *ranking* PAR 2021 de la consultora Aequales. La evaluación estuvo enfocada en cinco áreas fundamentales para la equidad de género: gestión de objetivos, diversidad, cultura organizacional, estructura organizacional y gestión de talento.

Asimismo, la matriz Ferreycorp ocupó el primer lugar en la categoría “Prevención del Acoso Sexual Laboral” por el programa “Tolerancia Cero al hostigamiento sexual” según el Concurso de Buenas Prácticas del Ministerio de Trabajo, mientras que Ferreyros fue galardonada en dos categorías: “Promoción del equilibrio trabajo-familia” y “Empleo, solidaridad empresarial y participación social en situaciones de fuerza mayor” por su apoyo a trabajadores y familiares en el momento más álgido de la pandemia.

Ferreycorp utiliza determinados indicadores para medir la participación del personal femenino en los programas de capacitación y en las promociones con relación al total del personal. Se busca el crecimiento en diversos indicadores, como horas de capacitación, número de ascensos y promociones, número de mujeres en puestos clave y sueldo por categoría y género (sueldo promedio hombres respecto al de mujeres).

Durante el 2023, se desarrollaron actividades en espacios que fomentan la diversidad e inclusión, a partir de una estrategia segmentada y distribuida entre eventos, talleres y charlas, para distintos públicos y a los que asistieron cerca de mil colaboradores a nivel internacional, registrándose un nivel de satisfacción de 99.8%. Uno de tales espacios fue el VI Encuentro de Mujeres Líderes donde anualmente se fomenta la reflexión y el *networking* en los colaboradores de Ferreycorp, con la participación de referentes que incentivan las prácticas relacionadas con la diversidad y la inclusión.

A nivel de subsidiarias también se han desplegado iniciativas con incidencia en la equidad de género. El programa +Juntas de Ferreyros aborda el bienestar emocional del personal técnico femenino, en tanto que en Orvisa se llevó a cabo el taller "Romper Paradigmas", que permite identificar los sesgos inconscientes que las personas adquieren mientras se desarrollan en la sociedad y concientizarlas para romper los paradigmas establecidos.

Además, bajo este mismo eje, los colaboradores en todo el Perú y subsidiarias extranjeras participaron en el curso de Hostigamiento Sexual laboral, llegando a un 98.24% del total de colaboradores. Complementariamente, se dictó 17 talleres presenciales y virtuales de hostigamiento sexual, y dos talleres acerca de la eliminación de la violencia contra la mujer, con un total aproximado de 521 participantes, tanto líderes como público diverso de la corporación, impartidos por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú.

b) Igualdad de oportunidades e inclusión

Ferreycorp tiene el compromiso de propiciar y mantener un ambiente laboral libre de discriminación, favoreciendo la igualdad de oportunidades sobre la base de los méritos de cada colaborador, sin distinción de sexo, etnia, origen, credo, orientación sexual, condición social o en general cualquier motivo prohibido. Cabe recalcar que los colaboradores de la corporación provienen de diferentes zonas geográficas y de diversos estratos socioeconómicos.

En particular, para seguir fomentando la diversidad e inclusión, sin distinción por sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, se preparó y proyectó el video de una colaboradora de la empresa (de la comunicad LGTBIQ+) dirigido a todos los líderes en el que ella expresaba su sentir y recomendaciones para tener un ambiente diverso e inclusivo.

c) Licencia parental (GRI 401-3)

En el 2023, en Ferreycorp y sus empresas en Perú, el 100% de los colaboradores que fueron padres gozó de licencia parental. En total, 322 colaboradores, entre padres y madres, pudieron estar junto a sus hijos durante el 2023 y disfrutar de sus primeros meses de paternidad. De los 309 colaboradores cuyo índice de reincorporación se puede medir en 2023, el 99.7% se reincorporó tras su licencia (solo 1 persona no lo hizo). De los 289 colaboradores cuyo índice de retención se puede medir en el 2023 el 93% se mantuvo laborando hasta 12 meses después de su retorno. Asimismo, las colaboradoras, que hicieron uso de la licencia de maternidad contemplada por ley, tuvieron la opción de laborar menos horas a su retorno y completar la jornada de manera progresiva luego del periodo posnatal, percibiendo el íntegro de sueldo, gracias al programa de retorno escalonado. Al retornar al puesto de labores, las madres en periodo de lactancia tienen a su disposición lactarios, implementados y acondicionados, según los requerimientos normativos.

