

2024



AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO



MEMORIA INTEGRADA

2024



DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD



El presente documento contiene información precisa y completa sobre el desarrollo del negocio de DEYFOR EIRL en todo su alcance durante el año 2024 (01/24 - 12/24).

Sin perjuicio de la responsabilidad atribuida al emisor, los firmantes asumen la responsabilidad del contenido.”

Cajamarca, 15 de febrero de 2025.

Guillermo Huamán Mantilla
Gerente General

Jhovana Huamán Tunante
Coordinadora SMC



G1,R2,R3

“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

ÍNDICE

01 ¿QUIÉNES SOMOS?

- ◆ Presentación y propósito
- ◆ Principales Reconocimientos
- ◆ Detalles Organizacionales
- ◆ Hitos 2024
- ◆ Alcance y Experiencia
- ◆ Nuestra Fuerza Laboral
- ◆ Gobernanza y Dirección
- ◆ Equipos de Alto Rendimiento
- ◆ Seguimiento y Control
- ◆ Gestión de Impactos
- ◆ Medios de Comunicación
- ◆ Compensación Justa


02 ESTRATEGIA SOSTENIBLE

- ◆ Seamos Sostenibles
- ◆ Estrategia Sostenible
- ◆ Políticas Organizacionales
- ◆ Ética y Conducta
- ◆ Materialidad

03 INDICADORES DE GESTIÓN

- ◆ Gestión SSOMA - Trabajo Seguro y Saludable
- ◆ Gestión SSOMA - Operación Ambiental Sostenible
- ◆ Talento y Recursos Humanos
- ◆ Sociedad y Comunicaciones Sostenibles
- ◆ Desempeño Financiero, Estrategias y Planificación
- ◆ Excelencia, Tecnología e Innovación
- ◆ Gobernanza y Cumplimiento
- ◆ Índice de Contenidos GRI

MENSAJE DE NUESTRA ALTA GERENCIA

A photograph of a man in a white hard hat, a white shirt, and an orange safety vest with reflective stripes. He is standing in a modern, well-lit indoor space with a high ceiling and a large window. In the background, there is a table covered with a yellow cloth, a wooden bench, and a sign with the EYFOR logo. The man is giving a thumbs-up gesture.

MEJORAMIENTO DE EDUCACIÓN INICIAL
EN LA I.E VILLA CONTINENTAL AREQUIPA
(2024)

“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

MENSAJE DE NUESTRA ALTA GERENCIA

Estimados todos.

Me complace presentar nuestra Memoria de Sostenibilidad 2024, documento que refleja nuestro compromiso con la transparencia, la responsabilidad y la mejora continua en nuestras operaciones.

Durante 2024, nuestra empresa estuvo enfocada en la diversificación del negocio y el posicionamiento estratégico como proveedor de excelencia a nivel nacional, sin dejar de lado nuestro aporte con la sostenibilidad.

La captación de nuevos clientes y sectores ha sido fundamental para el crecimiento del negocio. Por su parte, nuestro enfoque en sostenibilidad nos ha permitido alcanzar diversos reconocimientos como muestra de la aplicación de las mejores prácticas en sostenibilidad.

Ser parte del distintivo Empresa con Gestión Sostenible (EGS) de Perú Sostenible nos ha permitido potenciar nuestro enfoque en sostenibilidad, del mismo modo y poniendo en práctica nuestro propósito "Confiamos en el talento y construimos valor al operar" en consideración con los principios de sostenibilidad del Pacto Global de las Naciones Unidas desarrollamos estrategias para ofrecer oportunidades a jóvenes profesionales e impulsar la igualdad de género en el sector minero.

Con la mejora continua como guía, seguimos buscando el crecimiento sostenible de la organización teniendo siempre presente nuestro aporte al crecimiento conjunto de la sociedad.

Con gratitud,

Guillermo Huamán Mantilla
Gerente General



"Confiamos en el talento y construimos valor al operar"

¿QUIÉNES SOMOS?

TRABAJOS EN CLARIFICADOR I - PLANTA
YANACOCCHA NORTE
PY-026 (2024)



Como parte integral de nuestra filosofía empresarial, nos comprometemos a mantener un sistema integrado de gestión sostenible en el tiempo que respalde nuestro propósito central

"Confiamos en el talento y construimos valor al operar"

Este sistema se sustenta en compromisos sólidos, **reflejados en políticas organizacionales de carácter permanente, enfocadas en:**



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

01



GESTIÓN DE CALIDAD

02



MEDIO AMBIENTE

03



SEGURIDAD VIAL

04



SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

05

PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO

Con **20 años** en el mercado Deyfor cuenta con experiencia en:

Somos una empresa especialista en ejecución de obras civiles, mecánicas, de instrumentación, eléctrico en baja y mediana tensión. Además ejecutamos montaje y mantenimiento especializado en Infraestructura para Unidades Mineras.

Respaldados con la certificación de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG); basado en las normas internacionales (ISO).

Contamos con las certificaciones internacionales:



ISO 9001: 2015

Sistemas de gestión de la calidad.



ISO 14001: 2015

Sistemas de gestión ambiental.



ISO 45001: 2018

Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.



ISO 39001: 2012

Sistemas de gestión de la seguridad vial.

PRINCIPALES RECONOCIMIENTOS EN EL 2024



Certificaciones Internacionales



SGS Certificación Internacional
ISO 9001:2015
Otorgado por:
SGS

Hemos obtenido la recertificación de la ISO 9001:2015, reafirmando nuestro compromiso con la excelencia, la mejora continua y la satisfacción de nuestros clientes.



SGS Certificación Internacional
ISO 14001:2015
Otorgado por:
SGS

Hemos obtenido la recertificación de la ISO 14001:2015, reafirmando nuestro compromiso con la gestión ambiental y el desarrollo sostenible.



SGS Certificación Internacional
ISO 45001:2018
Otorgado por:
SGS

Hemos obtenido la recertificación de la ISO 45001:2018, garantizando entornos de trabajo seguros y saludables para nuestro equipo.



BUREAU VERITAS Certificación Internacional
ISO 39001:2012
Otorgado por:
BUREAU VERITAS

Hemos obtenido la recertificación de la ISO 39001:2012, reforzando nuestra gestión de seguridad vial para prevenir riesgos y garantizar un transporte más seguro.



RECONOCIMIENTOS Y DISTINTIVOS




Certificación Empresa Segura
Otorgado por:
MIMP

Fuimos reconocidos como **una empresa comprometidas con promover espacios laborales libres de violencia y discriminación contra la mujer**, validando sus acciones y políticas para garantizar equidad, respeto e inclusión.






Distintivo Empresa con Gestión Sostenible
Otorgado por:
PERÚ SOSTENIBLE

Recibimos por primera vez el Reconocimiento de Perú Sostenible, Empresa con Gestión Sostenible (EGS).




Mejores Empresas para Jóvenes profesionales - Ranking 14

En el año 2024 hemos sido reconocidos en el puesto número 14 por el programa GEP, destacando como una de las mejores empresas en prácticas profesionales.



United Nations Global Compact
Otorgado por:
United Nations

Miembros del Pacto Global de las Naciones Unidas




BECHTEL GLOBAL SUPPLIER AWARD RECIPIENT 2024
Otorgado por:
Bechtel Global Corporation

MEJORES PROVEEDORES POR LOS PREMIOS SUPPLY CHAIN AWARDS DE BECHTEL CORPORATION 2024



EXCELENCIA LABORAL
Otorgado por:
NEWMONT - YANACOCHA

Fuimos reconocidos como la empresa más destacada, por nuestra excelencia y constancia en el 2024.




Categoría Inclusión - Segundo Puesto
Otorgado por:
NEWMONT - YANACOCHA

Fuimos reconocidos por promover la igualdad de oportunidades, consolidando el liderazgo femenino en puestos clave.

Categoría Educación - Primer Puesto
Otorgado por:
NEWMONT - YANACOCHA

Fuimos reconocidos por promover prácticas profesionales y preprofesionales que brindan a los estudiantes.

01 DENOMINACIÓN Y DATOS DE CONTACTO



NOMBRE COMERCIAL:
DEYFOR



DIRECCIÓN:
Av. Oscar R. Benavides 679, Cercado de Lima, Lima
Jr. Antonio Astopilco N° 537, Cajamarca



TELÉFONO: 076 366136
E-MAIL: Comunicaciones@deyfor.net



REPRESENTANTE:
Guillermo Huamán Mantilla - **Gerente General**

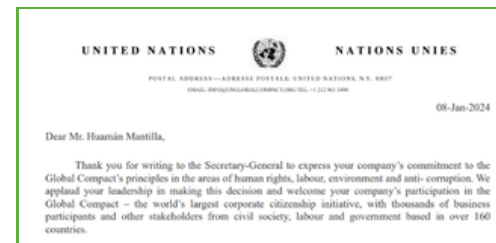


02 CONSTITUCIÓN Y ORÍGENES

Deyfor se constituyo por escritura pública el 30 de enero de 2004, otorgada ante notario público de Cajamarca, doctor Luis Jorge Castañeda Cervantes bajo la denominación DEYFOR E.I.R.L.

Quedando inscrita en el asiento B00002 de partida electrónica N° 11006759 del registro de Personas Jurídicas de la oficina registral de Cajamarca.

03 HITOS 2024



ENERO

MIEMBROS DEL PACTO GLOBAL

Fuimos aceptados como miembros del pacto global de las naciones unidas



FEBRERO

Adjudicación del Proyecto de Alta complejidad con el estado



MARZO

Reestructuración de procesos con la incorporación de "Ambiental Social Corporativo"



ABRIL

Se emite la primer memoria de Sostenibilidad Deyfor para el periodo 2023



MAYO

Reconocimiento como empresa que brinda oportunidad a jóvenes profesionales **First Job**



JULIO

Distintivo Empresa con Gestión Sostenible, categoría al mérito por **Perú Sostenible**



- Lanzamos nuestra bolsa de trabajo.
- Logramos la certificación ISO 39001:2012 en seguridad vial.

AGOSTO



OCTUBRE

- Se logró la ampliación de nuestro alcance y la recertificación del sistema de gestión en calidad, seguridad y medio ambiente
- Fuimos reconocidos como proveedores de excelencia POR LOS PREMIOS SUPPLY CHAIN AWARDS DE BECHTEL CORPORATION.



NOVIEMBRE

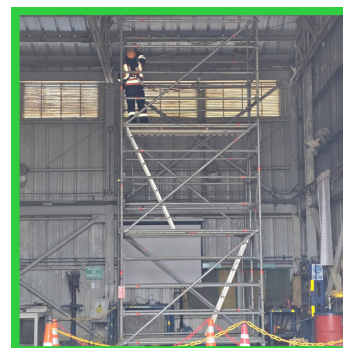
- Se obtuvo la marca de certificación como empresa segura para la mujer en la categoría bronce por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



ALCANCE Y EXPERIENCIA

Actualmente Deyfor cuenta con las siguiente líneas de negocio:

MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA Y SISTEMAS ESPECIALIZADOS



EJECUCIÓN DE PROYECTOS MULTIDISCIPLINARIOS

TRANSPORTE DE PERSONAL, MATERIALES E IZAJES



ALCANCE Y EXPERIENCIA

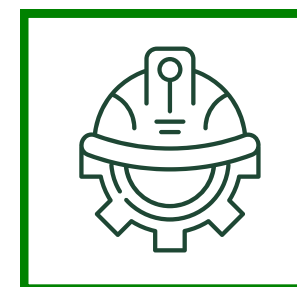
Como empresa multidisciplinaria, nuestra experiencia acumulada en los exigentes estándares del rubro minero demuestran una capacidad de ejecución y logística necesaria para abordar proyectos de baja, media y alta complejidad salvaguardando siempre nuestros objetivos organizacionales.

Nuestra especialización en proyectos abarca principalmente las disciplinas:



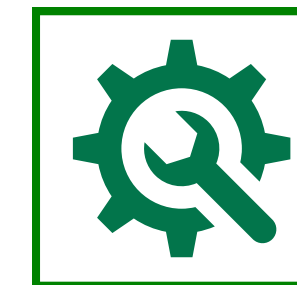
EXPERIENCIA
ACUMULADA
POR DISCIPLINA

862,679
DÍAS



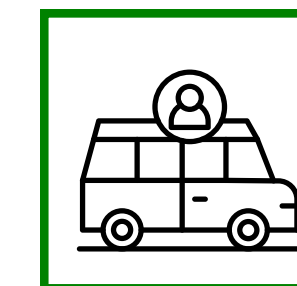
PROYECTOS MULTIDISCIPLINARIOS

Experiencia ejecutando proyectos bajo contrato general de obras y/o servicios de mediana y alta complejidad para unidades mineras y el sector público



MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS

Paradas de planta
Campamentos y oficinas administrativas
Talleres y sistemas eléctricos
Servicios especializados en sistemas de bombeo



TRANSPORTE DE PERSONAL, MATERIALES E IZAJES

Servicios generales especializados en transporte de personal, mercancías e izaje de materiales.

En 2024, en Deyfor surgió la iniciativa de expandir la línea de negocio, lo que llevó al desarrollo de un modelo de negocio complementario dentro de la organización.

Para ello, se han dedicado esfuerzos significativos y otorgado la importancia necesaria a la disciplina general, que abarca el transporte de personal, transporte de mercancías e izaje de materiales.

NUESTRA FUERZA LABORAL

Fuerza Laboral 2024

Durante el periodo 2024 Deyfor logró contar con 753 ingresos sin embargo, **culmina el año 2024** con la participación de 470 empleados.

TOTAL DE EMPLEADOS	470	100 %
Personal Masculino	427	90.8 %
Personal Femenino	43	9.2 %

Empleados por tipo de contrato

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO	Con contrato a plazo indeterminado	Con contrato a plazo fijo
Personal Masculino	56	371
Personal Femenino	4	39

77%

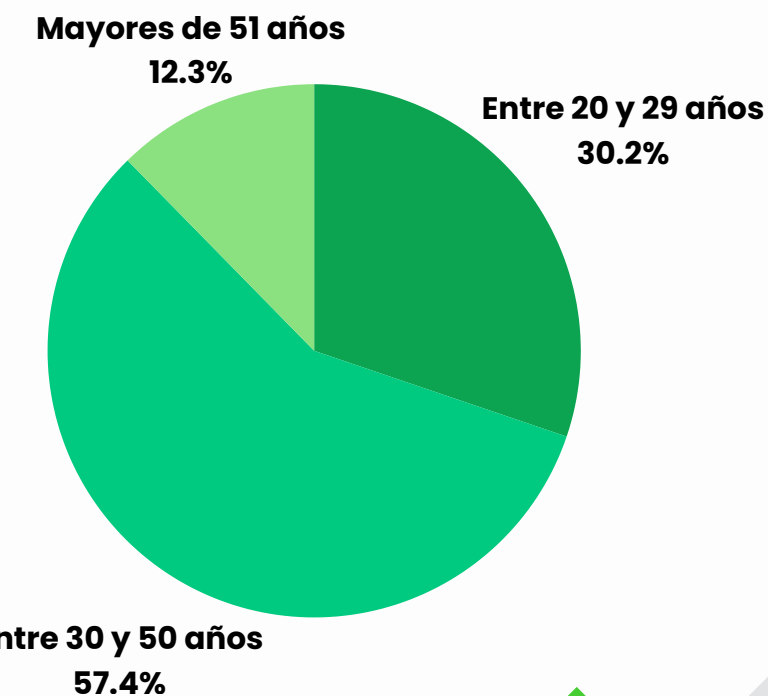
Fuerza Laboral



Casi el 80% de nuestra fuerza laboral pertenece a la región Cajamarca (361). Algunas regiones con las que también tenemos representación son:

- **Arequipa:** 64 colaboradores
- **Lambayeque:** 06 colaboradores
- **La Libertad:** 08 colaboradores
- **Otras regiones:** 31 colaboradores

Fuerza Laboral Eddes



“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

NUESTRA FUERZA LABORAL



23

Recategorizaciones

Nos complace informar que hemos completado con éxito nuestro programa donde hemos identificado y recategorizado a aquellos compañeros con un gran potencial de crecimiento, a los que se les brindó dicha oportunidad dentro de nuestra organización.

Potenciales D



50

Promociones Internas

Nos complace informarles que estamos llevando a cabo promociones internas dentro de nuestra organización. Estas promociones implican el traslado de personal de un área a otra, manteniendo sus roles actuales u ofreciendo mejores condiciones para brindarles estabilidad laboral.

Estabilidad Laboral



14

Talento D

Debido a nuestra transformación, es fundamental llevar a cabo un proceso de identificación de agentes de cambio dentro de nuestra organización. Estamos reconociendo a aquellos colaboradores que encarnan y promueven nuestra cultura organizacional.

Agentes de cambio

Este logro es testimonio del compromiso y el arduo trabajo de todos los involucrados, así como de la confianza que hemos depositado en el desarrollo de nuestro talento interno. Nos enorgullece ver cómo nuestro equipo crece y se desarrolla, y estamos seguros de que estos cambios fortalecerán aún más nuestro equipo y contribuirán al éxito continuo de nuestra organización.

92.6%

Satisfacción y orgullo de trabajar en DEYFOR



Fuente:
DEYFOR,
Resultados de
evaluación 2024

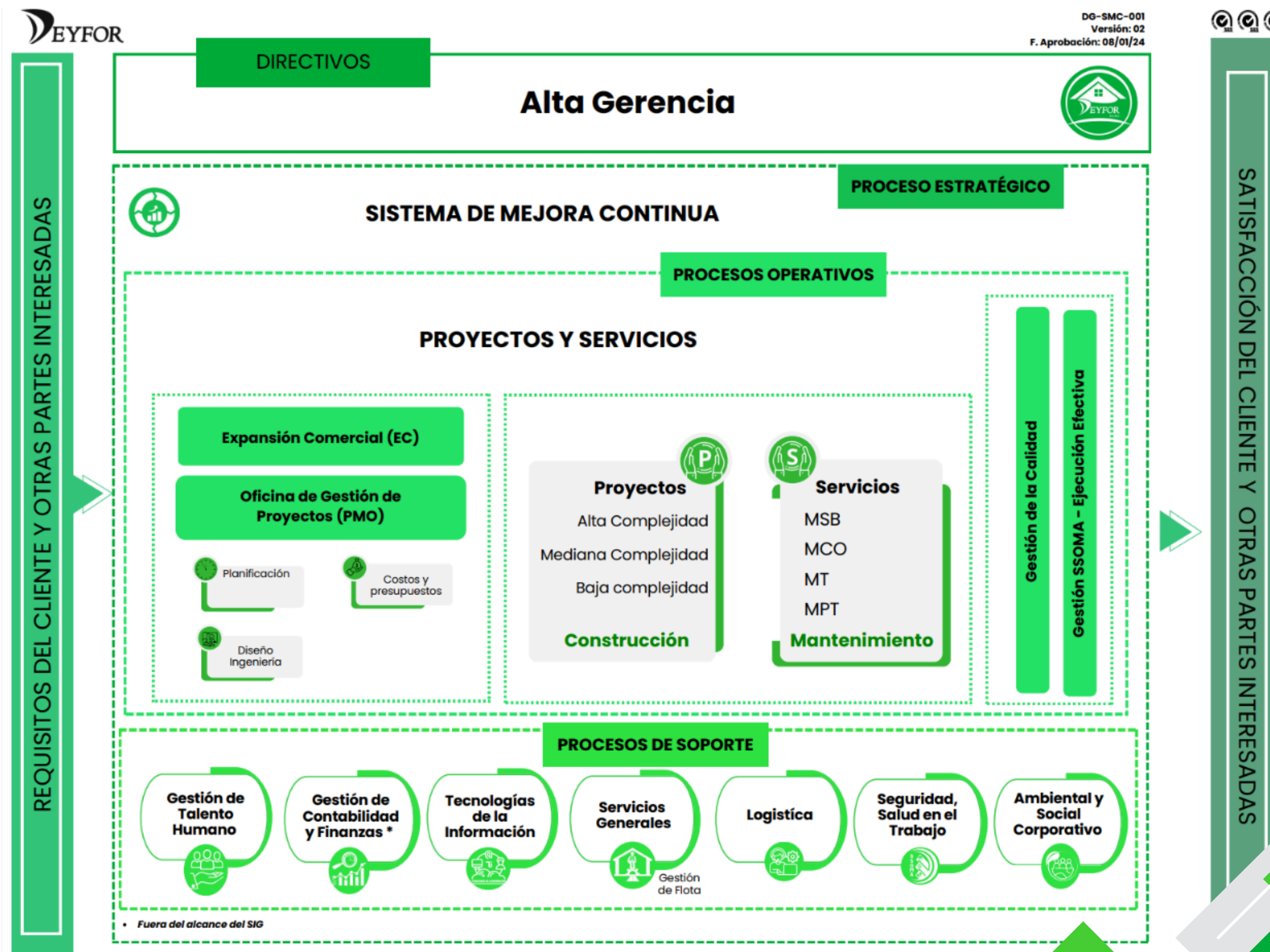
La estructura de procesos adoptada por Deyfor ha permitido consolidar un modelo de negocio en base a resultados teniendo como pilar los estándares ISO.