Colaboradores e índice de reincorporación parental (*)

Reincorporación	Género	Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Sitech	Total general
Si	Masculino	2	203	2	30	6	18	7		1	269
	Femenino	1	24		5		5	3	1		39
Total Si		3	227	2	35	6	23	10	1	1	308
No	Femenino		1								1
	Total No		1								1
Total general		3	228	2	35	6	23	10	1	1	309

**Considera a los colaboradores que reincorporaron a sus laborales al día siguiente de terminada su licencia en las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2023.*

Colaboradores e índice de retención parental (*)

Reincorporación	Género	Ferreycorp	Ferreyros	Ferrenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Sitech	Motriza	Total general
Si	Masculino	1	197	2	21	6	6	5	1			239
	Femenino		10		5	3	5	1	4	1		29
Total Si		1	207	2	26	9	11	6	5	1		268
No	Masculino		9		3		1	2			3	18
	Femenino		1		1						1	3
Total No			10		4		1	2			4	21
Total general		1	217	2	30	9	12	8	5	1	4	289

**Considera: Los colaboradores que hayan sido retenidos en la compañía hasta 12 meses después de haber retornado de su licencia parental de las empresas con operaciones en Perú en el 2023.*

d) Respeto a los derechos humanos

(GRI 2-23, GRI 2-25) Ferreycorp y sus empresas subsidiarias están comprometidas con el respeto y protección de los derechos humanos, que constituyen una parte fundamental de su estrategia de sostenibilidad y que abarcan toda su cadena de valor, de la que forman parte más de 7,400 colaboradores de la corporación. Dicha estrategia tiene como objetivo incorporar estándares internacionales en las empresas de la corporación, de tal manera que se garantice el respeto de los derechos humanos en el ámbito de sus actividades, con independencia de su tamaño y rubro. De ahí que se encuentre alineada con los principios comprendidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, convenios fundamentales de la OIT, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otros estándares y convenciones internacionales en materia de derechos humanos.

Este compromiso se ve evidenciado en la [Política Corporativa de Derechos Humanos](#), disponible en el sitio web de la corporación, que además incluye el proceso de debida diligencia que se debe seguir para asegurar su cumplimiento en las operaciones de la corporación y sus subsidiarias y en su relación con los grupos de interés.

Asimismo, Ferreycorp y sus subsidiarias mantienen e incorporan las mejores prácticas sobre el respeto de los derechos humanos, el trabajo responsable, la preservación del medio ambiente y la lucha contra la corrupción, recogidas en los 10 principios rectores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del cual la corporación es signataria desde el 2004, Por ello, no avala ni contempla el trabajo de menores de edad, dentro o fuera del lugar de trabajo, y no utiliza ni auspicia prácticas que inducen a trabajos forzados u obligatorios que atenten contra la voluntad o libertad de contratación.

El compromiso de Ferreycorp es respetar la dignidad del individuo, el principio de igualdad y no discriminación, derecho a la igualdad salarial, y otras condiciones entre hombres y mujeres, así como otras condiciones de igualdad de género e inclusión. Se compromete, además, a prestar especial atención a los derechos de los grupos potencialmente vulnerables, estableciendo, de ser el caso, los ajustes razonables conforme a ley. La corporación protege el derecho de la maternidad, así como todo los derechos y licencias derivados de gestación y lactancia, tanto de la madre como del padre.

Asimismo, Ferreycorp respeta la libertad de asociación y negociación colectiva, la eliminación de los tratos inhumanos o degradantes y del acoso laboral y hostigamiento sexual en el ambiente de trabajo.

Ferreycorp cuenta con una política y estrictos procesos sobre las condiciones de trabajo seguras y saludables, ofreciendo un entorno de trabajo digno y adoptando las medidas necesarias para evitar minimizar riesgos laborales en su operación. Además, la corporación mantiene una visión de exigencia y cuidado de estos principios a lo largo de toda su cadena de valor y con todos sus grupos de interés.

(GRI 406-1) Durante el 2023, no se presentaron incidentes, quejas o denuncias con relación al trabajo infantil, forzado, obligatorio o no consentido, o cualquier otra forma de discriminación en ninguna de las empresas subsidiarias de Ferreycorp y se desarrollaron capacitaciones sobre derechos humanos para proveedores.

2.2.1.4 Formación

a) Gestión del Desempeño

(GRI 404-3)

La corporación, a través de los años, ha reforzado el Programa de Gestión del Desempeño en sus procesos de sistematización, parámetros de medición, y modelo de competencias: Tenemos pasión por los clientes, Somos agentes de cambio, Generamos conocimiento y autoaprendizaje, Trabajamos en equipo y Logramos resultados con excelencia.

En el 2023, el 99.9% de colaboradores del total de empresas de la corporación en el Perú y el extranjero completó su evaluación de desempeño, mientras que el 98.8% definió sus objetivos y los incorporó al sistema de evaluación, permitiendo un mejor seguimiento de los resultados alcanzados por cada colaborador y sus planes de acción. Los porcentajes de cumplimiento se consideran a la fecha de cierre oficial de los procesos.