La interacción entre procesos de apoyo, estratégicos y operativos ha permitido el crecimiento sostenible.

La toma de decisiones en Deyfor es responsabilidad de alta gerencia, a lo largo de 20 años el liderazgo de nuestro fundador, valores y directrices han permitido el buen direccionamiento de la organización.

El crecimiento de la empresa necesita también de metas y objetivos claros, para lo cual se ha establecido una cultura de medición que fundamente la toma de decisiones basada en evidencias, que junto a un adecuado equipo humano han posicionado a Deyfor como la mejor empresa Cajamarquina en el rubro.





“ NUESTROS LÍDERES,
ENCARGADOS DE GUIAR
LOS DIVERSOS
MACROPROCESOS DE
NUESTRA
ORGANIZACIÓN, SON
FAROS DE INSPIRACIÓN
Y APOYO EN NUESTRO
CAMINO HACIA EL
ÉXITO. ”



GUILLERMO HUAMÁN

GERENTE GENERAL



Con más de 40 años de experiencia en el sector minero, profesional forestal se posiciona como un líder visionario y estratégico, destacándose por su capacidad emprendedora y habilidades de coaching. Su enfoque proactivo y orientado a resultados impulsa el crecimiento sostenible de la empresa, mientras que su habilidad para inspirar y motivar a equipos promueve un ambiente de colaboración y excelencia, fundamentales para alcanzar los objetivos corporativos con éxito.

Con una destacada trayectoria en la dirección estratégica de empresas, es un visionario empresarial que ha liderado a Deyfor hacia el éxito y la prominencia en su industria. Su liderazgo estratégico, combinado con una profunda experiencia operativa, ha sido fundamental para el crecimiento sostenido y la expansión de la organización.

ING. EDINSON HUAMÁN TUNANTE

GERENTE DE PROYECTOS Y SERVICIOS



Ingeniero geólogo y civil con un magíster en administración estratégica de empresas por la Pontificia Universidad Católica de Perú y más de 20 años de experiencia en el sector minero, líder que destaca por su capacidad para fusionar una sólida formación técnica con un enfoque estratégico y financiero. Reconocido por su dinamismo y habilidades de gestión de proyectos, su trayectoria refleja una profunda comprensión de las complejidades empresariales, lo que le permite identificar oportunidades de crecimiento y optimización de recursos. Su visión estratégica y orientación hacia resultados lo convierten en un activo invaluable para el éxito y la rentabilidad organizacional en un entorno empresarial desafiante.

Edison ha acumulado una experiencia significativa en la dirección de proyectos en Deyfor, una firma líder en la ejecución de proyectos y servicios. Ocupando el cargo de gerente de proyectos y servicios desde 2017 hasta la actualidad.



**Wilmer Diaz
Chuquimango**

Ingeniero Civil con más de 06 años de experiencia entre el Sector Construcción y Minero, especialista en gestión y dirección de proyectos.

Principal promotor de la inmersión en concursos públicos en Deyfor y director de proyectos de alta complejidad en licitaciones públicas, su aporte a permitido a la organización ampliar su línea de negocios y potenciar la rentabilidad de la empresa.

Ingeniero Especialista en Gestión de Proyectos



**Jorge Heredia
Sarmiento**

Ingeniero de Minas e Ingeniero de Sistemas; con estudios de MBA en la Universidad Internacional de la Rioja y estudios complementarios en Seguridad, salud e higiene profesional así como también en Sistemas de Gestión ISO.

Cuenta con una experiencia de más de 13 años en empresas para diferentes rubros del sector local y sector minería.

Se ha desempeñado en los últimos años como Jefe de SSOMA liderando el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente reconocido por la organización Deyfor EIRL.

Jefe de Oficina de Gestión de Proyectos



**Omar Alva
Cabrera**

Ingeniero Industrial y Lic. en Ciencias de la Comunicación, con estudios adicionales en Logística y Operaciones.

Cuenta con más de 20 años de experiencia en el rubro minero y construcción, ocupando parte de ellos, cargos de Jefatura en Logística y Transportes.

Ingresó a la empresa en noviembre del 2016 como jefe de logística y Transportes, desempeñándose actualmente como Jefe de Proyectos.

Jefe de Proyectos



**Edgar U. Arana
Herrera**

Ingeniero Civil con más de 12 años de experiencia en el sector minero y público, destacándose en operaciones y trabajos de ingeniería.

Su enfoque especializado en Lean Construction y su vasta experiencia en el sector lo sitúan como un líder estratégico en la ejecución de proyectos y servicios de ingeniería.

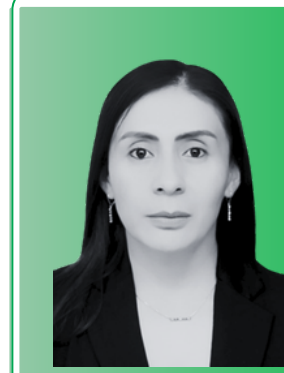
Jefe de Proyectos y Servicios



**Jorge Roriguez
Gamboa**

Ingeniero de minas, con más de 11 años de experiencia en actividades de gran minería y en empresas con altos estándares de seguridad. Especialista en Seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, lo que me permite realizar gestión y supervisión cumpliendo los estándares nacionales e internacionales (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001), manejando amplios conocimientos de herramientas en Gestión de seguridad y Salud ocupacional, así como el programa de seguridad basada en el comportamiento.

Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional



**Diana Huamán
Tunante**

Ingeniero Forestal con más de 10 años dirigiendo la logística empresarial, es una líder dinámica con una sólida experiencia en logística y gestión de almacenes.

Con especializaciones en Dirección logística y operaciones, su trayectoria profesional está marcada por un compromiso inquebrantable con la eficiencia operativa y la excelencia en la gestión de la cadena de suministro.

Jefa de Logística y Almacenes



**Jhovana Huamán
Tunante**

Con más de 11 años de experiencia en la Gestión de Personas en el sector minero, destacada por el enfoque estratégico en la dirección de equipos. Con habilidades especializadas en transformación digital, Change Management, mejora continua y gestión de procesos.

Actualmente Coordinadora Corporativa de Mejora Continua en la empresa DEYFOR y Auditora en Sistemas Integrados en calidad, medio ambiente, seguridad, seguridad vial y salud ocupacional. Ingeniera de Sistemas, con formación académica que incluye Dirección, Gestión del Talento Humano y acreditada por PMI en la distinción DASM.

Coordinadora del Sistema de Mejora Continua



**Erica Arroyo
Valera**

Ingeniera de Minas con una sólida experiencia en Seguridad, Salud y Medio Ambiente, líder en la gestión de Proyectos de Responsabilidad Social, inclusión e igualdad de género, así como en Planes de Manejo Ambiental en proyectos multidisciplinarios.

Principal involucrado en certificar a Deyfor como empresa segura para la mujer, libre de violencia de género.

Jefa de Ambiental y Social Corporativo



**Lidia M. Centurión
Bolaños**

Con más de 10 años de experiencia en contabilidad, cuenta con una sólida formación académica en el campo, respaldada por especializaciones en Control Tributario y Gestión Estratégica de Costos y Presupuestos. Especializada en liderar la toma de decisiones contables, garantizando el cumplimiento normativo. Su enfoque especializado y su compromiso con la excelencia la posicionan en el liderazgo de la gestión de contabilidad y finanzas de la organización.

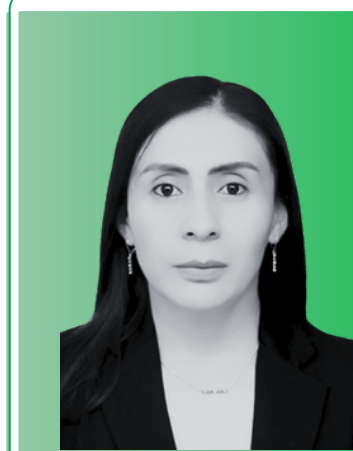
Gestión de Contabilidad y Finanzas



**Lidia M. Centurión
Bolaños**

Con más de 10 años de experiencia en contabilidad, cuenta con una sólida formación académica en el campo, respaldada por especializaciones en Control Tributario y Gestión Estratégica de Costos y Presupuestos. Especializada en liderar la toma de decisiones contables, garantizando el cumplimiento normativo. Su enfoque especializado y su compromiso con la excelencia la posicionan en el liderazgo de la gestión de contabilidad y finanzas de la organización.

Gestión de Contabilidad y Finanzas



**Diana Huamán
Tunante**

Ingeniero Forestal con más de 10 años dirigiendo la logística empresarial, es una líder dinámica con una sólida experiencia en logística y gestión de almacenes.

Con especializaciones en Dirección logística y operaciones, su trayectoria profesional está marcada por un compromiso inquebrantable con la eficiencia operativa y la excelencia en la gestión de la cadena de suministro.

Jefa de Logística y Almacenes



**Jhovana Huamán
Tunante**

Con más de 11 años de experiencia en la Gestión de Personas en el sector minero, destacada por el enfoque estratégico en la dirección de equipos. Con habilidades especializadas en transformación digital, Change Management, mejora continua y gestión de procesos.

Actualmente Coordinadora Corporativa de Mejora Continua en la empresa DEYFOR y Auditora en Sistemas Integrados en calidad, medio ambiente, seguridad, seguridad vial y salud ocupacional. Ingeniera de Sistemas, con formación académica que incluye Dirección, Gestión del Talento Humano y acreditada por PMI en la distinción DASM.

Coordinadora del Sistema de Mejora Continua



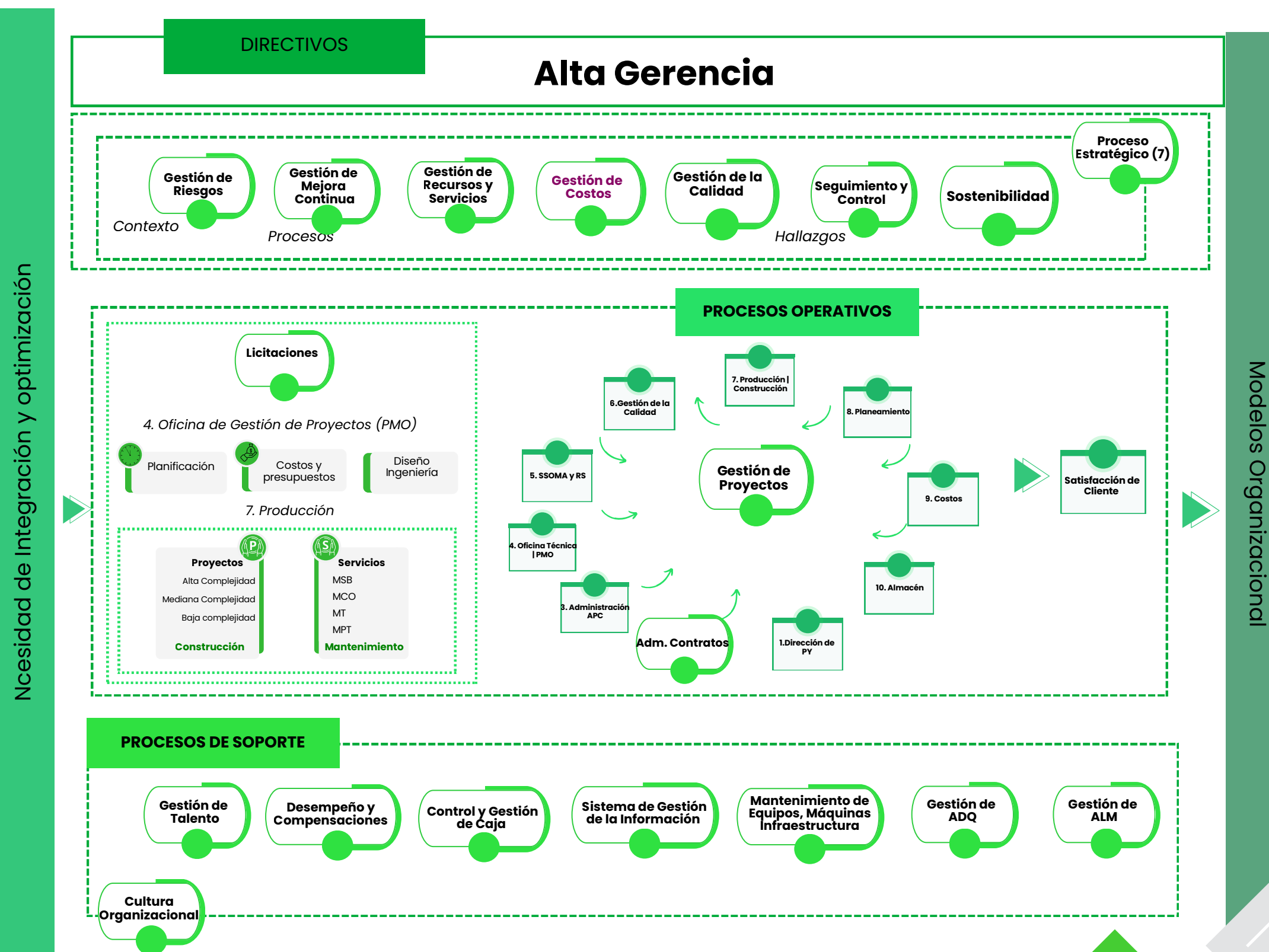
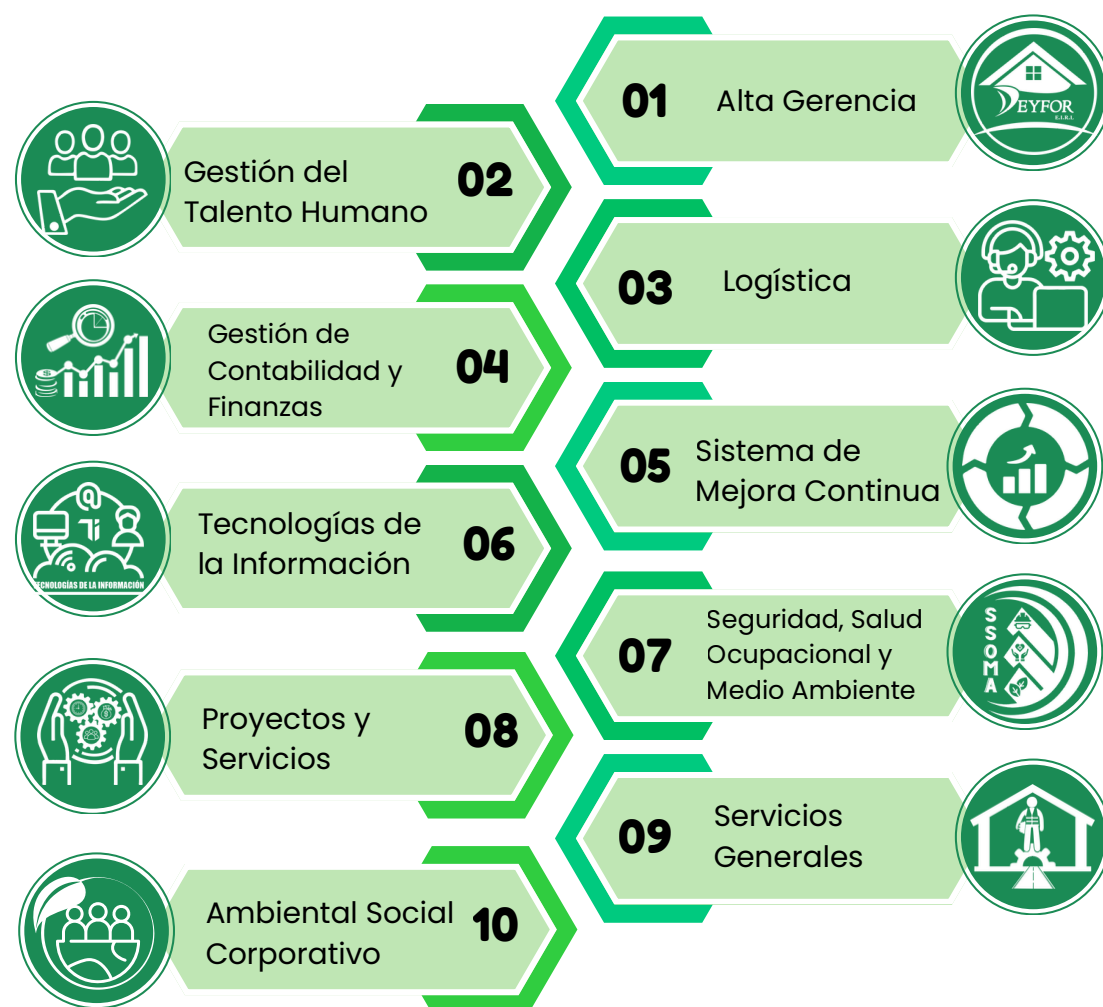
**Erica Arroyo
Valera**

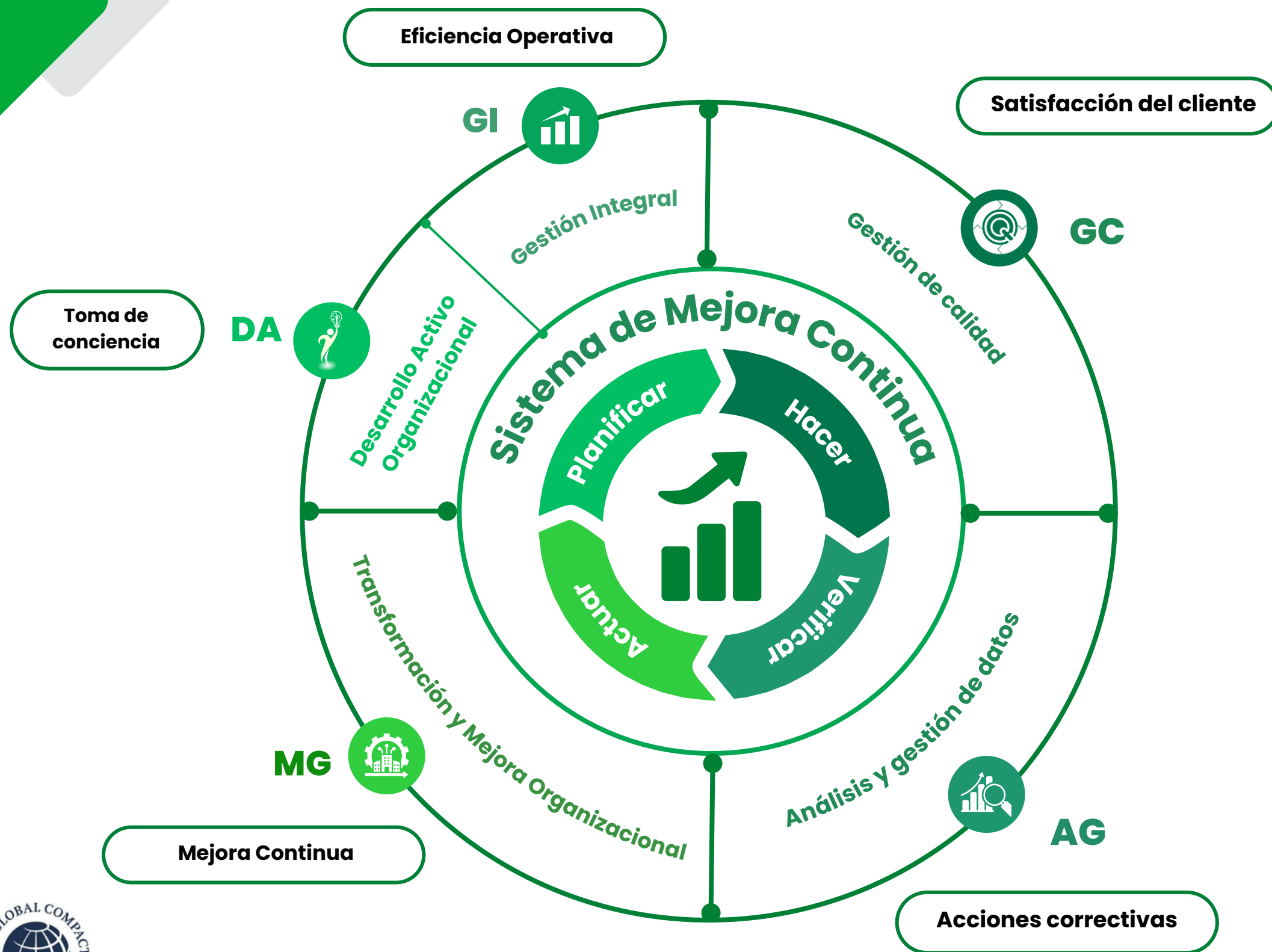
Ingeniera de Minas con una sólida experiencia en Seguridad, Salud y Medio Ambiente, líder en la gestión de Proyectos de Responsabilidad Social, inclusión e igualdad de género, así como en Planes de Manejo Ambiental en proyectos multidisciplinarios.

Principal involucrado en certificar a Deyfor como empresa segura para la mujer, libre de violencia de género.

Jefa de Ambiental y Social Corporativo

Nuestra organización ha evolucionado significativamente del 2023 al 2024, adoptando un modelo basado en macroprocesos que optimiza nuestra gestión y nos permite operar de manera más eficiente. Además, hemos fortalecido nuestra estructura interna a través de procesos estratégicos bien definidos, lo que nos ayuda a cumplir con nuestros objetivos organizacionales de manera alineada y efectiva.





Nuestra alta dirección delega en el sistema de mejora continua el seguimiento y mejora de la organización, como proceso estratégico, "SMC" cumple un rol fundamental como soporte en el direccionamiento de la organización pues mantiene comunicación constante con nuestro gerente general a quien rinde cuentas de:

- La gestión de riesgos corporativos y operativos.
- Supervisar el desempeño en conjunto del sistema integrado de gestión.
- Supervisar el cumplimiento normativo.
- Realizar auditorías internas y coordinar las externas.
- Mantener el enfoque en procesos y mejora continua organizacional.
- Medir y reportar la satisfacción de nuestros clientes con una adecuada gestión de la calidad.

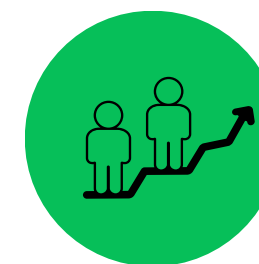
La presentación de resultados se realiza en periodos anuales en un proceso denominados "revisión por la dirección"

Durante 2024 adoptamos un compromiso formal con los 10 principios del pacto mundial de las naciones unidas, incorporando así éste enfoque como parte de nuestro sistema de sostenibilidad.



Nuestro programa de sostenibilidad se titula "SEA-mos Sostenibles" se fundamenta en tres dimensiones clave respaldados por diversas certificaciones, que garantizan nuestro compromiso con prácticas sostenibles y nuestro impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

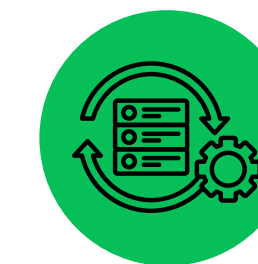
Nuestra política "Seamos Sostenibles", se enfoca en las dimensiones social, económico y ambiental, que abordan los ejes como:



TALENTO D



MODELO DE NEGOCIOS



GESTIÓN DE PROCESOS



CULTURA ORGANIZACIONAL

Con ello, nuestra alta gerencia delega la responsabilidad de la gestión sostenible de la empresa a sus macroprocesos, siendo el responsable de la presentación de resultados el Sistema de Mejora Continua.

DEYFOR, continuamos contribuyendo de manera directa a los 11 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Contribuir a erradicar la pobreza.



Contribuir al fin del hambre y asegurar el acceso a una alimentación sana y nutritiva.



Fomentar ambientes saludables con nuestros interesados.



Fomentar la educación de calidad.



Buscar la igualdad y diversidad.



Buscar alcanzar las mejores prácticas social.



Luchar contra la desigualdad.



Promover el desarrollo urbano inclusivo, resiliente y sostenible.



Reducir el impacto ambiental de nuestros productos y servicios.



Ser conscientes de la acción por el clima.



Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

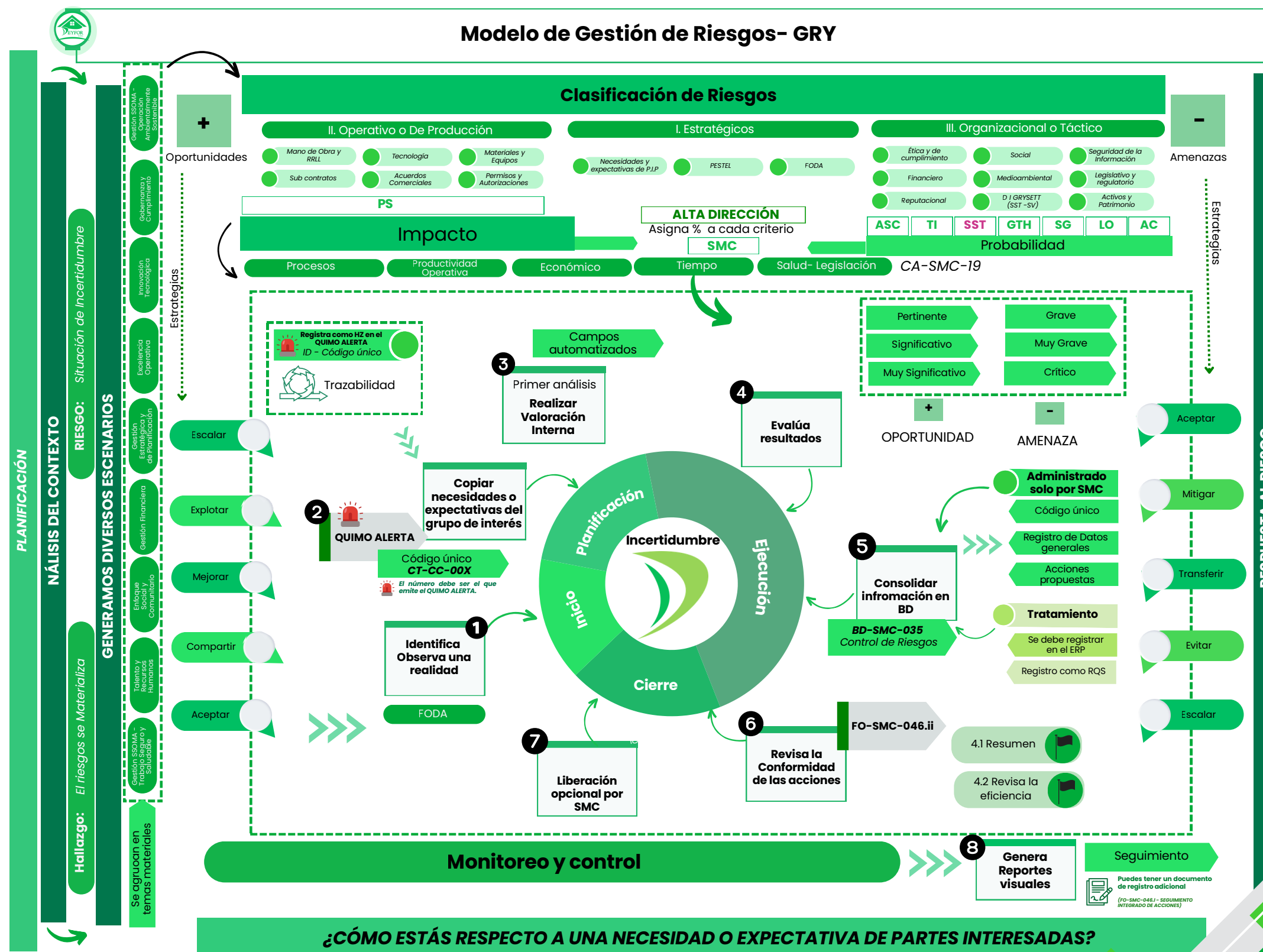


G1, G4, G5, G7

El sistema de mejora continua de Deyfor revisa y actualiza periódicamente las cuestiones internas y externas de la organización que afectan el desempeño del sistema integrado de gestión, así como las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes a la organización, la información recopilada de los grupos de interés y el análisis de las cuestiones internas y externas identificadas en la organización es procesada y valorada como riesgos y oportunidades en impacto y probabilidad de ocurrencia, lo que permite monitorear las potenciales pérdidas y ganancias en el transcurso del año.

Para el periodo 2024 se mantienen siete (7) grupos de interés o partes interesadas, para los cuales se han analizado necesidades y expectativas.

A lo largo del año se han monitoreado 35 riesgos empresariales, para los cuales se ha diseñado actividades para mitigar el potencial impacto que estos tendrían en la organización, lográndose mitigar el nivel de riesgos total a un umbral aceptable según el apetito al riesgo de la organización.

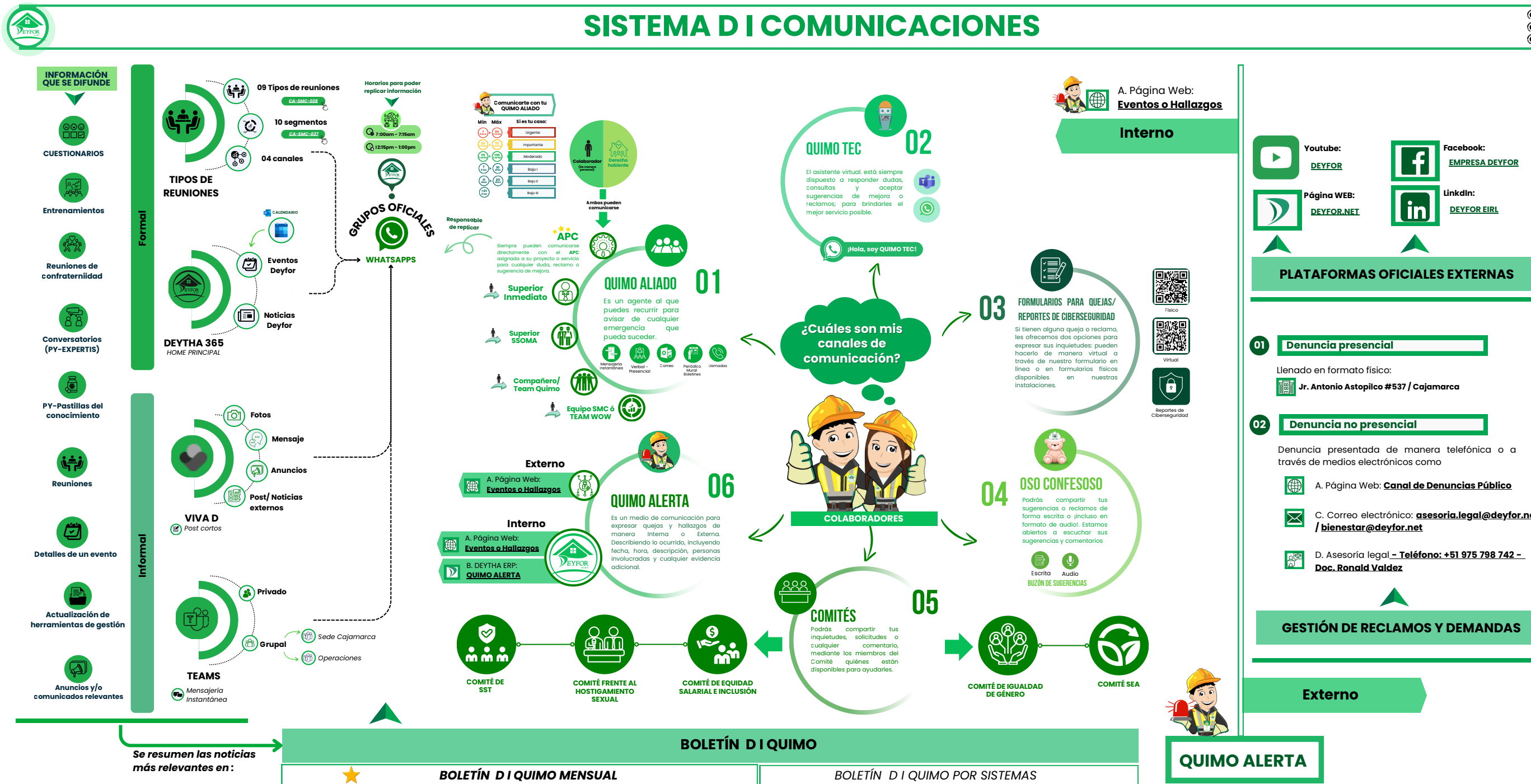


MEDIOS DE COMUNICACIÓN

En Deyfor, valoramos la retroalimentación de nuestros grupos de interés y los animamos a expresar cualquier inquietud que puedan tener, poniendo de manifiesto la protección frente a represalias por cualquier reporte de buena fe.

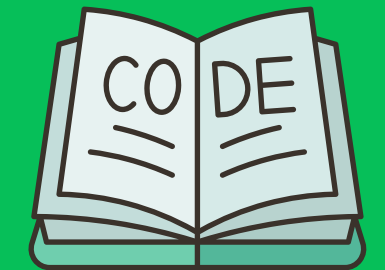
Para facilitar este proceso, hemos establecido varios canales de comunicación a disposición, a través de los cuales se pueden plantear dichas inquietudes, las cuales serán abordadas de forma oficial.

SISTEMA DE COMUNICACIONES



Conoce más en:

Código de Ética



De igual forma, se tiene el correo corporativo:

bienestar@deyfor.net



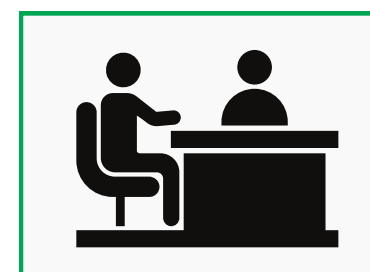
G2,G3,G6,G6.1,G8,HR2

Todo trabajador tiene la obligación de reportar o denunciar, con la mayor prontitud posible, toda actividad que se sospeche que sea ilegal, fraudulenta o poco ética, siempre de buena fe. Esto significa que debemos informar solo cuando creamos razonablemente que ha habido una violación de nuestro código, políticas o procedimientos.

Deyfor cuenta con los siguientes canales disponibles para la comunicación de reclamos:

01 Denuncia presencial

Denuncia efectuada en las instalaciones de Deyfor ante el superior jerárquico, supervisor de administración de personal y/o responsable de los procesos asociados, mediante una entrevista personal.



Llenado en formato físico:



**Jr. Antonio Astopilco #537 / Cajamarca
Av. Oscar R. Benavides 679, Cercado de Lima, Lima.**

02 Denuncia no presencial

Denuncia presentada de manera telefónica o a través de medios electrónicos como:



A. Página Web:
Canal de Denuncias Público



C. Correo electrónico: asesoria.legal@deyfor.net
/ bienestar@deyfor.net



D. Asesoría legal - **Teléfono: +51 975 798 742 -
Doc. Ronald Valdez**

Cuando se ponga en contacto con uno de estos recursos, su denuncia se tratará de forma confidencial, en la medida de lo posible, y la empresa abordará de forma adecuada y oportuna cualquier duda o problema que plantee.

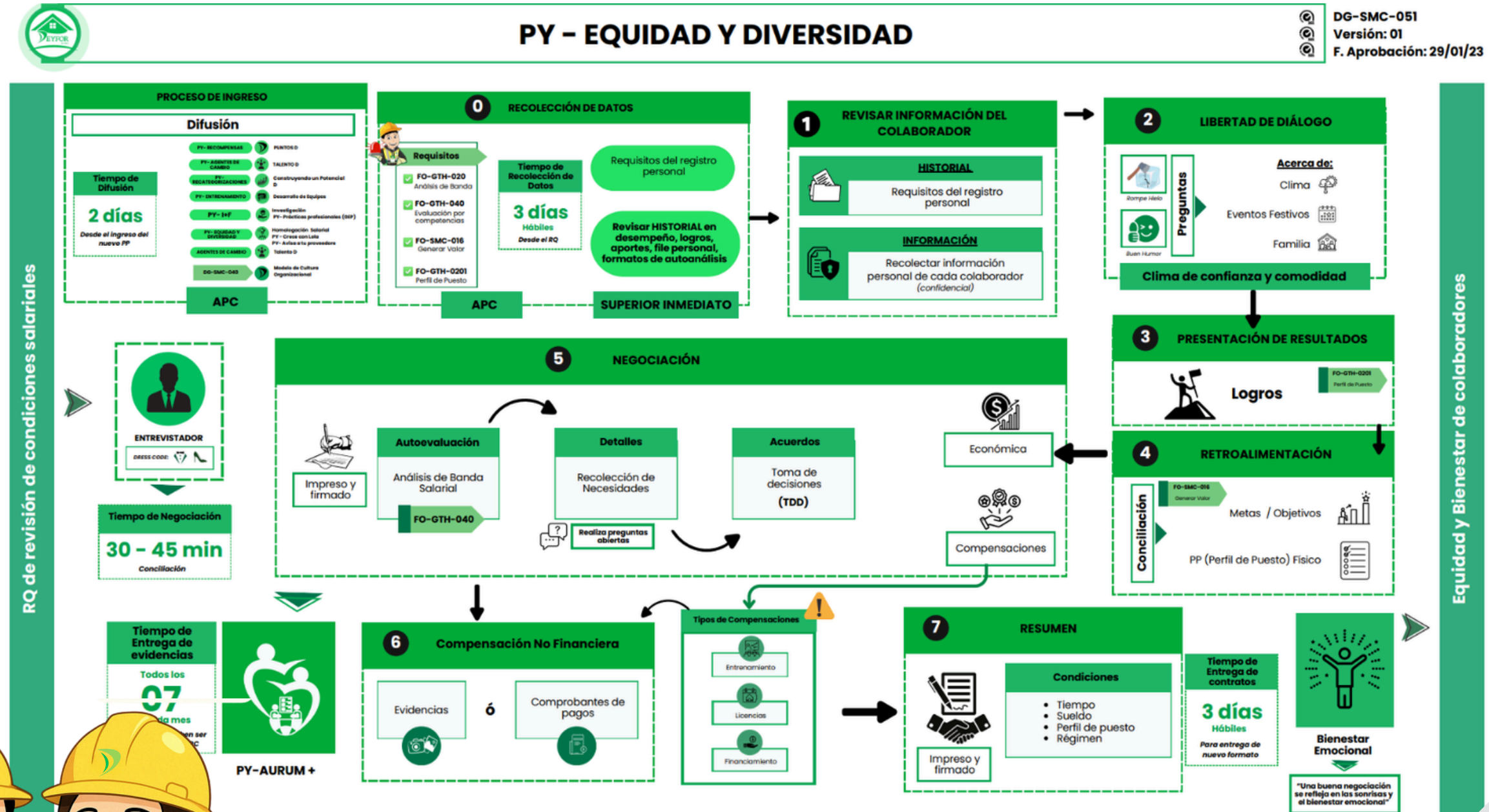
Deyfor prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier individuo que formule preguntas, informe conductas inapropiadas, o presente de manera honesta denuncias de violaciones a leyes, regulaciones establecidas en el Código de Ética y Conducta, o cualquier otra normativa corporativa. Se subraya que la venganza o retaliación constituyen, por sí solas, una transgresión de nuestro código ético.

COMPENSACIÓN JUSTA

En línea con nuestra política salarial y análisis de bandas, la remuneración es asignada tras un proceso en el que se toman en cuenta varios aspectos como la antigüedad del colaborador, sus logros, experiencia profesional e idoneidad con el puesto, entre otros aspectos.

RATIO DE COMPENSACIÓN
8.65

En el 2024, el ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la compensación total anual mediana de nuestros colaboradores fue de 8.65.



“En nuestra inmersión con el sector público en Deyfor aplicamos y aceptamos las condiciones de la negociación colectiva del régimen de construcción civil, de los gremios representativos en las regiones donde ejecutamos nuestras operaciones. procurando siempre por una negociación transparente y de mutuo beneficio.”