El porcentaje mínimo de personas que no pudo cumplir está integrado por los colaboradores que se encontraban con descanso médico o licencia durante los procesos; no obstante, estos casos se regularizan a su retorno.

b) Sucesión y desarrollo de líderes

Durante el 2023, la corporación impulsó el desarrollo de capacidades para enfrentar con éxito los retos del negocio. Para lograrlo, diseñó una nueva versión del programa Por los Próximos 100 años, dirigido a los principales líderes de la organización, con el objetivo de fortalecer sus habilidades y conocimientos alineados a la estrategia corporativa, con foco en tres temas clave: tendencias y desafíos del entorno, estrategia y liderazgo, e impulso a la innovación. A su vez, la segunda versión del programa LiderazGO, orientado a jefes y supervisores, se centró en habilidades de gestión de equipos y habilidades para el futuro, tales como la toma de decisiones basada en datos. En ambos programas se contó con la participación de 370 líderes en total, con altos niveles de satisfacción (90%.) La corporación continuará promoviendo iniciativas de liderazgo y se enfocará en asegurar la sucesión de posiciones críticas, y en impulsar talento que potencie su crecimiento, a través de assessments y acciones de desarrollo.

c) Capacitación y oportunidades laborales

En su afán de impulsar el desarrollo de los trabajadores, Ferreycorp realiza capacitaciones tanto internas como externas. Así, en el 2023, 8,004 colaboradores de la corporación en Perú y en el extranjero fueron capacitados; esta cifra considera personal que sigue trabajando hasta el cierre del año, como también el personal que ya cesó. Se brindó un total de 246,859 horas de formación, con un ratio promedio de 31 horas por colaborador. Los conocimientos impartidos a nivel corporativo se agruparon en siete grandes tipos: habilidades blandas, de liderazgo, propias de cada rol, digitales, técnicas (programas Pro), capacitaciones regulatorias y de seguridad, salud y medio ambiente (SSMA).

La corporación mantuvo acuerdos con diversas instituciones para ofrecer a sus colaboradores becas y descuentos para estudios en variados niveles formativos. En el Perú, contó para ello con 16 convenios vigentes en el 2023.

Asimismo, las oportunidades laborales propiciaron movimientos entre subsidiarias, con 612 colaboradores cambiando de posición. Del total, 189 fueron promovidos, al tiempo que 423 participaron en movimientos horizontales en el Perú durante 2023.

Colaboradores capacitados en 2023 (GRI 404-1)

**Considera las empresas de la corporación Ferreycorp con operaciones en Perú en el 2023.*

		Ferreycorp	Ferreiros	Ferrenenergy	Unimaq	Orvisa	Soltrak	Fargoline	Forbis Perú	Sitech	Total	Horas	Media por colaborador
Funcionarios	Femenino	15	11		2		1	1	3		33	1,856	56.25
	Masculino	13	47	1	10	2	7	2	1	1	84	4,143	49.33
FFVV	Femenino		39		18		24	4	6		91	2,756	30.29
	Masculino		229		93	26	72	4	2		426	17,415	40.88
Técnicos	Femenino		180		2	1					183	6,855	37.46
	Masculino		2,623	15	248	31				23	2,940	110,045	37.43
Empleados	Femenino	63	545	7	149	16	112	50	46	4	992	25,195	25.40
	Masculino	53	1,428	48	279	85	285	187	40	22	2,427	63,331	26.09
Total		144	5,102	71	801	161	501	248	98	50	7,176	231,596	32.27

2.2.1.5 Salud y seguridad

a) Cuidado de la salud ocupacional, seguridad y condiciones de trabajo

(GRI 3-3, GRI 403-1)



El Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud Ocupacional y de Medio Ambiente de Ferreycorp cuenta con altos estándares que regulan los aspectos normativos, mecanismos de difusión, control y seguimiento, así como el rol activo de los líderes de la corporación. El sistema refleja, así, el compromiso de proteger a los colaboradores, en línea con sus valores corporativos, como equidad, integridad y respeto a la persona.

Dicho sistema está inspirado en el modelo del Sistema de Gestión de Control de Pérdida –a su vez, basado en el Sistema de Gestión de Seguridad DNV–; en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783, en la norma internacional ISO 45001; y en normas legales nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como de medio ambiente. Incluye elementos como el análisis del contexto; el liderazgo visible y la participación de los trabajadores; el planeamiento y diseño estratégico; la implementación; la medición y el seguimiento del desempeño; y la mejora continua.

El Sistema de Gestión de la Seguridad, Salud Ocupacional y de Medio Ambiente ha sido adoptado por la matriz Ferreycorp S.A.A. y sus empresas subsidiarias en el Perú con alcance a todos sus colaboradores y personal tercero, y comprendiendo todas las actividades que se desarrollan en Ferreycorp y sus empresas subsidiarias en el país.

Las subsidiarias en Perú cuentan con un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de composición paritaria (50% parte empleadora y 50% trabajadores). El objetivo es vigilar el cumplimiento, por parte de la organización y de los trabajadores, de las medidas de prevención dispuestas para asegurar la seguridad, integridad y salud del personal, así como para proteger el medio ambiente. Las compañías extranjeras de la corporación se encuentran en proceso progresivo de alineamiento de sus prácticas a estos estándares.

La identificación de peligros y evaluación de riesgos, plasmada en una matriz, es el elemento base para la elaboración de planes y programas preventivos, así como para definir los lineamientos para salvaguardar la integridad de todos los colaboradores.

De producirse un incidente o accidente laboral, se tiene establecido lo siguiente:

- Si hay personal herido: disponer la inmediata asistencia médica.
- Iniciar de forma inmediata una investigación a fin de determinar las causas.
- Definir las medidas correctivas para evitar una posible repetición del evento.
- Emitir una alerta a las empresas sobre el evento y sus causas para tomar medidas preventivas y evitar la recurrencia.

Las empresas de la corporación Ferreycorp en el Perú y el extranjero cuentan con un Programa de Salud Ocupacional, dirigido a prevenir la aparición de enfermedades ocupacionales o a consecuencia del trabajo, así como efectuar una vigilancia médica a todos los colaboradores que se encuentran comprendidos en los grupos de riesgo.

Entre los principales problemas de salud identificados en el 2023, en los diferentes puestos de trabajo, deben mencionarse las enfermedades metabólicas, asociadas a obesidad y sobrepeso.

b) Indicadores de gestión de seguridad
(GRI 403-9)

Los tres principales indicadores de la gestión de seguridad en la corporación son las fatalidades, el índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido de colaboradores y contratistas, y el índice de accidentabilidad.

En la corporación y sus subsidiarias, en el Perú y el extranjero, se aprecia que, en el 2023, las fatalidades en que las lesiones producen la muerte del colaborador o del contratista fueron 0. Por su parte, el índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido fue de 1.24 en colaboradores y de 1.10, en contratistas.

Fatalidades

Este indicador muestra el número de sucesos en los que las lesiones producen la muerte del colaborador.

Fatalidades	2020	2021	2022	2023
Colaboradores	0	0	0	0
Contratistas	0	0	0	0

**Considera a todas las empresas con operaciones en Perú, así como holding Ferreycorp*

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) – Colaboradores

Este indicador se refiere a cualquier lesión relacionada al trabajo que ocasione que un colaborador no pueda regresar a sus labores el siguiente día o turno de trabajo programado.

Fórmula:

$$LTIFR = \frac{\text{Número de lesiones con tiempo perdido} * 1'000,000}{\text{Total de horas laboradas}}$$

LTIFR	2020	2021	2022	2023
Colaboradores	3,00	3,20	1,66	1,24
% de colaboradores cubiertos en este indicador	100%	100%	100%	100%

**Considera a todas las empresas con operaciones en Perú, así como la matriz Ferreycorp S.A.A*

Tipo de lesiones: Atrapamiento o aplastamiento de dedos y mano; contusiones en los dedos, mano, pie y espalda.

Medidas para controlar el riesgo:

- Refuerzo el uso del registro de “Análisis de trabajo seguro” para la identificación de los peligros, riesgos y medidas de control. previa a la realización de las labores.
- Capacitación del personal en manipulación de herramientas manuales, bloqueo y etiquetado, ATS, IPERC.
- Revisión de las matrices de IPERC para incorporar los riesgos derivados de los accidentes.
- Actualización / implementación de procedimientos de trabajo seguro para actividades críticas.
- Difusión con todo el personal de las lecciones aprendidas de los accidentes a través de las charlas de inicio de labor, reuniones mensuales, correo, entre otros.
- Refuerzo el reporte de actos y condiciones subestándares en el área de trabajo.
- Inspecciones de seguridad generales y específicas en las áreas de trabajo.

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) – Contratistas

Es un indicador que se refiere a cualquier lesión relacionada con el trabajo que ocasione que un empleado de una empresa contratista externa no pueda regresar al trabajo el siguiente día o turno de trabajo programado.

Fórmula:

$$LTIFR = \frac{\text{Número de lesiones con tiempo perdido} * 1'000,000}{\text{Total de horas laboradas}}$$

LTIFR	2020	2021	2022	2023
Contratistas	3,04	3,14	2.16	1,10
% de contratistas cubiertos en este indicador	100%	100%	100%	100%

**Considera a todas las empresas con operaciones en Perú, así como la matriz Ferreycorp*

Tipo de lesiones: Contusiones en los pies, espalda y manos.

Medidas para controlar el riesgo:

- Coordinación previa de los trabajos que va realizar el personal contratista con el responsable del área solicitante para determinar los requisitos de seguridad.
- Verificación previa de los requisitos de ingreso de Seguridad, salud y medio ambiente.
- Realizar curso de Inducción de seguridad al personal nuevo.
- Solicitar el Seguro complementario de trabajo, riesgo de vida y pensión para las actividades críticas que desarrolle el personal contratista.
- Verificar el llenado del formato de “Análisis de trabajo seguro”, previa a la autorización del trabajo.
- Supervisión en campo de las actividades que realiza el personal.
- Aplicar la Política interna de suspensión de trabajos inseguros en caso el personal contratista realice actos o condiciones sub estándares.

Índice de accidentabilidad

El índice de Accidentabilidad es un indicador calculado por el índice de frecuencia y el índice de severidad, llegando a 0.100 en la corporación y sus empresas. Las lesiones más frecuentes ocurridas por accidente de trabajo en 2023 fueron por atrapamiento o aprisionamiento, fracturas, heridas cortantes, y contusiones. El número de horas trabajadas fue de 14.509.645,9

A continuación, se aprecia el índice de Accidentabilidad en la matriz Ferreycorp y las empresas que operan en el Perú en el 2023.