“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

SEAMOS SOSTENIBLES

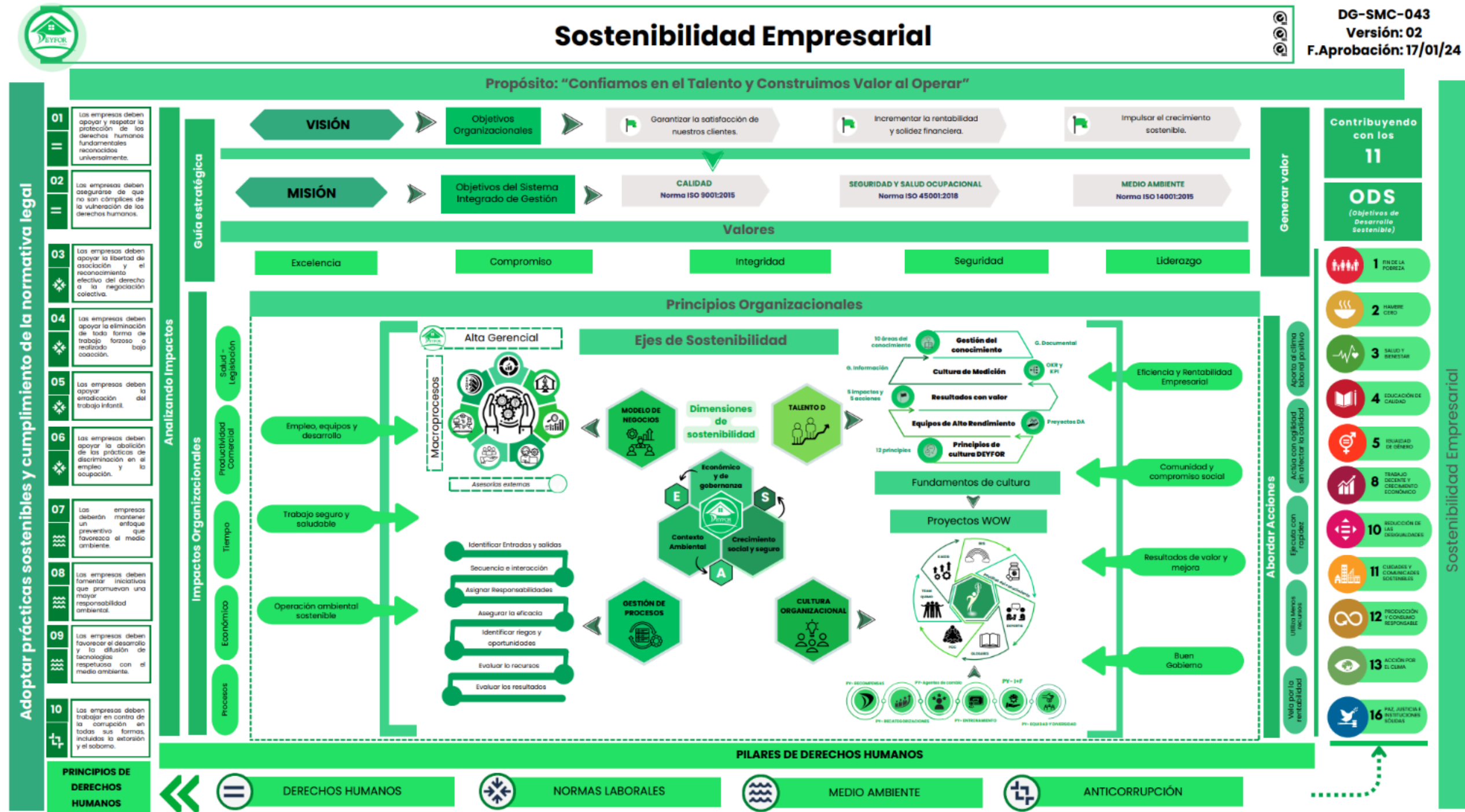


**TRABAJOS EN CLARIFICADOR I - PLANTA
YANACOCCHA NORTE
PY-026 (2024)**

“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

En la travesía hacia la excelencia sostenible, nuestra alta gerencia ha establecido un propósito, misión, valores y principios base gracias a los cuales hemos desarrollado un modelo integral que abarca diversas dimensiones y ejes estratégicos.

Nuestro compromiso con esta estructura nos permite evolucionar de manera continua, adaptándonos a las nuevas realidades y consolidándonos como una empresa socialmente responsable.



 **VISIÓN**

Incrementar nuestra participación empresarial a nivel nacional desarrollando proyectos y servicios en el sector minero, aumentar la competitividad, garantizando la generación de valor compartido en nuestros grupos de interés y el crecimiento sostenible y rentable en cada proceso con resultados tangibles para sus aliados estratégicos.

 **MISIÓN**

Desarrollar nuestras actividades de manera sostenible y responsable, mediante el compromiso de un trabajo especializado e integrado para la ejecución de proyectos civiles, electromecánicos y servicios de mantenimiento, mejorando de forma continua los estándares de calidad, en eficiencia de tiempos de respuesta, en seguridad, medio ambiente y confiabilidad, además de generar valor para nuestro equipo humano, clientes y aliados estratégicos.



“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

NUESTROS VALORES



Excelencia

Se refleja en la motivación por mejorar continuamente y fortalecer la competitividad en el desempeño de nuestras funciones diarias, comunicándonos de manera efectiva, actuando con pasión y responsabilidad, y optimizando el uso de recursos para lograr un crecimiento sostenible y rentable en cada proceso.



Liderazgo

Es la capacidad de colaborar y guiar a los miembros de la organización hacia un objetivo común, motivando y fortaleciendo equipos interdisciplinarios de alto rendimiento mediante un trabajo coordinado, disciplinado y orientado a resultados.



Compromiso

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa, desarrollando un sentido de pertenencia, lealtad y orgullo por ser parte de esta.



Integridad

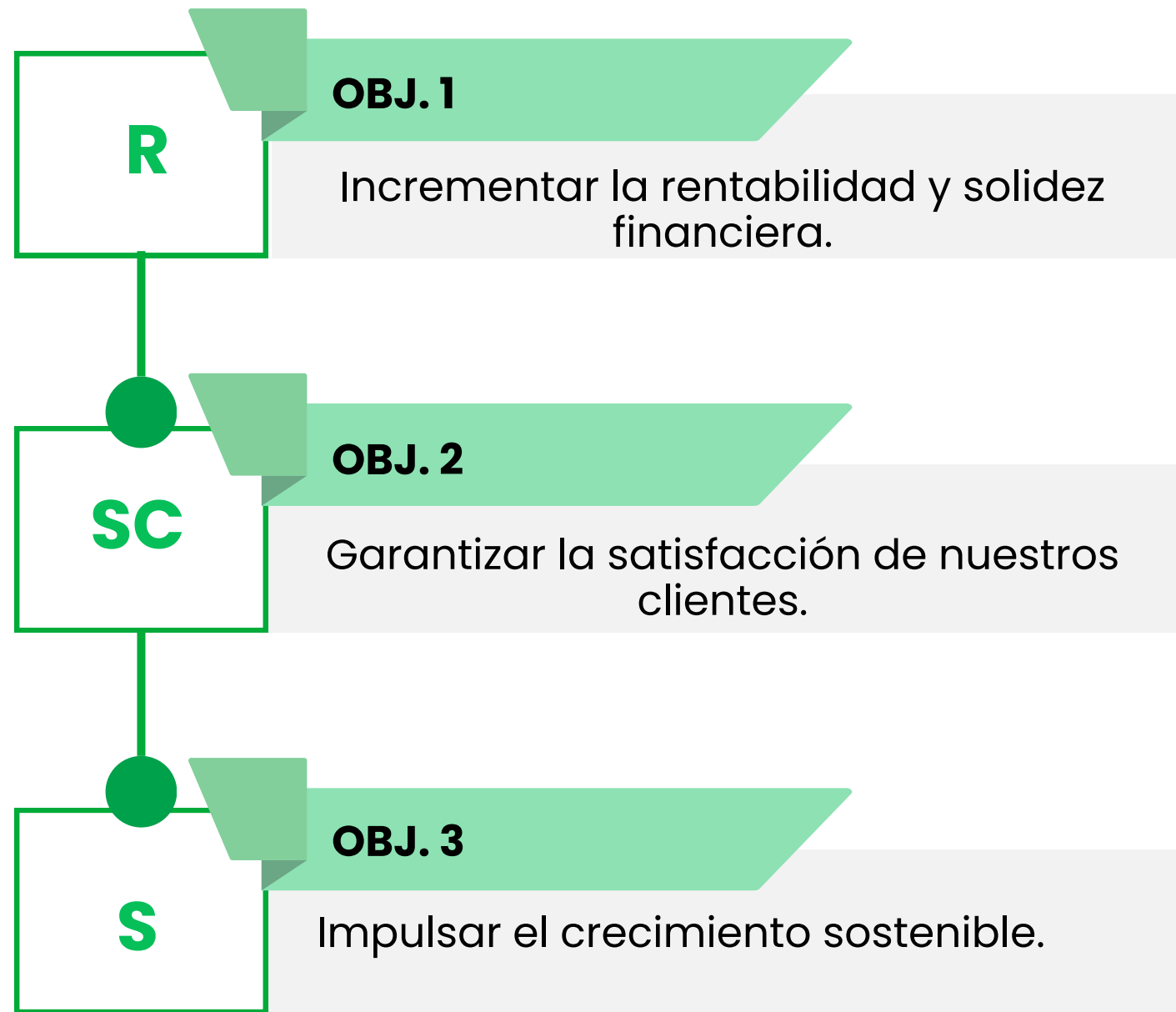
Actuamos con honestidad, mostrando coherencia entre la palabra y acción, asumiendo el compromiso de cumplir con las tareas encomendadas, y siendo éticamente responsable de nuestra gestión.



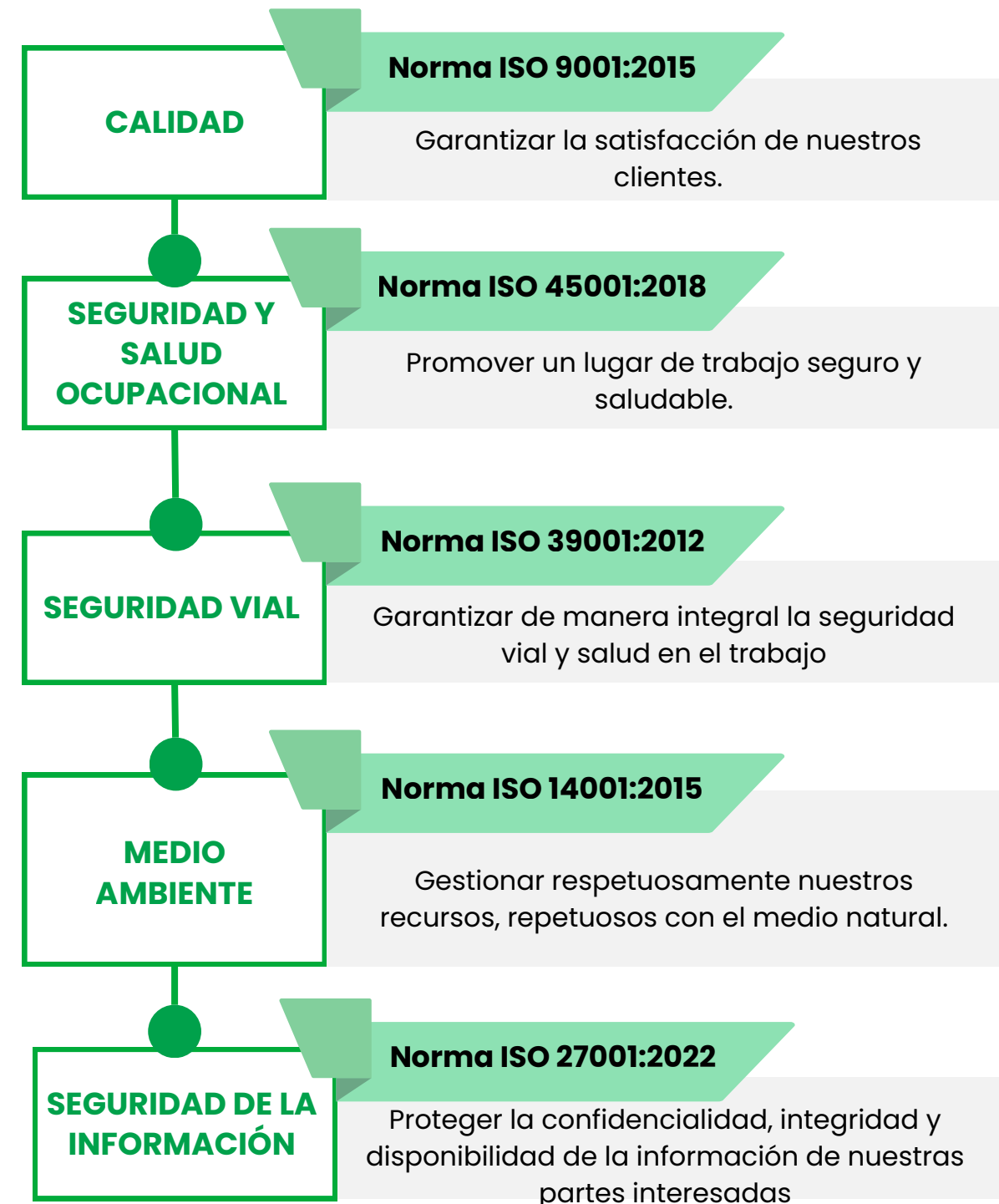
Seguridad

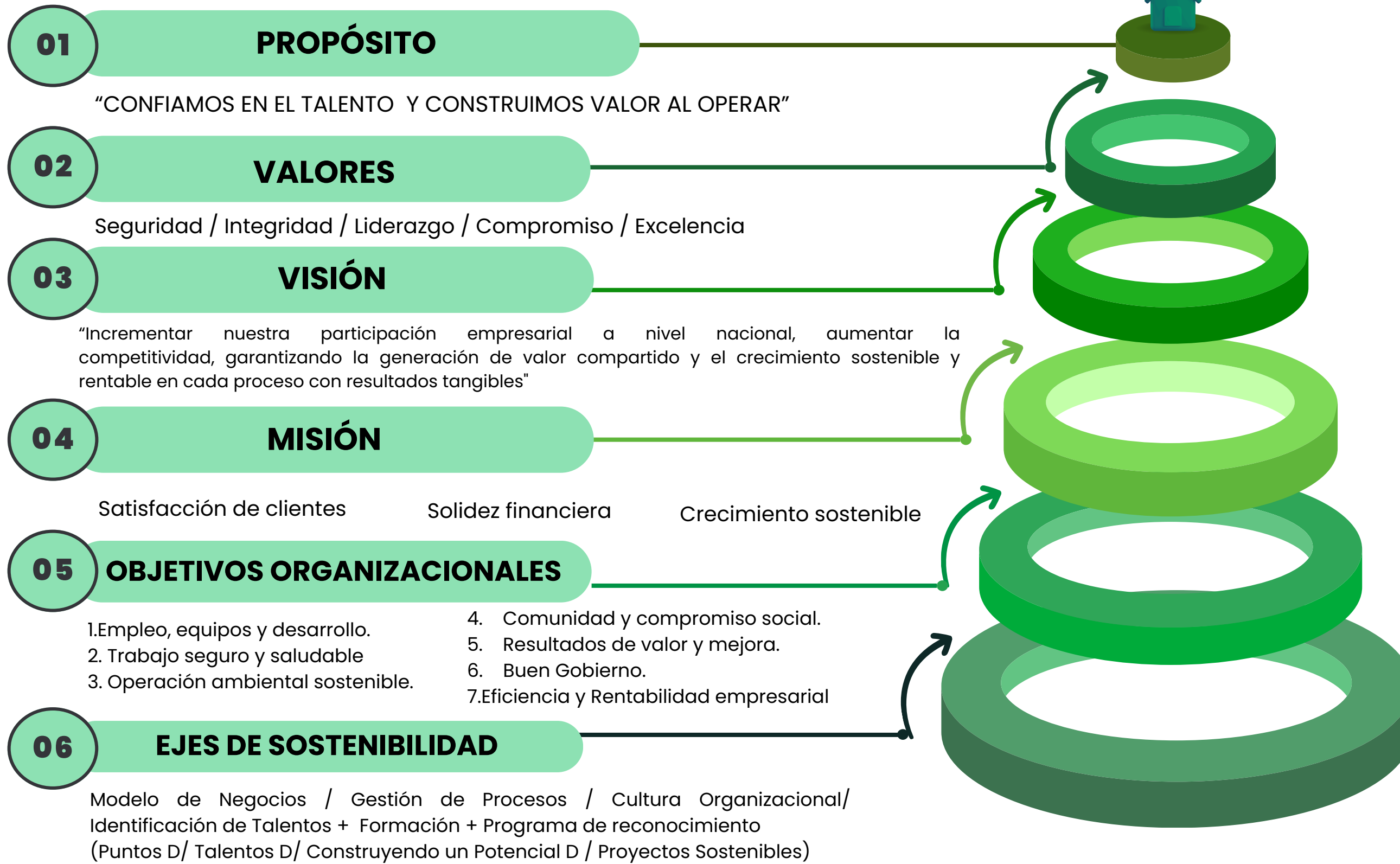
Priorizamos el bienestar físico y mental de las personas, fomentando una cultura de seguridad y participación dinámica de nuestros colaboradores en cuanto a la gestión de riesgos y buenas prácticas en el trabajo.

01 OBJETIVOS ORGANIZACIONALES



02 OBJETIVOS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE GESTIÓN





LOS PILARES DE NUESTRO PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN

El programa de transformación DEYFOR se compone de tres pilares fundamentales: el propósito, los valores y la Visión.

Para lograrlo, la empresa ha establecido tres objetivos organizacionales que serán alcanzados mediante la aplicación de nuestros siete principios y nuestra estrategia de transformación.

PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

Lo más valioso **es gestionar el talento y la diversidad**, enfatizando al respeto de la persona y sus necesidades.

Las **iniciativas de valor, las que se proyectan en beneficio** organizacional y grupos de interés.

Mantener la **acción social, contribuyendo responsablemente en donde operemos.**

La cultura de medición para lograr el **eficiente seguimiento y control de datos económicos.**

01

Empleo, equipos y desarrollo



03

Resultados de valor y mejora



05

Comunidad y compromiso social



07

Eficiencia y Rentabilidad Empresarial



02

Buen Gobierno



Integración y activos de procesos, o reportes de datos no financieros.

04

Trabajo seguro y saludable



La seguridad, la salud y el desarrollo de nuestro equipo y ambientes de trabajo.

06

Operación ambiental sostenible



Una gestión sostenible que proteja al medio ambiente minimizando el impacto de nuestras operaciones.

“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”



S E A M O S

ISO 9001:2015



ISO 14001: 2015



Hulla de carbono



ISO 45001: 2018



ISO 39001: 2012



Dimensiones de sostenibilidad

S O S T E N I B L E S

Nuestro programa de sostenibilidad se titula **"SEA-mos Sostenibles"** se fundamenta en tres dimensiones clave respaldados por diversas certificaciones, que garantizan nuestro compromiso con prácticas sostenibles y nuestro impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

La aplicación de nuestro sistema de gestión integrado ha contribuido a establecer un contexto con el cual se han tomado decisiones y se han trazado objetivos en aras de lograr ser una empresa sostenible.