Fórmula:

$$\text{Índice de accidentabilidad} = \frac{\text{Índice de frecuencia} * \text{índice de severidad}}{1,000}$$

- **Colaboradores**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Sitech	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	12	4	0	2	0	0	0	0	18
Tasa	0,1	0,2	0	0.2	0	0	0	0	0,100

- **Contratistas**

Indicadores	Ferreyros	Unimaq	Orvisa	Fargoline	Soltrak	Sitech	Forbis Logistics	Ferreycorp S.A.A.	Total
N° de accidentes	3	0	0	2	0	0	0	0	5
Tasa	0,01	0	0	0,005	0	0	0	0	0,007

**Considera a todas las empresas con operaciones en Perú, así como la matriz Ferreycorp S.A.A.*

c) **Círculo de Salud Ocupacional**

Desde que se inició el retorno escalonado a la presencialidad en el trabajo en las diferentes subsidiarias, los protocolos sanitarios de Ferreycorp han ido adecuándose a las necesidades de las operaciones y de los colaboradores que participan en ellas. El Círculo de Salud Ocupacional, creado en el 2020, para integrar a todos los médicos ocupacionales y áreas de Recursos Humanos de las subsidiarias de la corporación, se mantuvo durante el 2023 y continúa operando hasta la fecha. Sus acciones se han dirigido a prolongar las medidas de bioseguridad, dar atención a todos los colaboradores y familiares en la etapa inicial de la enfermedad, promoción de la inmunización, entre otros. Asimismo, se incorporaron otros temas relacionados a planes y programas de vigilancia médica, gestión de la salud mental y planes de sensibilización sobre la salud en general.

2.2.1.6 Bienestar social

La corporación ofrece condiciones que favorezcan un adecuado balance entre el trabajo y la vida personal de sus colaboradores, promoviendo su bienestar en los diversos países donde opera. De esta manera, contribuye al cuidado de su salud tanto física como mental y que genere impactos positivos en el entorno familiar.

En 2023, Ferreycorp desarrolló 232 iniciativas a nivel de todas sus empresas dentro y fuera del Perú, con la finalidad de contribuir al bienestar de cada uno de sus colaboradores, teniendo como ejes principales: salud física (97), salud mental (97), equilibrio de vida (19), beneficios (15) y emprendimiento (4), con un 95% de satisfacción en promedio. Entre las iniciativas se puede mencionar los programas “Niños de Hierro”, para prevenir y combatir la anemia en hijos de los colaboradores que tengan entre 6 meses y 5 años, y “Pa Lante”, que orienta a los familiares de los trabajadores que estén desarrollando emprendimientos. De igual manera, destaca la consultoría psicológica y nutricional, entre las cuales se logró impactar a 216 y 434 colaboradores respectivamente.

Durante el año que pasó, se fortaleció el compromiso de Ferreycorp con la salud mental de sus colaboradores repotenciando el Programa Hablar es Prevenir, talleres psicoeducativos que buscan prevenir y promover la salud mental, aumentando el número de intervenciones y alcance a las empresas del grupo. Asimismo, se desarrollaron 2 nuevas acciones: Podcasts “Minutos de Bienestar” e intervenciones en el lugar de trabajo de personal administrativo, técnico y operario “Activa tu Bienestar”. También, se realizaron sinergias en apoyo a los programas de las diferentes empresas de la corporación, tales como: Pa’lante, + Juntas - Ferreyros, Voceros - Soltrak, Sembrando mi Futuro - Unimaq, entre otros.

Se desarrollaron campañas de salud en las diferentes subsidiarias, con alcance a los colaboradores y a sus hijos; despistaje de enfermedades como cáncer de mama, planes nutricionales; actividades para los futuros padres y madres. Estas iniciativas se realizan de manera complementaria a los beneficios para la salud ofrecidos a los colaboradores, como la oportunidad de contar con un seguro oncológico asumido por la empresa y un seguro privado de salud (EPS) y de afiliar a sus hijos y cónyuges o convivientes además de un seguro particular para familiares (sobrinos, hermanos, parejas del mismo sexo, padres etc). Cabe recordar que el área de Bienestar Social de cada subsidiaria brindó atención personalizada y permanente en ámbitos como salud, educación, vivienda, entre otros.

2.2.1.7 Clima y culture

a) Cultura y comunicación interna

A través de la encuesta de Clima Laboral del 2023, la corporación pudo conocer la satisfacción de los colaboradores en las dimensiones de relación con el equipo, cultura y ambiente laboral, entre otras.