[Ver más](#)

Política Organizacional 01

[Ver más](#)

Política de Responsabilidad Social, Inclusión y diversidad 02

[Ver más](#)

Política Disciplinaria 03

[Ver más](#)

Política Ética Empresarial 04

[Ver más](#)

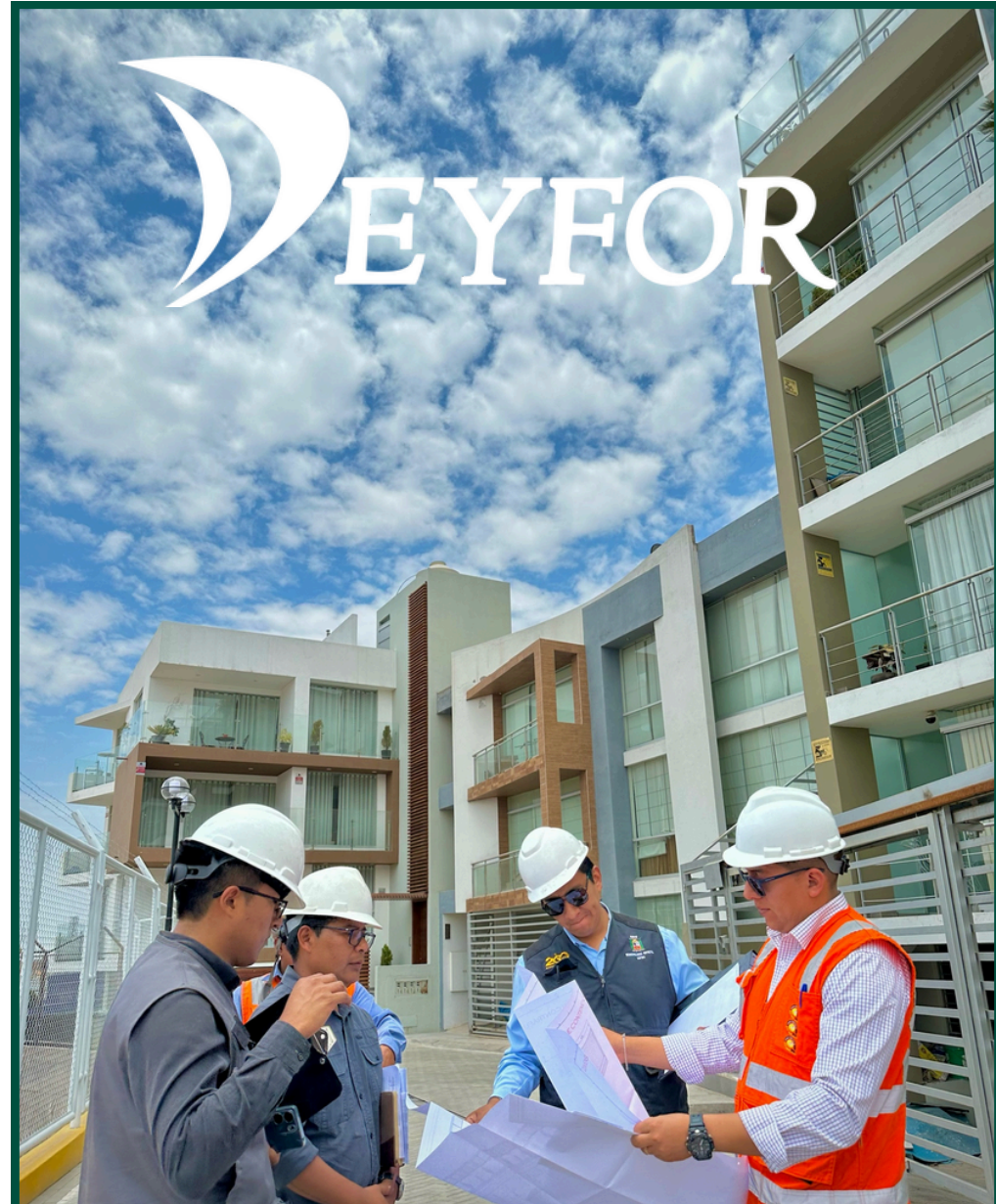
Política de Fatiga y Somnolencia 05

[Ver más](#)

Política de Derecho a Decir NO 06

[Ver más](#)

Política de Alcohol y Drogas 07



08 Política de Intervención Frente Al Hostigamiento Sexual

[Ver más](#)

09 Política de Seguridad de la Información

[Ver más](#)

10 Política Anticorrupción

[Ver más](#)

11 Política Salarial

[Ver más](#)

12 Política de Sostenibilidad Empresarial

[Ver más](#)

13 Política de Igualdad y No Discriminación

[Ver más](#)

14 Política de Derechos Humanos

[Ver más](#)

Conoce más en:

[Código de Ética](#)

Podemos visualizarlas en:



<https://www.deyfor.net>

Sobre Nosotros

Políticas

AC2,E1,E1.1,E2,G2,G3,HR/L1,HR/L3,HR2



Difusiones sobre el código de ética	Porcentaje alcanzado en capacitaciones	Porcentaje alcanzado en compromisos firmados (Nuevos Ingresos)
 Colaboradores	90%	100%
 SubContratistas	100%	100%

Además, ofrecemos copias digitales de nuestro código de ética y conducta, y organizamos sesiones de capacitación para nuevos colaboradores y proveedores.



Durante el 2024 Deyfor no participó en procesos administrativos o judiciales en calidad de demandada, habiendo logrado la libre resolución de los casos pendientes del periodo anterior.

Consideramos importante seguir estrictamente nuestra política de ética empresarial alineada con nuestro código de ética.

Durante el 2024 no se presentaron casos relacionados a violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.

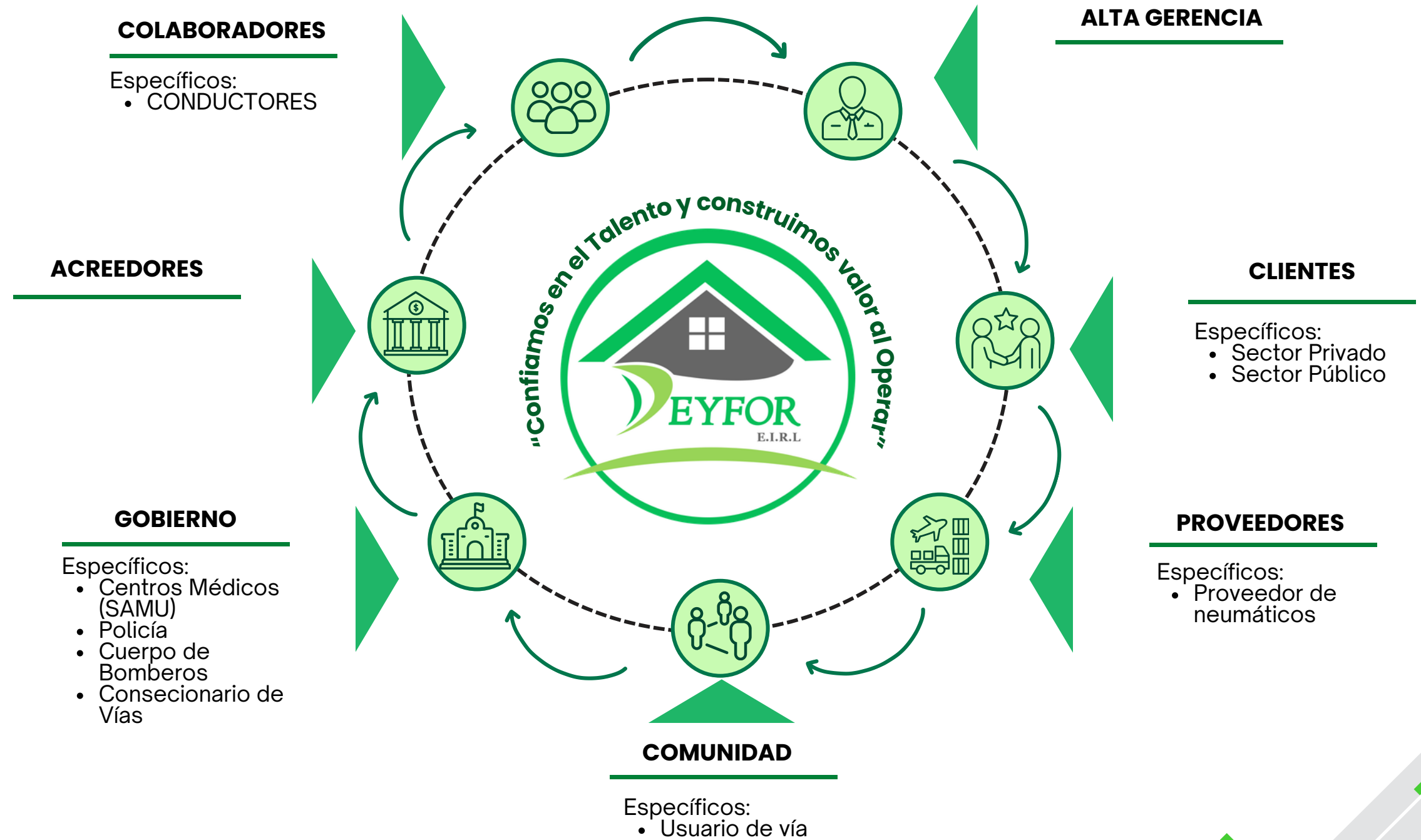


En 2024 con la adopción del sistema de gestión en seguridad vial fue necesaria la revisión del mapa de grupos de interés. Se tomó la decisión de mantener los grupos de interés, pero generar una categoría específica dentro de algunos de estos como son:

Cuerpo de bomberos, policía municipal, usuario

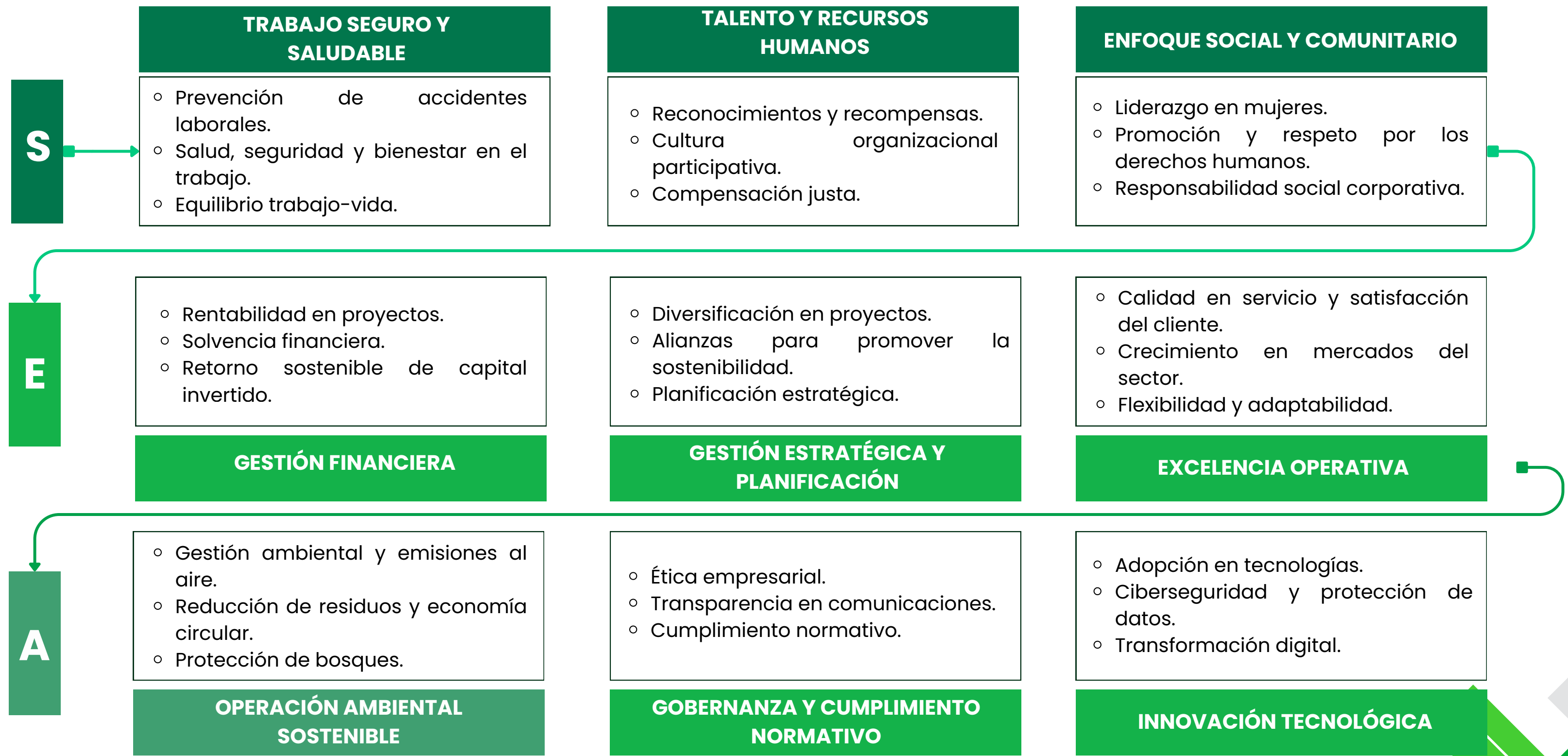
Además, evaluamos los canales y la frecuencia de comunicación, así como sus expectativas de información con respecto a nuestra gestión, para asegurar que el proceso de relación es adecuado, logrando incluso llevar a cabo simulacro en conjunto con algunas partes interesadas.

En el gráfico presentado a la derecha, se muestran los grupos de interés identificados:



LISTA DE TEMAS MATERIALES

Durante el 2024 no se presentan cambios en los temas materiales de la organización.



E10, GHR1, HR/L2, S2, G4

TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE



PROYECTO DE ACCIÓN SOCIAL
"CRECE CON LOLA"
PY-S002 (2024)

"Confiamos en el talento y construimos valor al operar"



MISIÓN DE SISTEMA DE SEGURIDAD

Desarrollamos una gestión de riesgos laborales y reducimos el impacto negativo de nuestras actividades al medio ambiente, para garantizar un lugar de trabajo seguro

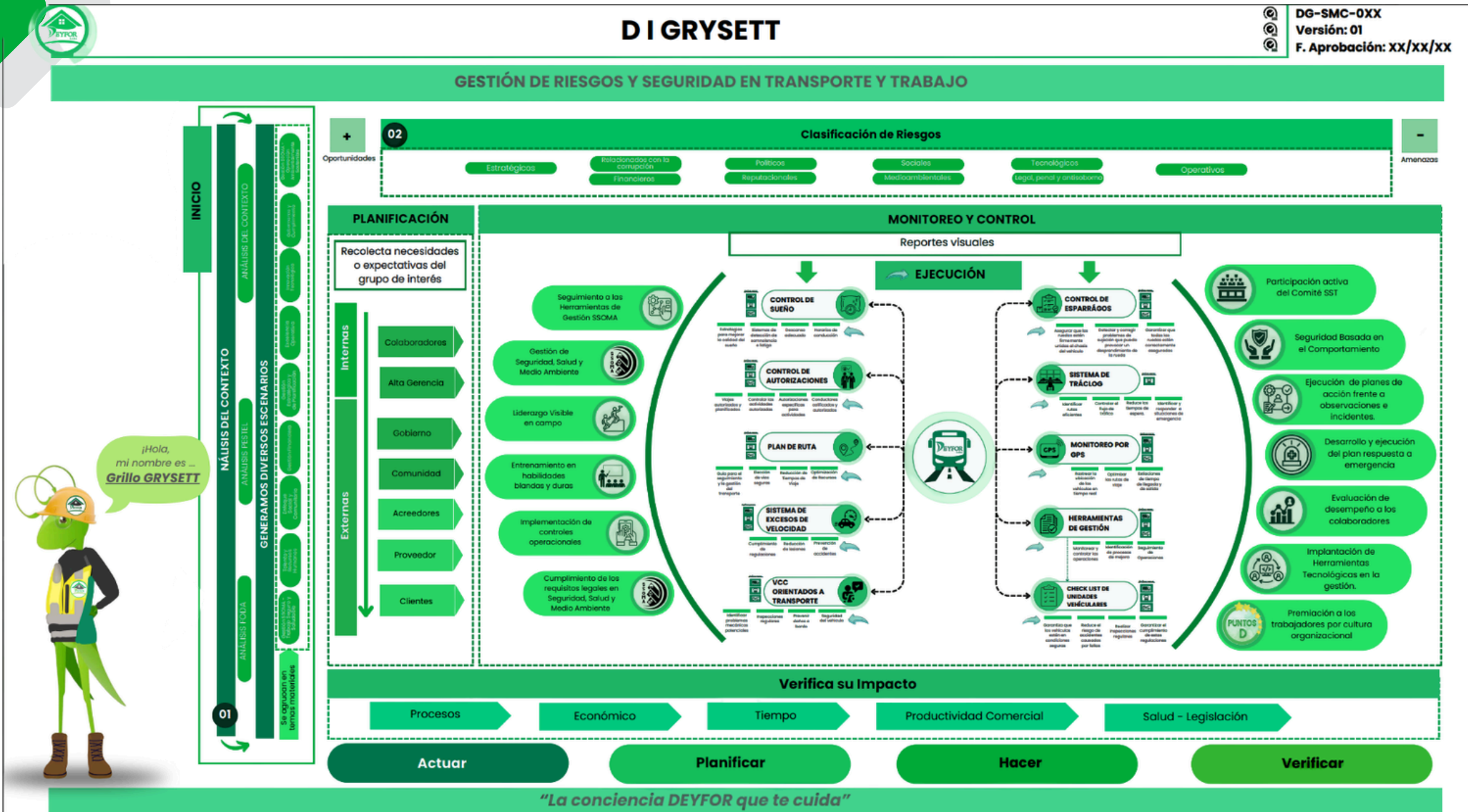
COMPROMISO

Nos comprometemos a prevenir accidentes y garantizar un entorno seguro, promoviendo una cultura de seguridad, protegiendo la salud de los trabajadores y minimizando impactos ambientales.

En 2024 nuestro macroproceso SSOMA atravesó un cambio en el cual Medio Ambiente pasaba a formar parte de un macroproceso distinto, denominado Ambiental y Social Corporativo. Sin embargo el reporte de datos por medio ambiente sigue siendo codependiente con Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adoptando las buenas practicas desarrolladas en el exigente sector minero, aplicamos nuestro modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo en todas las actividades que ejecuta la organización.

GESTIÓN DE RIESGOS



OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades, a través de la promoción, protección de la salud, con la identificación de peligros, evaluación, control de riesgos y mitigando los impactos negativos al ambiente

META OBJETIVO

Prevenir accidentes y garantizar un entorno laboral seguro y saludable mediante la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos. Fomentar una cultura de seguridad proactiva, asegurando la protección de la salud de los trabajadores y reduciendo impactos negativos en el ambiente.

Del mismo modo, durante 2024 se buscó la forma de lograr concientizar en profundidad a nuestra fuerza laboral en respuesta a emergencias y gestión de riesgos. Se ha desarrollado el modelo D|GRYSETT por Gestión de Riesgos y Seguridad en Transporte y Trabajo. Gracias a ello se ha logrado potenciar el sistema de gestión de seguridad en el trabajo, ampliando su alcance a seguridad vial de manera integrada y sin comprometer su desempeño.

Como parte de nuestro compromiso con la seguridad de los colaboradores, buscamos involucrarlos activamente en la gestión de su seguridad personal. Cada miembro del comité cumple con un programa de capacitaciones que los prepara en temas relacionados a la seguridad y salud ocupacional.

Miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

MIEMBROS TITULARES DEL EMPLEADOR

Guillermo Huamán Mantilla Presidente	Manuel Wilfredo Penas Cuzqui 2º Miembro Titular Empleador
Jorge Luis Rodríguez Gamboa Secretario	Jorge Moreno Rodríguez 3º Miembro Titular Empleador
Karen Janina Vargas Chalan 4º Miembro Titular Empleador	Mónica Álvarez Cárdenas 5º Miembro Titular Empleador

"Confiamos en el talento y construímos valor al operar".

Miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

MIEMBROS TITULARES DE LOS TRABAJADORES

Juan Lucano Mendoza 1º Miembro Titular de los Trabajadores	Jimmy Herrera Vásquez 2º Miembro Titular de los Trabajadores
Ubliverto Rodríguez Calua 3º Miembro Titular de los Trabajadores	Jheyner Murrugarra Roncal 4º Miembro Titular de los Trabajadores
Luis Arturo Gullierrez Perez 5º Miembro Titular de los Trabajadores	Wilson Santos Valencia 6º Miembro Titular de los Trabajadores

"Confiamos en el talento y construímos valor al operar".

BRIGADA DE EMERGENCIAS

OFICINAS CAJAMARCA

JEFE DE BRIGADA RUIZ GORMAS DANI MILLER Cel: 91519856	BRIGADISTA 1 VARGAS CHALAN KAREN JANINA Cel: 91599779
BRIGADISTA 2 BAZAN VALVERDE JONATHAN Cel: 956377128	BRIGADISTA 3 AQUINO PASTOR KARLA SUSSEL Cel: 920364789
BRIGADISTA 4 MARIN CORTES JUVO CESAR Cel: 915570075	BRIGADISTA 5 VASQUEZ SARMIENTO JUNIOR Cel: 989532029

"Confiamos en el talento y construímos valor al operar".

BRIGADA DE EMERGENCIAS

PROCESO DE MANEJO DE EMERGENCIAS EN EL SERVIDOR DE MANTENIMIENTO MECÁNICO, ELÉCTRICO E INFORMATICA EN LOS SISTEMAS DE ENFERMERIA

JEFE DE BRIGADA ALAMO LAICE RONALD Cel: 94929916	BRIGADISTA 1 IPLULO INFANTE WALDIR Cel: 94999202
BRIGADISTA 2 VECCA NIMBOMA JUVO WALTER Cel: 97623132	BRIGADISTA 3 FLORES DE LA CRUZ ANGEL LUIS Cel: 94532794
BRIGADISTA 4 BOGGIO MARIN BYRON GIACOMA Cel: 97623132	BRIGADISTA 5 HERRERA WALTER JONATHAN Cel: 94532794

"Confiamos en el talento y construímos valor al operar".

Además de los comités SST e IFHS, contamos con brigadas dedicadas a la prevención y respuesta a emergencias. Este enfoque sigue siendo prioritario para nosotros, y estamos constantemente mejorando nuestro sistema integrado de gestión, que incluye el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nuestro nuevo Macro Proceso - Ambiental y Social Corporativo, garantiza la implementación de acciones para lograr un ambiente laboral saludable, libre de discriminación y hostigamiento sexual.



Mismo comité que también conforma el comité de igualdad de género y realiza acciones en favor de erradicar la discriminación y fomentar un ambiente de trabajo equitativo para todos.

Acciones que nos hicieron acreedores del reconocimiento como empresa segura libre de violencia de género para la mujer.

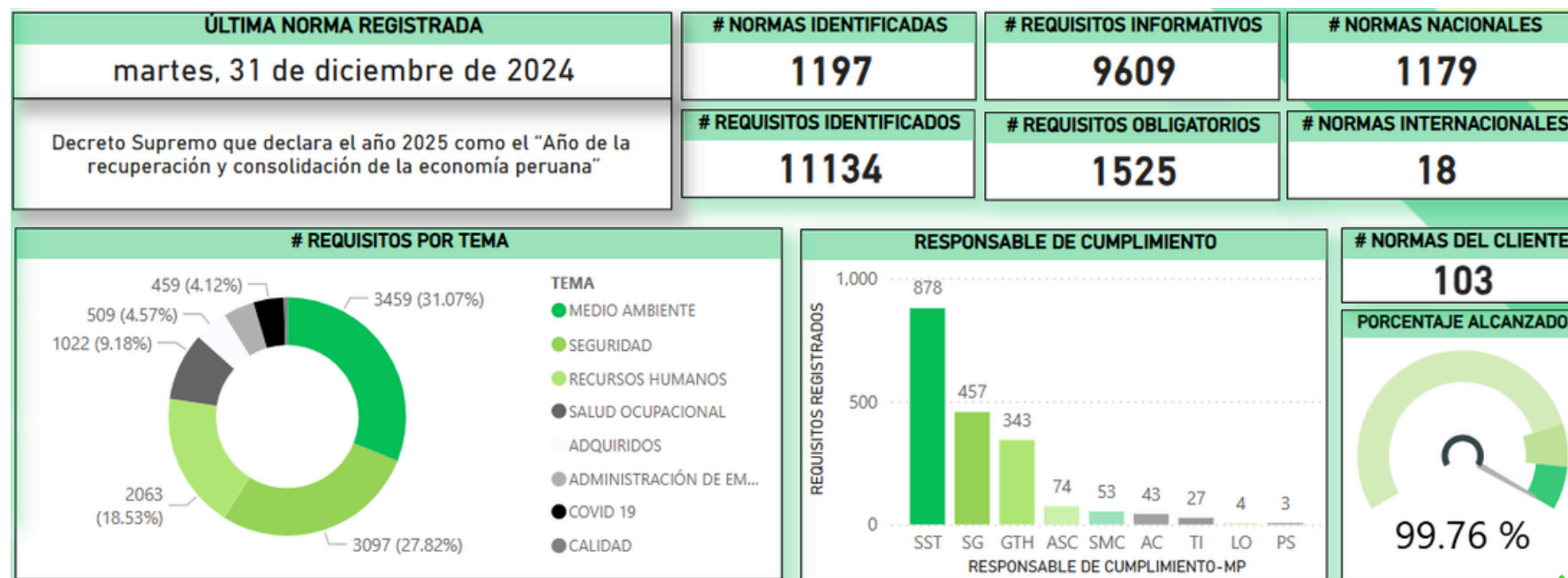
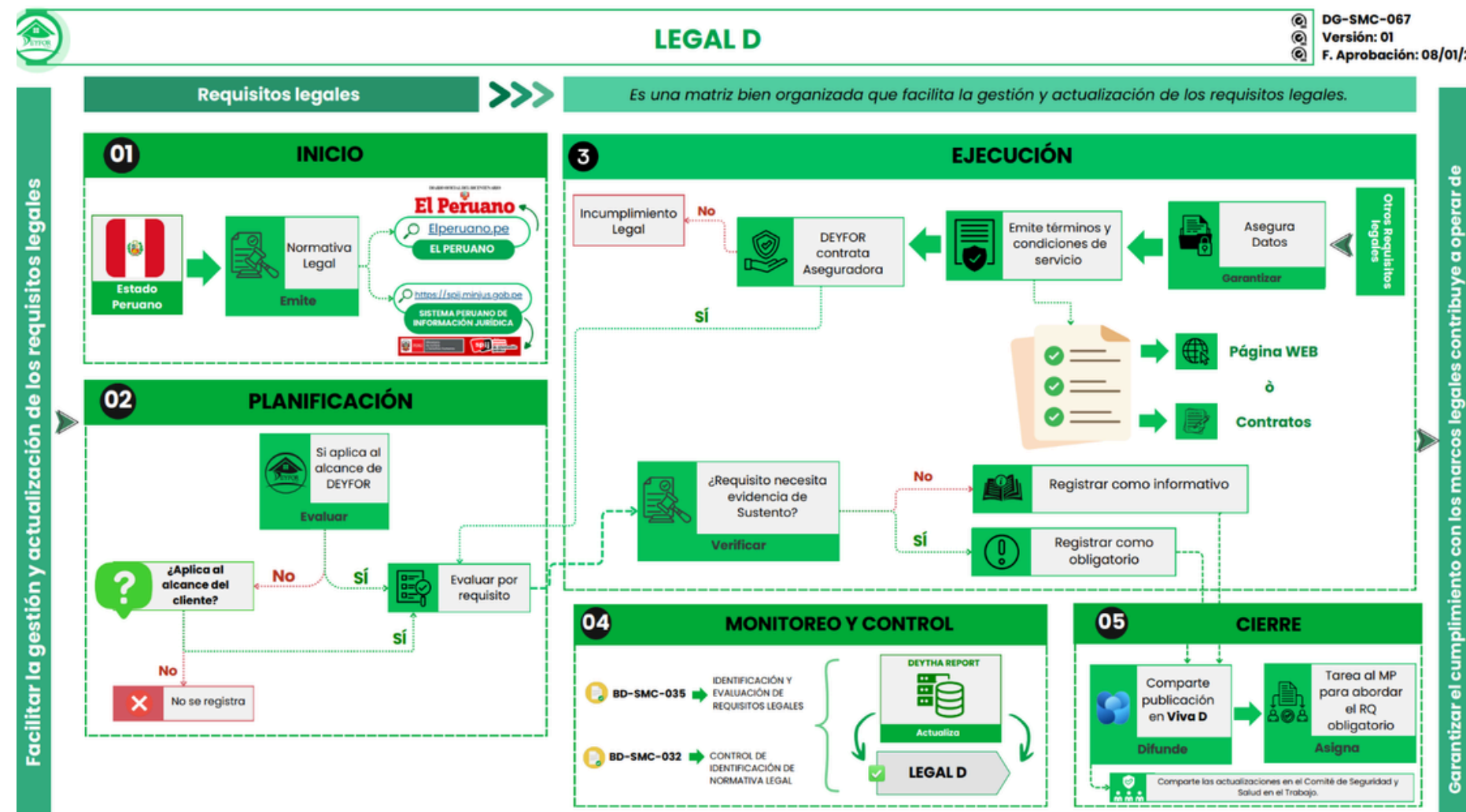


SISTEMA DE GESTIÓN - SSOMA

Nuestro sistema integrado de gestión también considera el cumplimiento normativo como parte fundamental del sistema.

Para ello se ha desarrollado una herramienta digital que garantiza el seguimiento al cumplimiento de requisitos legales, llegando a registrar 1206 normas identificadas para las cuales 367 son de obligatorio cumplimiento.

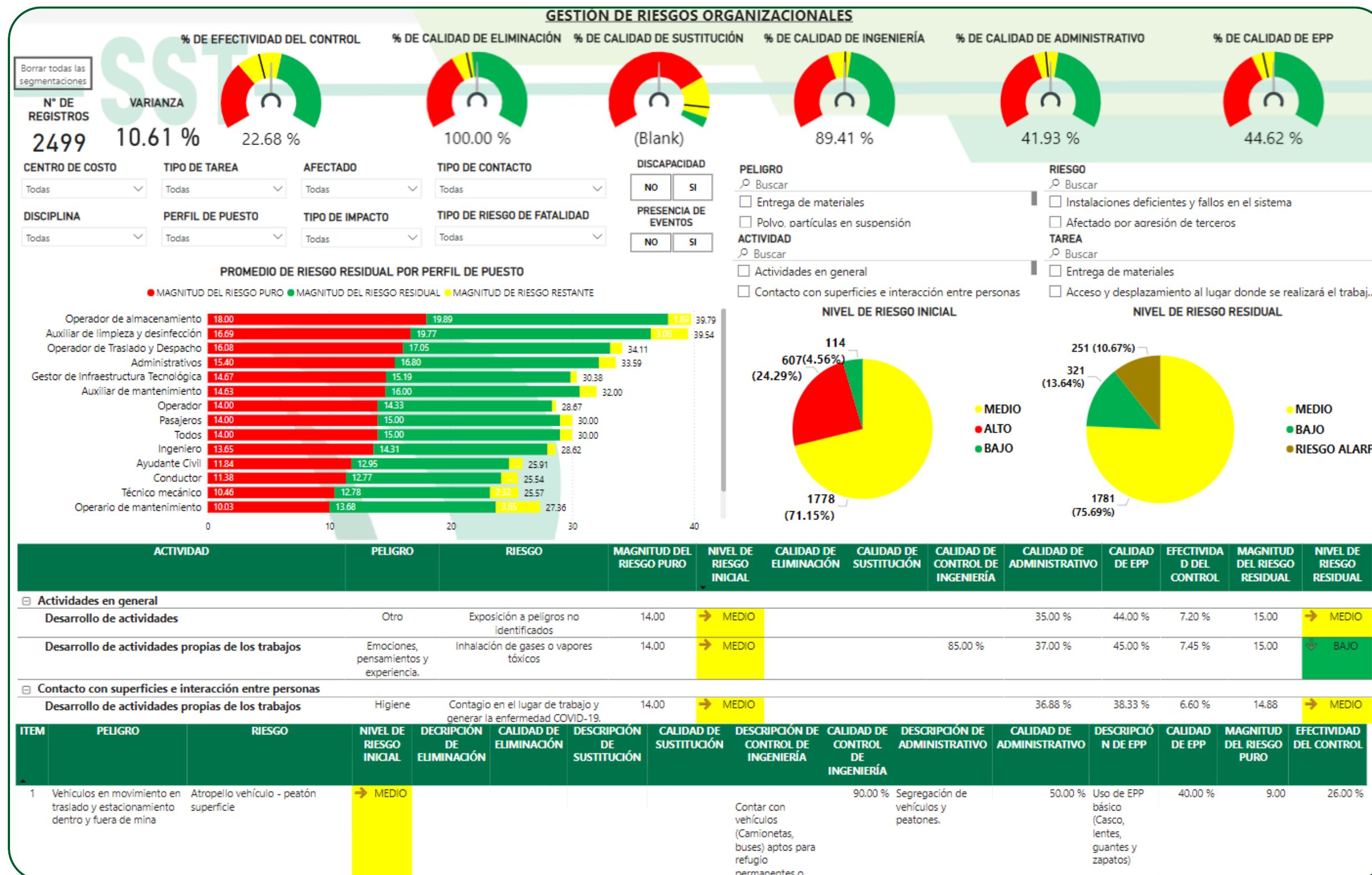
LEGALID - nos permite mantener actualizado el cumplimiento legal de la organización.



GESTIÓN DE RIESGOS

Hemos implementado diversas herramientas de gestión que nos permiten monitorear los riesgos a la seguridad y salud en el trabajo en todos los frentes de la organización.

Mediante la adopción de tecnologías hemos integrado estas herramientas para lograr un reporte visual del uso de estas herramientas de gestión, lo cual permite monitorear en tiempo real la gestión de riesgos y su nivel de riesgo por perfil de puesto y frente de trabajo.



GESTIÓN DE RIESGOS

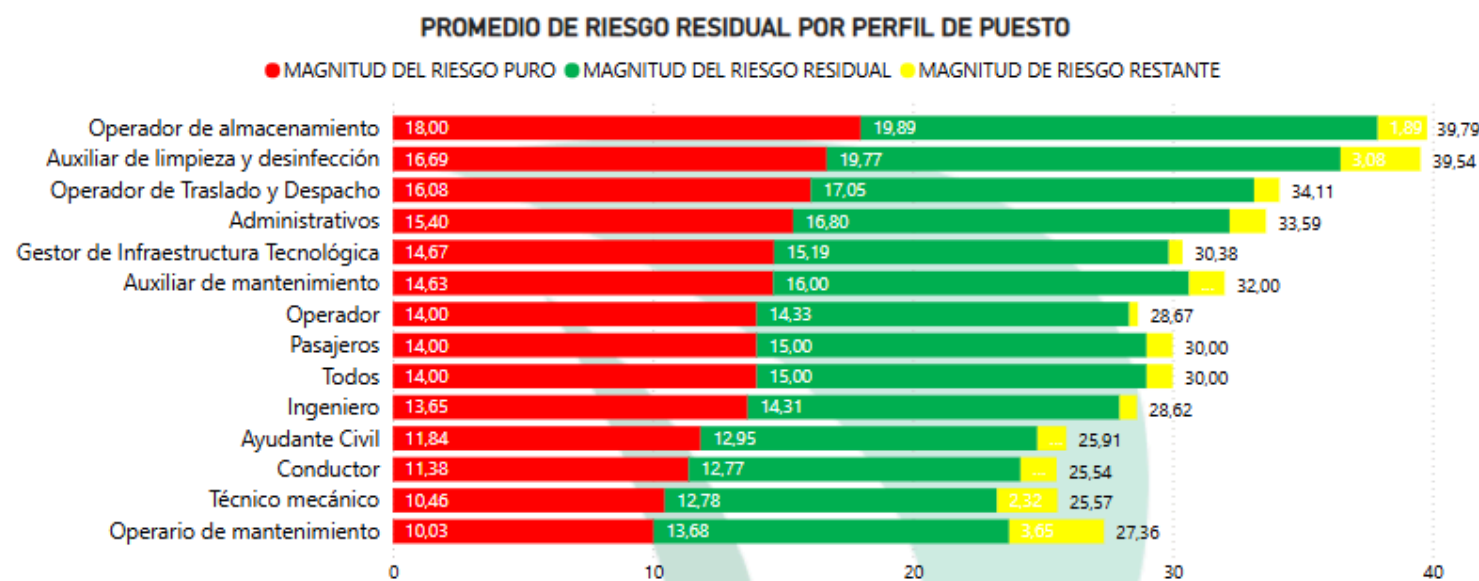
Se ha digitalizado la identificación de peligros y evaluación de riesgos en la organización

ACTIVIDAD	PELIGRO	RIESGO	MAGNITUD DEL RIESGO PURO	NIVEL DE RIESGO INICIAL	CALIDAD DE ELIMINACIÓN	CALIDAD DE SUSTITUCIÓN	CALIDAD DE CONTROL DE INGENIERÍA	CALIDAD DE ADMINISTRATIVO	CALIDAD DE EPP	EFFECTIVIDAD DEL CONTROL	MAGNITUD DEL RIESGO RESIDUAL	NIVEL DE RIESGO RESIDUAL
Ejecución de entrega	Entrega de materiales	Golpes, cortes y atrapamiento	18,00	BAJO			90,00 %	38,00 %		13,60 %	19,40	BAJO
Organización de almacén	Estantes y anaqueles no asegurados a la pared/suelo/techo.	Caidas al mismo nivel	18,00	BAJO			90,00 %	37,86 %	48,57 %	21,34 %	20,07	BAJO
Mantenimiento de infraestructura	Energía eléctrica	Atrapamiento de manos, dedos o cualquier parte del cuerpo.	17,25	BAJO	100,00 %		91,54 %	44,29 %	46,15 %	25,11 %	18,61	BAJO
Ejecución de Compras	Desniveles	Atropellos	16,08	BAJO			91,33 %	42,78 %	47,00 %	20,71 %	17,05	BAJO
Ejecución de actividades	Polvo, partículas en suspensión	Agresiones	15,74	BAJO			88,86 %	41,64 %	47,50 %	22,98 %	17,64	BAJO
Traslado	Asaltos, robos	Atrapamiento de manos, dedos o cualquier parte del cuerpo	15,23	BAJO			82,73 %	39,71 %	50,00 %	13,35 %	16,31	BAJO
Mantenimiento de infraestructura tecnológica	Desniveles	Caidas a distinto nivel	14,67	BAJO			92,86 %	43,33 %	43,64 %	17,37 %	15,19	BAJO
Actividades en general	Emociones, pensamientos y experiencia.	Exposición a peligros no identificados	14,00	MEDIO			85,00 %	36,33 %	44,55 %	7,37 %	15,00	BAJO
Contacto con superficies e interacción entre personas	Higiene	Contagio en el lugar de trabajo y generar la enfermedad COVID-19.	14,00	MEDIO				36,88 %	38,33 %	6,60 %	14,88	MEDIO
Delimitación y zona de exclusión	Energía cinética	Caidas al mismo nivel	14,00	MEDIO				30,00 %	41,67 %	3,20 %	14,33	MEDIO
Trabajos administrativos y operativos	Otro	Caidas al mismo nivel	14,00	MEDIO			90,00 %	39,17 %	42,62 %	5,01 %	14,52	BAJO
Transporte de herramientas, materiales y equipos dentro y fuera de mina	Climas adversos	Agresión por personal terceros dentro de mina o fuera de mina (en ruta)	13,00	ALTO			88,00 %	40,35 %	43,64 %	8,43 %	14,23	ALTO
Transporte de Personal ruta dentro y fuera de mina	Apertura y cierre de bodegas en buses para colocar equipajes	Afectado por agresión de terceros	12,21	MEDIO			90,00 %	42,61 %	44,69 %	7,48 %	13,31	BAJO

De las actividades registradas se desglosan las tareas asociadas a la actividad.

ITEM	PELIGRO	RIESGO	NIVEL DE RIESGO INICIAL	DESCRIPCIÓN DE ELIMINACIÓN	CALIDAD DE ELIMINACIÓN	DESCRIPCIÓN DE SUSTITUCIÓN	CALIDAD DE SUSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE CONTROL DE INGENIERÍA	CALIDAD DE CONTROL DE INGENIERÍA	DESCRIPCIÓN DE ADMINISTRATIVO	CALIDAD DE ADMINISTRATIVO	DESCRIPCIÓN DE EPP	CALIDAD DE EPP	MAGNITUD DEL RIESGO PURO	EFFECTIVIDAD DEL CONTROL
2432	Estantes y anaqueles no asegurados a la pared/suelo/techo.	Golpeado por caída de objetos (herramientas, equipos y/o materiales).	BAJO					Empotrar estantes y anaqueles a la pared / piso / techo.	90,00 %	Señalización: Cuidado Caída de Objetos.	30,00 %			18,00	42,40 %
2433	Herramientas, equipos y/o materiales.	Cortes y/o raspones	BAJO							Charla: difusión de forma correcta de manipulación de cargas.	40,00 %			18,00	6,40 %
2434	Herramientas, equipos y/o materiales.	Cortes y/o raspones	BAJO							Señalización: Uso obligatorio de EPP.	30,00 %			18,00	6,40 %
2435	Herramientas, equipos y/o materiales.	Cortes y/o raspones	BAJO							Señalización: Atención Peligro de Caidas.	30,00 %			18,00	6,40 %
2436	Uso de guantes de seguridad	Cortes y/o raspones	BAJO							Señalización: Atención Peligro de obstáculos.	30,00 %			18,00	6,40 %
2437	Materiales peligrosos	Irritación en las vías respiratorias y ojos	BAJO					Bandejas de contención con capacidad mínima 110%.	90,00 %	Hojas MSDS de los productos a usar.	50,00 %	Uso de respirador de media cara con filtro para vapores orgánicos.	50,00 %	18,00	44,00 %
2438	Materiales peligrosos	Irritación en la piel	BAJO					Bandejas de contención con capacidad mínima 110%.	90,00 %	Productos químicos rotulados con su H&MS.	50,00 %	Uso de guantes de jete C33 o nitrilo	50,00 %	18,00	44,00 %
2439	Materiales peligrosos	Irritación en la vista	BAJO					Bandejas de contención con capacidad mínima 110%.	90,00 %	Charla de seguridad: Uso correcto de EPP.	50,00 %	Uso de lentes tipo Google	50,00 %	18,00	44,00 %

Y también el nivel de riesgo al que está expuesto un perfil.