En la encuesta se tuvo como resultado corporativo:

99% 83% 88%
Tasa de respuesta Clima laboral Engagement

A nivel de compromiso de los colaboradores, se obtuvieron los siguientes resultados en los últimos años:

Compromiso de los colaboradores	Unidad	2019	2020	2021	2022	2023	Objetivo 2023
Compromiso de los colaboradores	Porcentaje de empleados comprometidos	84%	92%	89%	87%	88%	-
Cobertura	Porcentaje total de empleados que participan de la encuesta	99%	77%	95%	99%	99%	99%

2.2.2 Impacto en la comunidad

(GRI 3-3)

2.2.2.1 Asociación Ferreycorp

La Asociación Ferreycorp, organización civil sin fines de lucro fundada en 1997, en el marco del 75 aniversario de la compañía, concentra las actividades de responsabilidad social de la corporación. Su objetivo es aportar a la formación de profesionales con valores y responsabilidad ciudadana, así como crear capacidades técnicas especializadas que contribuyen al desarrollo de las personas y, por tanto, de sus comunidades. Para tal fin, realiza actividades de capacitación dirigidas a los grupos de interés de sus asociados: Ferreycorp, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Fargoline y Soltrak.

Desde su fundación hasta la fecha, la Asociación Ferreycorp ha alcanzado marcas importantes en su historia: cerca de 50,000 alumnos de instituciones educativas superiores a nivel nacional se han beneficiado con sus programas de habilidades blandas, empleabilidad y, especialmente, promoción de valores y responsabilidad ciudadana. Además, ha capacitado a más de 6,000 operadores en eventos presenciales sobre la operación de maquinaria Caterpillar y ha generado más de 25,000 conexiones en charlas virtuales para este público especializado, a través de las redes sociales.

a) Capacitación en ética y responsabilidad ciudadana para jóvenes

Durante el 2023, la Asociación Ferreycorp retomó sus actividades presenciales, al beneficiar a más de 4,200 estudiantes de universidades e institutos de todo el Perú con su Programa Ferreycorp para la Empleabilidad. Dicho resultado marcó un récord en su alcance anual de programas presenciales. En el año, la Asociación llevó a cabo 100 programas de capacitación gratuita, cada uno realizado a lo largo de tres días, en universidades e institutos de las 25 regiones del país, para impulsar habilidades blandas, valores éticos y responsabilidad ciudadana entre sus jóvenes participantes.

En simultáneo, a través de sus redes sociales y su canal de Youtube, la Asociación Ferreycorp compartió valiosos contenidos, logrando más de 5,800 reproducciones y superando las 1,200 conexiones en vivo. En estos espacios virtuales, se abordó temas como “Ética para la vida diaria”, “Herramientas para el bienestar”, “Participación ciudadana”, “Empatía”, “Ideas para cuidar el medio ambiente”, entre otros.

b) Capacitación técnica desde el Club de Operadores y Club de Técnicos de Equipos Pesados

La corporación contribuye al desarrollo y al reconocimiento de los operadores de maquinaria a través de su Club de Operadores de Equipo Pesado, lanzado en el año 2012, en el marco del 90 aniversario de la organización. Esta iniciativa de Ferreycorp y sus empresas Ferreyros, Unimaq, Orvisa y Gentrac, representantes de Caterpillar en Perú y Centroamérica, cuenta con 22,252 miembros a la fecha. Asimismo, genera impactos positivos en el desarrollo profesional de los técnicos de mantenimiento con el Club de Técnicos, lanzado en el 2016, el cual tiene más de 6,517 integrantes al cierre del 2023.



Durante el 2023, se retomó los seminarios presenciales del Club de Operadores en diversas ciudades del país, con seis ediciones que convocaron 472 asistentes. En cada ciudad, se llegó al mayor número de participantes en los últimos siete años. Asimismo, se continuó brindando capacitación de manera virtual, a través de 44 charlas de una hora y media cada una, transmitidas en vivo por redes sociales, las que alcanzaron 5,000 participantes.

2.2.2.2 Programas de formación en habilidades técnicas

a) Programas ThinkBIG y DreamBIG

Desde el 2002, Ferreyros y Tecsup realizan con éxito en el Perú el programa ThinkBIG, iniciativa global de Caterpillar que busca formar futuros técnicos y técnicas con especialización en productos de esta marca líder. En años recientes, también se sumaron a este programa Unimaq y Orvisa.



Durante el año, 168 jóvenes participaron del programa, incluidas 53 mujeres. Estas últimas son beneficiarias de *DreamBIG*, un programa de becas diseñado para fomentar la incursión del talento femenino en las carreras técnicas de maquinaria pesada, garantizando la cobertura del 50% de los gastos de la carrera.

b) Programas de Aprendizaje Dual

Bajo el patrocinio de Ferreyros, Unimaq y Soltrak, el Programa de Aprendizaje Dual del Servicio Nacional de Adiestramiento (Senati) integró a 55 estudiantes de mantenimiento de maquinaria pesada en el 2023. El objetivo es enriquecer su formación técnica mediante un aprendizaje práctico en las instalaciones de las empresas de la corporación, las cuales pertenecen al Padrón General de Contribuyentes de Senati.