Por su parte, los cursos de formación para colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo están basados en el ANEXO N.º 6 CAPACITACIÓN BÁSICA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL del D.S. 024-2016-EM modificado por D.S. 023-2017-EM Reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería, se cuenta también con un programa de capacitación de acuerdo con la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783.

SERVICIOS DEL SISTEMA DE SALUD

Nuestro proceso de Salud Ocupacional parte fundamental de nuestro sistema de gestión SSOMA cumple las funciones de identificación de factores de riesgo ocupacional, promoción de la salud mental, vigilancia médica y seguimiento a la rehabilitación de nuestros trabajadores.

Mediante la implementación de programas, campañas y entrenamientos de prevención buscamos la promoción de la salud, de estilos de vida saludable, nutrición adecuada, bienestar emocional, psicoterapia y demás necesarias para el bienestar de todos nuestros colaboradores.



Quimo FIT - Día de la construcción civil

Noviembre 2024



"Confiamos en el Talento y Construimos Valor al Operar"

Mediante la implementación de pulseras podemos monitorear el sueño de nuestros conductores, asegurando un adecuado descanso para evitar accidentes por conducción.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE FATIGA Y SOMNOLENCIA

PROGRAMA DE MONITOREO DE AGENTES DE RIESGO

Sobre el programa de monitoreo de agentes de riesgo se encuentra programado a ejecutarse el año 2024.

Respecto al monitoreo vigente se cumplió al 100 % con el programa de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos y se tomaron las medidas correctivas para un caso de iluminación insuficiente para un perfil.



Busca prevenir enfermedades desde la identificación, acompañamiento y manejo de condiciones óptimas de salud. Como también la promoción de hábitos con campañas y capacitaciones

PROGRAMA ANUAL DE SALUD OCUPACIONAL

SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN A PROVEEDORES

Durante el 2023 se ha contado con el servicio de proveedores externos a quienes se ha exigido la implementación de nuestros estándares y procedimientos en seguridad asegurando así la presentación de indicadores durante su servicio.

Reforzando con auditorías internas e inopinadas a su desempeño.

700,464.0
Horas Persona Trabajadas

LT **0**

TRR **0**

AIR **0**

SEV **0**

LT: Lesión con tiempo Perdido
TRR: Índice de frecuencia de lesiones reportables
AIR: Índice de frecuencia de todas las lesiones
SEV: Severidad

PROGRAMAS DE OPERACIONES
359
100%
PROMEDIO FINAL

REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES
870
Recuento Total

0
FATALIDADES, DÍAS PERDIDOS Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

VERIFICACIÓN DE CONTROLES CRÍTICOS
1890 **193** **10.21%**
TOTAL DE VCC EFECTIVOS TOTAL DE VCC NO EFECTIVOS PROMEDIO DEL % DE DETECCIÓN

PRUEBAS DE ALCOTEST
0 **1347** **6983**
Suma de pruebas positivas Suma de pruebas realizadas a conductores Suma de pruebas realizadas a operativos y estratégicos

MONITOREO DE SUEÑO DE CONDUCTORES
2004

EXÁMENES MÉDICOS
906

BUSCADOR DE CURSOS
5571 **21850**
Nº DE CAPACITACIONES HORAS DE CAPACITACIÓN

HOMOLOGACIÓN DE ELECTRICISTAS
505
Total de ITEMS
58
Nº de PP electricistas

CONSOLIDADO DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN
2534
2175 SEGURIDAD
280 MEDIO AMBIENTE
79 RESPONSABILIDAD SOCIAL





Indicadores de Accidentabilidad	2021	2022	2023
Frecuencia de lesiones con tiempo perdido para empleados	0	0	0
Frecuencia de lesiones con tiempo perdido para subcontratistas	0	0	0
Frecuencia de lesiones registrables para empleados	0	0	0
Frecuencia de lesiones registrables para subcontratistas	0	0	0

OPERACIÓN AMBIENTAL SOSTENIBLE



**PARTICIPACIÓN EN FERIA AMBIENTAL -
PANAMÉRICAN SILVER**

(2024)

“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

En Deyfor estamos convencidos de que el éxito no solo se mide en resultados financieros, sino también en el impacto que generamos en nuestro entorno. La conciencia ambiental es un pilar fundamental de nuestra cultura, porque entendemos que cada decisión que tomamos influye en el bienestar del planeta y en la calidad de vida de las futuras generaciones.



Fotografía: Campaña "Cero plásticos"



Fotografía: Campaña "Adopta un árbol"

Del mismo modo fomentamos campañas orientadas a la preservación de la ecología que tanto caracteriza la región de Cajamarca.

CAMBIO CLIMÁTICO Y EMISIONES GEI



Entendemos que el compromiso con el desarrollo sostenible no es solo una tendencia, sino una responsabilidad. Cada acción que tomamos deja una huella, y es nuestra tarea asegurarnos de que esa huella sea lo más ligera posible para el planeta.

Sabemos que el impacto del cambio climático es una realidad y que la industria tiene un papel clave en mitigarlo. Por eso, nuestro compromiso es claro: adoptar prácticas que reduzcan nuestras emisiones, fomentar el uso de tecnologías más limpias y promover una cultura de sostenibilidad en cada nivel de nuestra organización.

01 HUELLA DE CARBONO

Huella de Carbono Perú se presenta como una “herramienta innovadora y de acción climática del Estado peruano que permite reconocer oficialmente el esfuerzo de las organizaciones públicas y privadas en reducir sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)”.

Consideramos entonces a esta herramienta como un paso clave dentro de nuestra estrategia sostenible y que por ello formará parte de nuestros indicadores ambientales.

02

MEJORA CONTINUA AMBIENTAL

Huella de carbono Perú nos permite también la mejora continua mediante los niveles de reporte.

Nivel 1 - Medición: reporta el cálculo de sus emisiones de GEI, conocido como huella de carbono.

Nivel 2 - Verificación: comprueba el cálculo de las emisiones de GEI, a través de un Organismo Evaluador de la Conformidad, también llamado Empresa Verificadora.

Nivel 3 - Reducción: consiste en la reducción de las emisiones de GEI de un año para otro, además de reportar una acción de mitigación de GEI implementada.

Nivel 4 - Reducción+: contempla al menos una de las siguientes acciones complementarias:

- i) neutralizar emisiones de GEI;
- ii) reducir las emisiones sostenidamente en el tiempo;
- iii) involucrar a los proveedores en la gestión de su huella de carbono.



03

ADAPTACIÓN AL CLIMA

El cambio climático ya no es un riesgo futuro: es una realidad presente que afecta a comunidades, ecosistemas, economías y organizaciones en todo el mundo.

Un plan de adaptación al cambio climático permite anticiparse y reducir los impactos negativos, así como aprovechar posibles oportunidades.

En Deyfor hemos dado el primer paso para la implementación de un adecuado plan de adaptación al clima considerando al cambio climático como fuente de riesgo a las operaciones de la organización.



04 REDUCIR, REUTILIZAR, RECICLAR

El agotamiento de recursos y el incremento de sus costos es ahora una realidad a la que buscamos hacer frente.

La digitalización de información documentada y la aplicación de las 3R de la ecología forma parte de nuestra conciencia ambiental y apuntamos a lograr aplicar una economía circular.



Fotografía: confección de artículos reciclables

05 IDENTIDAD AMBIENTAL

Cajamarca es una ciudad verde, rodeada de naturaleza y biodiversidad, desde su fundación Deyfor promueve su cuidado y preservación realizando diversas actividades como son:

- “Un paso por el medio ambiente”, campaña que forma parte de las actividades de nuestro aniversario empresarial y en donde tomamos un tiempo para realizar un recojo de residuos en la comunidad.



Fotografía: Organización en Campaña de limpieza de áreas urbanas para contribuir a la conservación del Medio Ambiente “Un Paso por el Medio Ambiente”

Fomentamos la movilidad sostenible mediante préstamo de bicicletas y facilidades a sus usuarios.

EMISIONES GEI (tCO2e)

237.70

Emisiones Directas (Alcance 1)

2.09

Emisiones Indirectas (Alcance 2)

29.74

Otras Emisiones Indirectas (Alcance 3)

CONSUMO ENERGÉTICO

1085.5 KW-H

Energía eléctrica

22,047.81 GL

Diesel

228.79 GL

Gasolina

GENERACIÓN DE RESIDUOS 566 KG

No reciclables



Residuos Generales (Kg) **212**

Reciclables



Papel y Cartón (Kg) **120**



Plástico (Kg) **107**



Vidrio (Kg) **7**



Metales (Kg) **82**



Orgánicos (Kg) **38**

TOTAL DE HORAS DESTINADAS A ENTRENAMIENTOS EN MATERIA MEDIO AMBIENTAL:

4200H

100% DE PROGRAMAS AMBIENTALES COMPLETADOS





(302-1) (306-3)(305-1) (305-2)

MANEJO AMBIENTAL



Indicadores de Accidentabilidad	2022	2023	2024	META PROPUESTA AL 2025
RESIDUOS SÓLIDOS DISPUESTOS (Tonelada Métrica)	0.654	0.611	0.566	0.600
ENERGÍA NO RENOVABLE CONSUMIDA (Mega Watts-Hora)	1.184	0.8467	1.0855	0.8467
ENERGÍA RENOVABLE CONSUMIDA (Mega Watts-Hora)	0	0	0000	0000
EMISIONES GEI - ALCANCE 1 (Toneladas de CO2 equivalente)	240.6	232.43	237.70	230
EMISIONES GEI - ALCANCE 2 (Toneladas de CO2 equivalente)	2.47	2.17	2.09	2.3
CONSUMO DE AGUA (Mega litros)	0.613	0.299	0.756	0.3



E3.1,E4,E9,E10,E14,E15,E19

S



Excelencia Operativa

- Transparencia y Comunicación .
- Crecimiento en mercados del sector
- Cumplimiento en plazos.



Gestión del Talento y Recursos Humanos

- Compromiso y desarrollo de los colaboradores.
- Reconocimientos y recompensas.
- Salud, seguridad y bienestar ocupacional.



Social y Comunitario

- Relaciones comerciales y satisfacción del cliente.
- Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Promoción y respeto por los derechos humanos.

E



Gobernanza y Cumplimiento

- Gobierno y responsabilidad social corporativa.



Trabajo Seguro y Saludable

- Prevención de Accidentes Laborales.
- Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo.
- Equilibrio Trabajo - Vida.



Operación Ambiental Sostenible

- Gestión de impactos ambientales.
- Gestión de residuos y economía circular.
- Cambio climático y emisiones.

A



Gestión Financiera

- Rentabilidad de Proyectos.
- Solidez y Rentabilidad financiera.
- Solvedad Financiera.



Gestión Estratégica y Planificación

- Planificación estratégica.
- Alianzas para promover la sostenibilidad.
- Gestión Integral de proyectos.



Innovación Tecnológica

- Ciberseguridad y protección de la información.
- Transformación digital .
- Adopción de tecnologías.

TALENTO Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJOS ELECTROMECÁNICOS EN
PLANTA GOLD MILL
(PY020 - 2023)



“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

TALENTO Y RECURSOS HUMANOS

En DEYFOR hemos desarrollado proyectos específicamente diseñados para potenciar y aprovechar al máximo sus talentos individuales. Estos proyectos no solo están destinados a fortalecer nuestras operaciones, sino también a fomentar un ambiente donde cada miembro del equipo pueda prosperar.



PORTAFOLIO DE DESARROLLO ACTIVO D | AURORA

Como empresa, nuestro compromiso con la excelencia va más allá de simplemente ofrecer un entorno laboral productivo. Nos esforzamos por asegurarnos de que cada uno de nuestros colaboradores no solo tenga un trabajo decente, sino que también tenga la oportunidad de alcanzar un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal.

01

PF- RECOMPENSAS

Este portafolio premia la participación voluntaria en Proyectos de Cultura (PROYECTOS WOW), reconociendo tanto comportamientos esporádicos como participación activa, mediante incentivos económicos y no financieros.

02

PF- DESARROLLO DE TALENTO

Es un portafolio por el cual se brinda la oportunidad de desarrollar línea de carrera dentro de la empresa de manera que sea beneficioso para cada uno ellos, y/o analiza el cambio de perfil de puesto.

03

PF- ENTRENAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es un portafolio que está diseñado para enriquecer los conocimientos de los colaboradores al ofrecerles cursos que les permiten obtener certificaciones en áreas específicas. Además, proporcionamos un modelo de entrenamiento definido como guía dentro de la empresa.

04

PF - FORMACIÓN DE TALENTO

Es un portafolio por el cual se proporciona a los jóvenes que culminan su formación superior una experiencia práctica valiosa que los ayude a prepararse para su futura carrera e incorporarse laboralmente en mercado competitivos.

05

PF- EQUIDAD y DIVERSIDAD

Lanzamos un portafolio para homologar salarios, garantizando equidad. También creamos un plan de empoderamiento para mujeres y el proyecto "Avisa a tu proveedor" para impulsar negocios locales emergentes.

“Creemos que al priorizar el bienestar de nuestros colaboradores, estamos construyendo una empresa más sólida, sostenible y exitosa para el futuro”.

APRENDIZAJE VIRTUAL

E-learning Deyfor, como un nuevo programa de crecimiento, donde cada colaborador(a) puede ingresar a la plataforma virtual y seleccionar el curso en el que desea fortalecer sus competencias y se fomente el autoaprendizaje.

ENTRENAMIENTOS DEYFOR

Nuevo enfoque en el modelo de entrenamiento integral, difundido a diversas escalas y tipos en nuestros sistemas.

CO-FINANCIAMIENTOS

Brindamos la oportunidad de acceder y financiar capacitaciones y cursos relacionados a sus perfiles de puesto.



POTENCIAL D

Programa de reconocimientos y acciones que refleja nuestro compromiso con el reconocimiento del esfuerzo y los logros de nuestros colaboradores, mediante la promoción interna, fortaleciendo la oportunidad y estabilidad laboral

FORMACIÓN DE TALENTOS D

Fomentamos líneas de desarrollo, para que nuestras colaboradoras puedan escalar, siendo este esencial tanto para el éxito individual como para el crecimiento empresarial.

PUNTOS D

Valoramos y celebramos los logros y contribuciones excepcionales de nuestros empleados. Entendemos que el reconocimiento adecuado es una parte esencial de una cultura empresarial motivadora.



EQUIDAD Y DIVERSIDAD

Buscamos brindar beneficios económicos y compensaciones adicionales para impulsar el crecimiento personal, educativo, profesional, así como el bienestar personal y familiar.

AVISA A TU PROVEEDOR

Buscamos alianzas con proveedores LOCALES que ofrezcan una amplia variedad de productos o servicios, especialmente aquellos provenientes de microempresas, y nuevos emprendimientos netamente cajamarquinos.

PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL – CRECE CON LOLA

Nuestro programa busca incrementar la presencia de personal femenino en operaciones promoviendo la participación activa de las mujeres en roles técnicos del sector minero

PF- EQUIDAD y DIVERSIDAD

- 1 PG - Equidad y diversidad**

 - Mejora en las condiciones laborales.
 - Beneficios económicos.
 - Bonificaciones por desempeño.
 - Crecimiento integral personal y educativo.
- 2 PY - AVISA A TU PROVEEDOR**

 - Mejora su alcance y mejorar su presencia en el mercado.
 - Se le considera como proveedor directo.
 - Promover el emprendimiento.
 - Trabajar con proveedores locales fomenta prácticas comerciales más sostenibles y responsables.
- 3 PY - CRECE CON LOLA**

 - Financiamiento de Capacitaciones externas.
 - Capacitaciones Internas.
 - Trabajos prácticos.
 - Trabajo remunerado.
 - Asignación de viáticos.

GESTIONANDO TALENTOS DE ALTO POTENCIAL – GEP

El programa busca mejorar las habilidades profesionales de los “Practicantes” mediante proyectos reales supervisados por expertos. También incluye oportunidades de desarrollo profesional, como entrenamientos y actividades organizativas.

TEAM GEP

Es un programa de prácticas de medio tiempo. En el cual buscamos profesionales para colaborar en actividades operativas. Es una oportunidad para que puedan desarrollar sus habilidades mientras trabajan a tiempo parcial con nosotros.

PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Es un programa de investigación y desarrollo, donde brindamos la oportunidad a profesionales para expandir su campo de investigación en nuestra empresa. Estamos comprometidos en impulsar la innovación y buscamos proyectos aplicables que puedan beneficiar tanto a la empresa como al investigador.

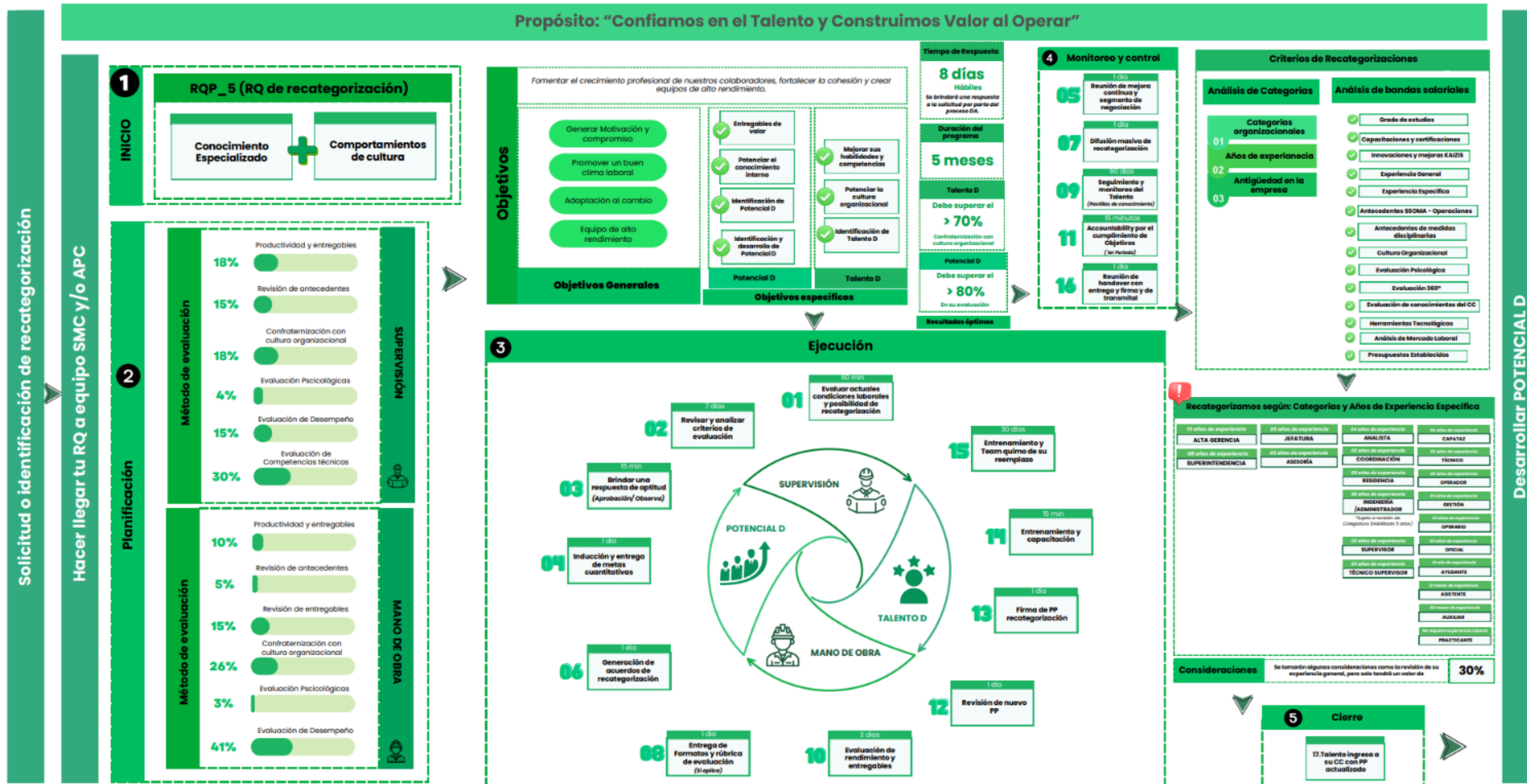
PF - DESARROLLO DEL TALENTO

<p>1</p> <p>PG - GEP</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prácticas remuneradas. ✓ Prácticas reales y en diversas áreas. ✓ Capacitación constante. ✓ Acceso a curso certificados.
<p>2</p> <p>PY - TEAM GEP</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prácticas remuneradas. ✓ Prácticas y actividades en una área específica. ✓ Capacitación constante. ✓ Horario flexible. ✓ Posibilidad de contratación.
<p>3</p> <p>PG - DI INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso a datos y recursos. ✓ Orientación y supervisión. ✓ Flexibilidad horaria. ✓ Acceso a profesionales. ✓ Oportunidades de desarrollo. ✓ Posibilidad de contratación.