Cabe resaltar que Unimaq mantuvo su alianza con la minera Cerro Verde, en cuyo marco patrocinó a 11 jóvenes, entre ellos ocho mujeres, egresados de instituciones educativas ubicadas en la zona de influencia del cliente en Arequipa, en su preparación al examen de admisión al Senati.

Otras empresas de la corporación como Fargoline aportan, por su parte, a modelos de aprendizaje dual similares de instituciones como InLog (Instituto Nacional de Logística).

c) Programas de promoción de carreras técnicas dirigidos a mujeres

Dos programas de la corporación vienen brindando al talento femenino la oportunidad de desarrollarse en carreras universitarias y técnicas. El primero, la Beca Ferreyrcorp, ha hecho posible que dos estudiantes destacadas sigan este año las carreras de Ingeniería Electrónica y de Ingeniería Mecatrónica en la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), gracias a un convenio establecido con esta institución el 2019. El segundo, un programa similar en alianza con Senati, ha permitido que doce estudiantes, exclusivamente mujeres, se formen en campos como Electricidad Industrial, Mecánica Automotriz y Mantenimiento de Maquinaria, en las ciudades de Lima, Arequipa y Trujillo. Presentado en el 2020, este programa cubre íntegramente los estudios y otros gastos relacionados a su formación académica.



d) Programa de especialización en mantenimiento preventivo de maquinaria pesada

Luego de tres años, culminó con éxito el programa de especialización en Mantenimiento Preventivo de Maquinaria Pesada, realizado en colaboración entre Ferreyros, su cliente Anglo American Quellaveco y el Instituto José Carlos Mariátegui. Gracias a este, 77 participantes recibieron esta formación técnica de forma gratuita, a la vez que se capacitó a cinco docentes para dar continuidad al programa una vez concluido.

Así, el programa contó con cuatro promociones de graduados y graduadas, jóvenes de la ciudad de Moquegua, cuyo entrenamiento incluyó clases presenciales y virtuales, con equipos de última generación en los talleres, durante aproximadamente cinco meses. Esta importante iniciativa tuvo la participación de instructores expertos de Ferreyros en el entrenamiento.

2.2.2.3 Voluntariado corporativo

Durante más de 1,700 horas, 50 colaboradores de Ferreycorp y sus empresas se dedicaron a preparar y facilitar sesiones de refuerzo escolar a cerca de 3,400 estudiantes de instituciones educativas públicas a nivel nacional. Esta labor, desarrollada durante el año, forma parte de las actividades de voluntariado corporativo virtual del programa Kallpachay Educación, organizado por Empresarios por la Educación, Enseña Perú y Osmia.



Igualmente, para contribuir con la mejora de infraestructura educativa en zonas vulnerables, se retomó la actividad anual de voluntariado corporativo. Más de 110 voluntarios de la corporación participaron de la actividad central realizada en Lima, en el IE 7234 Las Palmeras- Villa El Salvador, a beneficio de más de 560 estudiantes.

2.2.2.4 Ferreycorp 4K

Más de 3 mil personas se inscribieron para participar de la carrera anual “Ferreycorp 4K”, realizada en simultáneo en 14 ciudades del Perú. Esta actividad de integración, que convoca a colaboradores de la corporación y sus familiares, se lleva a cabo desde hace 14 años con la finalidad de recaudar fondos para el voluntariado corporativo.

2.2.2.5 Proyectos de Obras por Impuestos (GRI 203-1)

Bajo la modalidad de Obras por Impuestos, la corporación viene financiando y ejecutando proyectos de inversión pública que hacen posible el desarrollo de la infraestructura de agua, saneamiento y educación a lo largo del Perú. De esta forma, busca contribuir a reducir la brecha de infraestructura de manera más expeditiva y mejorar la calidad de vida de los peruanos en diversas regiones.



Mediante este mecanismo, este año Ferreycorp culminó el proyecto de mejoramiento y ampliación de la institución de educación inicial N° 283 Juana Alarco de Dammert, en Pucallpa, con una inversión de S/ 8.4 millones, beneficiando a más de 400 niños de un centro poblado de alta vulnerabilidad. Asimismo, suscribió un convenio con el Gobierno Regional de Arequipa para la obra de mejoramiento y ampliación del colegio de educación inicial, primaria y secundaria N° 40220 “Héroes del Cenepa”, en Paucarpata, con una inversión de S/ 24 millones, que beneficiará a más de 7 mil estudiantes en un horizonte de diez años.

Hasta la fecha, las empresas de la corporación han destinado más de S/ 130 millones en 12 proyectos, en beneficio de más de 43 mil peruanos en regiones como La Libertad, Ica, Ucayali, Pasco, Junín, Cusco y Arequipa.



2.2.2.6 Afiliación a asociaciones (GRI 2-28)

Con el objetivo de promover una cultura de mejora continua y buenas prácticas corporativas, Ferreycorp y sus subsidiarias participan de forma activa y/o trabajan con varias asociaciones vinculadas a los sectores que atienden a los lineamientos, valores y políticas de la corporación.

Se puede apreciar en el siguiente cuadro las asociaciones de Ferreycorp y sus subsidiarias con operaciones en el Perú.



Ferreycorp	<ul style="list-style-type: none"> ● Asociación de Empresas de Mercados de Capitales (Procapitales) ● Consejo Privado de Competitividad ● Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE) ● Perú Sostenible ● Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham) ● Cámara de Comercio Peruano- China (Capechi) ● Cámara Española de Comercio ● Asociación Secretarios Corporativos Latinoamérica (Ascla) ● Asociación de Buenos Empleadores (ABE) ● Empresarios por la Integridad ● Alianzas de Obras por Impuestos (Aloxi) ● Nexos+1
Ferreyros	<ul style="list-style-type: none"> ● Asociación de Buenos Empleadores (ABE) ● Cámara de Comercio de Lima ● Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham) ● Cámara de Comercio de Canadá ● Cámara de Comercio Alemana ● Cámara de Comercio Peruano Mexicana ● Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) ● Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) ● Sociedad Nacional de Industrias (SNI) ● Sociedad Nacional de Pesquería (SNP) ● Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Comex Perú) ● Instituto Peruano de Economía (IPE)
Unimaq	<ul style="list-style-type: none"> ● Asociación de Buenos Empleadores (ABE) ● Cámara de Comercio de Lima ● Cámara Peruana de la Construcción (Capeco)
Orvisa	<ul style="list-style-type: none"> ● Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Loreto ● Cámara de Comercio, Producción y Turismo de San Martín ● Cámara de Comercio e Industria de Huánuco
Soltrak	<ul style="list-style-type: none"> ● Asociación de Buenos Empleadores (ABE) ● Cámara de Comercio de Lima (CCL) ● Cámara de Comercio Peruano China (Capechi) ● Asociación Automotriz del Perú (AAP) ● Cámara de Comercio Americana del Perú (Amcham)
Fargoline	<ul style="list-style-type: none"> ● Asociación de Buenos Empleadores (ABE) ● Asociación Peruana de Operadores Portuarios (Asppor) ● Sociedad de Comercio Exterior del Perú (Cómex) ● Cámara de Comercio de Lima (CCL) ● Cámara de Comercio de Arequipa ● Business Alliance for Secure Commerce (BASC)
Forbis Logistics	<ul style="list-style-type: none"> ● Asociación de Buenos Empleadores (ABE) ● Business Alliance for Secure Commerce (BASC)

	<ul style="list-style-type: none"> Asociación Peruana de Agentes de Carga Internacional (APACIT) The International Air Transport Association (IATA) Asociación de Exportadores (ADEX) World Cargo Association (WCA)
Ferrenergy	<ul style="list-style-type: none"> Cámara de Comercio de Lima Cámara de Comercio de Canadá Consejo Empresarial Colombiano

2.2.2.6.1 Contribuciones*

	2020	2021	2022	2023
Cabildeo, representación de intereses o similar	S/ 324,393.86	S/ 348,094.83	S/ 345,937.00	S/ 552,445.70
Campañas / organizaciones / candidatos políticos locales, regionales o nacionales	-	-	-	-
Asociaciones comerciales, cámaras de comercio o grupos exentos de impuestos (incluye tarifas de membresía)	S/ 94,393.38	S/ 98,040.42	S/ 136,413.06	S/ 216,806.85
Otros (por ejemplo, gastos relacionados con medidas de votación o referéndum)	-	-	-	-
Total	S/ 418,787.24	S/ 446,135.25	S/ 482,350.06	S/ 769,252.55

• Principales contribuciones*

Nombre de organización	Tipo de organización	Monto total pagado en 2023
Cámara de Comercio Exterior del Perú (Comex Perú)	Asociación comercial Busca contribuir con propuestas de política pública, en base a la defensa de principios y no intereses particulares, con el fin de impulsar la generación de empleo, creación de oportunidades y mejor calidad de vida del ciudadano	S/ 174,454.56
Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía	Representación de intereses Busca Impulsar que el desarrollo de las actividades minera, de hidrocarburos y eléctrica, se ejecute mediante el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, y el desarrollo social, dentro de un respeto pleno a la legislación vigente.	S/ 78,835.70

*Considera: Fargoline, Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Soltrak, y Ferreycorp S.A.A.

2.2.2.6.2 Donaciones

La corporación Ferreycorp y sus empresas subsidiarias se identifican como un agente de cambio cuyo propósito es llevar desarrollo y bienestar a los países y sociedades en que operan, y buscan que sus iniciativas de responsabilidad social se relacionen con su quehacer y sus capacidades, de manera de hacerlas más sostenibles. En ese sentido, realiza contribuciones a beneficio de la comunidad en las siguientes áreas: educación y cultura, salud e higiene, valores y responsabilidad ciudadana, desarrollo de zonas de influencia de la empresa y clientes, atención en situaciones de emergencia y voluntariado.

	2020	2021	2022	2023
Donaciones (en millones de soles) **	S/ 1.2	S/ 1.6	S/ 2.1	S/ 2.6

***Considera: Ferreycorp S.A.A. y Ferreyros S.A.*