FORMACIÓN Y DESARROLLO

DG-SMC-041
Versión: 01
F.Aprobación: 17/07/23

Modelo de Recategorizaciones - Construyendo un Potencial D



Cada uno de nuestros colaboradores ha recorrido un camino lleno de retos y aprendizajes, y es precisamente esa actitud de mejora continua la que nos impulsa como organización. Por eso, más allá de celebrar estos logros individuales, reafirmamos nuestro compromiso de seguir brindando oportunidades de crecimiento, impulsando una cultura basada en la meritocracia, el esfuerzo y la excelencia.

23
Recategorizaciones como PROMOCIONES INTERNAS

IDENTIFICANDO TALENTOS

En Deyfor estamos comprometidos con el desarrollo de los talentos y creemos firmemente que las prácticas profesionales son una excelente oportunidad para que los egresados técnicos o universitarios apliquen sus conocimientos teóricos en un entorno profesional altamente calificado

El objetivo de los programas es contribuir al desarrollo profesional de las personas, afianzando sus conocimientos adquiridos y aplicándolos de manera dinámica

10
PRACTICANTES GEP

PROGRAMAS Y PROYECTOS

D-AURORA

PF- FORMACIÓN DE TALENTO

PG - GESTIONANDO TALENTOS DE ALTO POTENCIAL I GEP

El programa busca mejorar las habilidades profesionales de los "Practicantes" mediante proyectos reales supervisados por expertos. También incluye oportunidades de desarrollo profesional, como entrenamientos y actividades organizativas.

PG - TEAM GEP

Es un programa de prácticas de medio tiempo. En el cual buscando profesionales para colaborar en actividades operativas. Es una oportunidad para que puedan desarrollar sus habilidades mientras trabajan a tiempo parcial con nosotros.

PG - D I INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Es un programa de investigación y desarrollo, donde brindamos la oportunidad a profesionales para expandir su campo de investigación en nuestra empresa. Estamos comprometidos en impulsar la innovación y buscamos proyectos aplicables que puedan beneficiar tanto a la empresa como al investigador.

TALENTO

FORMACIÓN Y DESARROLLO

¡PROYECTOS WOW!



PY-IRIS

Actividades que reflejen los valores organizacionales y comportamientos que fortalezcan los principios de cultura Deyfor, basados en cinco fundamentos de la empresa.



PY-Pastillas del conocimiento

Fomenta pequeñas dosis de conocimiento, hace referencia al tiempo que inviertes en realizar una pregunta, brindar conocimientos o retroalimentar en diversos temas a tus compañeros(as).



PY-EXPERTIS

Difundir conocimientos técnicos o profesionales a manera de conversatorio, con expertos, que nos platican sus prácticas, trucos, habilidades, consejos, que solo la experiencia fortaleció.



PY-GLOSARIS

Identificar, describir y difundir terminología e busca de un lenguaje común, en el uso de términos, vocablos o palabras sean utilizados, y de conocimiento común e integrado en toda la empresa.



PY-FCC

Difundir conocimientos técnicos, de gestión, administración o laborales compartiendo tiempo de calidad, en armonía y gratificantes con el equipo de trabajo en actividades culinarias.



PY-TEAM QUIMO

Consiste en recomendar a un talento dependiendo de las convocatorias vigentes y en ayudar a un nuevo compañero de trabajo en su integración en la empresa, así como también organizar actividades de construcción de equipos.



PY-KAIZIS

Promueve que todas las personas de la organización, puedan generar cambios positivos, evidenciando la proactividad e innovación. Son proyectos de mejora que tengan resultados a corto, mediano o largo plazo.

Parte fundamental de nuestra cultura organizacional son los proyectos WOW, que al año 2024, han logrado ser parte del conocimiento común de nuestros colaboradores.

Cada vez más, estos proyectos se consolidan como una plataforma mediante la cual buscamos activamente la participación comprometida de todos nuestros colaboradores.



FORMACIÓN Y DESARROLLO

En el año 2024, Continuamos con la mejora continua e impulsamos la generación de propuestas que generen un impacto visible en la organización.

45
KAIZIS
EJECUTADOS

KAIZIS son proyectos de mejora que abrazamos con entusiasmo, ya que pueden tener impactos a corto, mediano o largo plazo.

05 IMPLEMENTACIÓN DEL CENTRO DE CONTROL - DEYTHA REPORT

Responsables:
- Agatha Herrera Cerdán
- Jimmy Herrera Vásquez
- Operadores de Mantenimiento

Nivel:
NIVEL II - Solución a Consecuencia

Alcance de Participación:
PROCESOS

Descripción:
Servirá como un centro centralizado para la recopilación, análisis y presentación de datos relacionados con nuestras actividades y proyectos.



Costo
S/. 7,516.00

Fecha
25/06/2024

KAZIS

Proyectos de Mejora

<p>GENERACIÓN DE QR PARA ACCESO A DOCUMENTACIÓN DE FLOTA VEHICULAR 02</p> <p>Responsables: - Yajaira Anais Martos Guevara - Jimmy Herrera Vásquez</p> <p>Nivel: NIVEL I - Acción Inmediata</p> <p>Alcance de Participación: PROCESOS</p> <p>Descripción: Tener los documentos al alcance de un QR, facilitando el acceso a todos los operadores de flota vehicular, estando preparados cuando el cliente o entidades fiscalizadoras soliciten dichos documentos.</p>	 <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px;">Costo S/. 35.52</div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px;">Fecha 27/05/2024</div> </div>
<p>REPORTE DE TARJETA ROJA 16</p> <p>Responsables: - Dani Milser Ruiz Gormás</p> <p>Nivel: NIVEL I - Acción Inmediata</p> <p>Alcance de Participación: PROCESO</p> <p>Descripción: Reportar el uso de tarjeta roja ante un acto, condición, falta de control por parte de nuestros colaboradores a través de un QR.</p>	 <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px;">Costo S/. 240.00</div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px;">Fecha 13/05/2024</div> </div>

Fotografía: KAIZIS implementados durante 2024

PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

Durante el año 2024, se llevaron a cabo importantes iniciativas para mejorar el entorno laboral de nuestros colaboradores. Entre estas acciones, destacan la creación y habilitación de nuevos espacios, diseñados específicamente para proporcionar áreas de descanso, recreación y relajación. Estos nuevos espacios fueron concebidos con el objetivo de ofrecer a nuestros colaboradores un ambiente acogedor y confortable donde puedan desconectar del ritmo laboral, liberar el estrés acumulado y recargar energías de manera efectiva.



Espacios Comunes



Es un espacio habilitado y acoplado a las diversidad actividades para tomar un breve descanso ya sea que deseen jugar en equipos, organizar torneos o simplemente relajarse y disfrutar de una partida rápida, la mesa de fútbolín y SALA IRIS están disponible para su uso.



Oso Confesoso



El proyecto titulado "Oso Confesoso", donde les brindamos la oportunidad de expresar todas sus dudas, consultas, reclamos o quejas de manera completamente anónima.



Chiqui Sorpresa



La Chiqui Sorpresa es un proyecto concebido para proporcionar pausas breves y refrigerios sin una razón específica durante las jornadas laborales,, contribuyendo a la promoción de un entorno laboral positivo.



Comunicación con Transparencia



Es un proyecto orientado a fortalecer la comunicación de manera directa y personalizada. "Nos comprometemos a compartir comunicados importantes inmediatos, de manera clara y transparente, proporcionando información relevante que todos debemos conocer".



Diálogos Abiertos



Estamos comprometidos a fomentar la discusión abierta de dudas o consultas. Creemos en la importancia de una comunicación transparente para fortalecer nuestro equipo



Salas con Netflix, Disney y más plataformas para el descanso y relajo de nuestro personal.



Pueden simplemente escribir su mensaje en el formato de Queja, Sugerencia y/o Felicitación.





ó
(Garantizamos la completa distorsión de su voz para mantener su anonimato.)

PARTICIPACIÓN INNOVADORA

En el año 2024, nuestro proyecto de consulta "Oso Confesoso", ha permitido que nuestros colaboradores expresen sus inquietudes de manera anónima y práctica en conjunto con una pequeña encuesta anónima, ha permitido identificar algunas oportunidades de mejora dentro de la organización.

Los colaboradores pueden optar por enviar sus mensajes a través del teléfono o de manera convencional, completando un formato manual que depositarán en un buzón designado. El propósito de este proyecto radica en asegurar que todas las opiniones sean escuchadas y apreciadas, proporcionando una plataforma segura y confidencial para compartir dudas, consultas, reclamaciones, quejas o elogios.

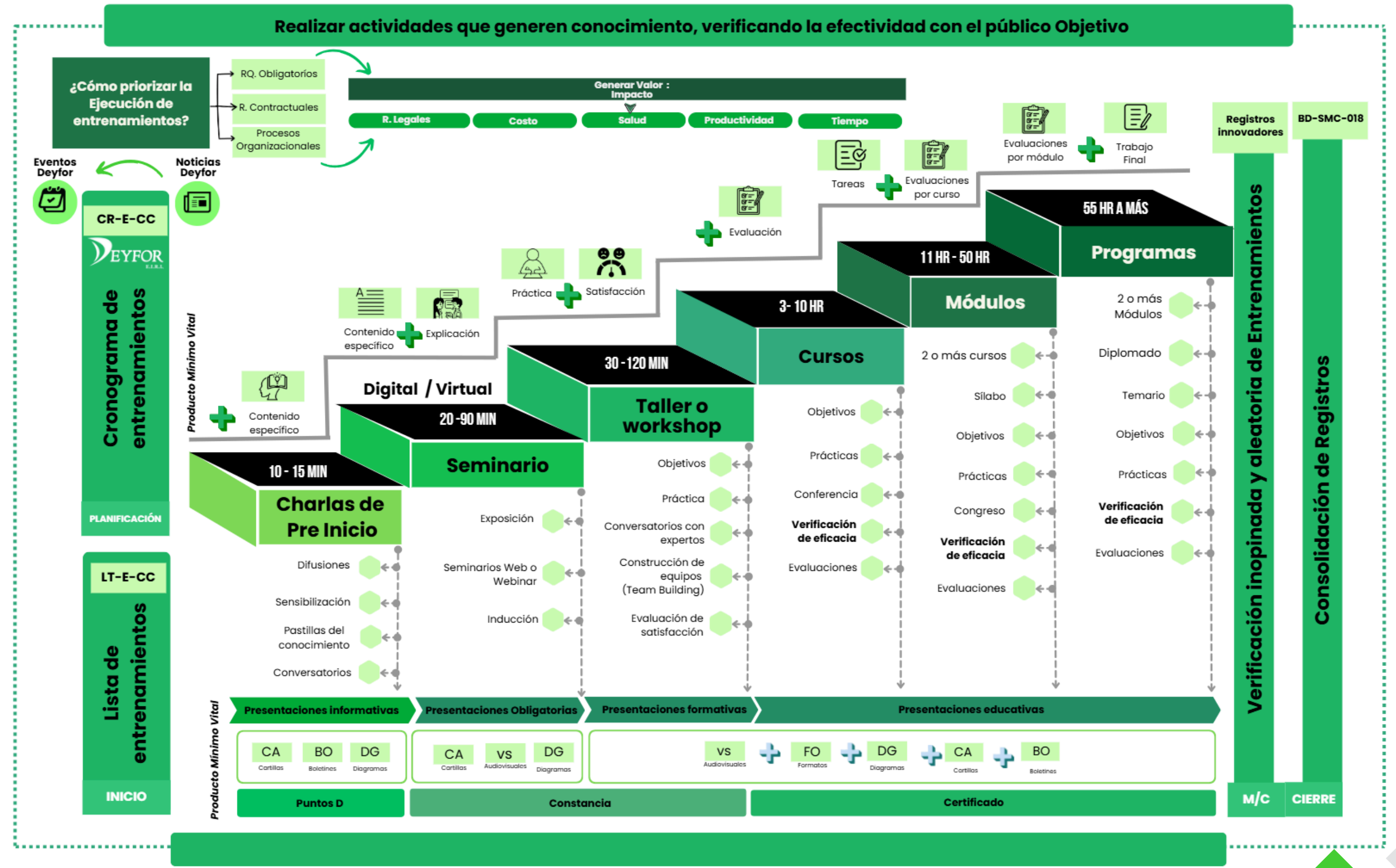


-  **Nuestros colaboradores pueden escribir su mensaje en el formato de Queja, Sugerencia y/o Felicitación.**
- ó
-  **Si prefieren hablar en lugar de escribir, también pueden dejar un mensaje de voz.** (Garantizamos la completa distorsión de su voz para mantener su anonimato.) *



21,938
Horas de Entrenamiento

El entorno laboral también debe ser una oportunidad para crecer y desarrollarnos, mejorando el bienestar emocional, mental y cognitivo. Por lo tanto, se brindará acceso a una variedad de recursos, herramientas y actividades de aprendizaje que fomentan el crecimiento y expansión de habilidades personales y profesionales.



FORMACIÓN Y DESARROLLO

Durante el año 2024, lanzamos programas de auto aprendizaje en herramientas y temas que empleamos usualmente en la organización.

Motivamos a nuestros compañeros a ser parte de estos cursos a través de E-Learning, completamente gratis y de asistencia libre.

Esto significa que pueden acceder al contenido en cualquier momento y desde cualquier lugar, adaptando su horario de estudio a sus necesidades individuales y a las demandas de su trabajo diario.

22
Colaboradores certificados



Una vez que completan los cursos, los colaboradores se someten a diversos exámenes para obtener la certificación correspondiente.

Esta iniciativa forma parte de nuestros esfuerzos continuos para fomentar el crecimiento profesional y el aprendizaje permanente dentro de nuestra organización.





El compromiso voluntario es recompensado y en el año 2024 se han sentado las bases de nuestro sistema de recompensas, denominado "Puntos D".

Puntos D es una iniciativa diseñada para reconocer y premiar la participación voluntaria y el compromiso con nuestra cultura organizacional. Este sistema es un **reconocimiento trimestral** para premiar la participación, esfuerzo y la dedicación de aquellos que se involucran activamente en proyectos que promueven nuestra cultura.



Promovemos las mejores prácticas para alcanzar un clima laboral ideal para el bienestar de nuestros colaboradores.

	2023	2024
Cantidad de Puntos	62161 PUNTOS	80417 PUNTOS
Cantidad de participantes	345	421

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En nuestra empresa, reconocemos la importancia de evaluar el desempeño, así como de recopilar encuestas de satisfacción del cliente

La información obtenida nos permite ajustar estrategias internas y mejorar la experiencia del cliente, impulsando así la excelencia y el crecimiento continuo.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

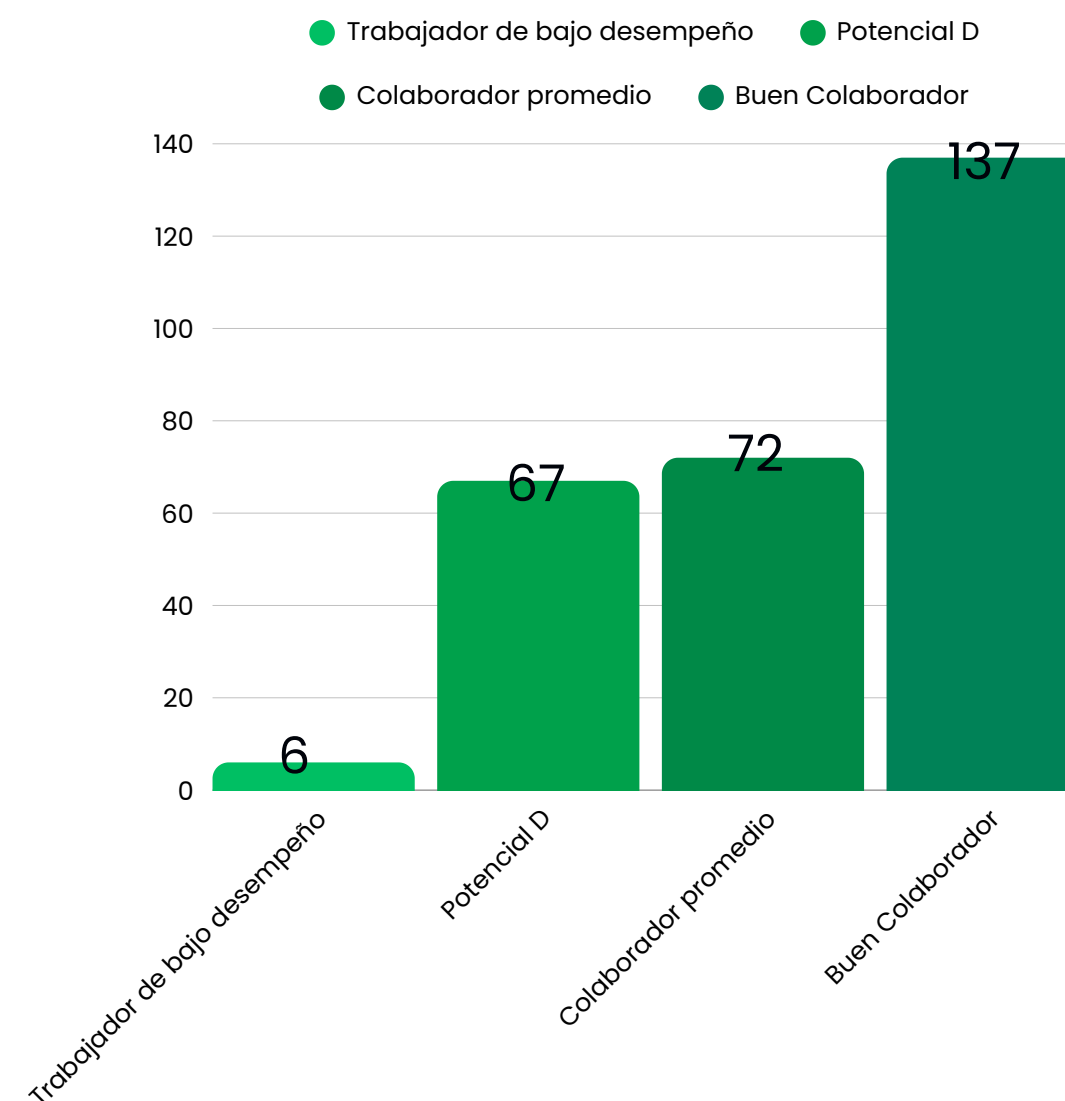
Cada colaborador tiene asignado en su perfil de puesto métricas o indicadores del desempeño que son supervisadas por el líder o jefe de macroproceso, para una mejora continua en las competencias de los colaboradores.

La evaluación fue realizada a 263 colaboradores cuyo desempeño se encuentra con resultados promedio.

Cada colaborador que afirme haber contribuido al crecimiento y mejora de la organización a través de sus logros, naturalmente deberá tener una evaluación de desempeño satisfactoria.

COLABORADORES	2023	2024	VARIACIÓN
COLABORADORES EVALUADOS	269	263	-2.23% Menos evaluados
TALENTOS CLAVE	21	79	+276.19% Talentos clave identificados (Sin reconocimiento)

“RESUMEN DE EVALUACIÓN”



263
Colaboradores evaluados

★ ★ ★ ★ ★

ENFOQUE SOCIAL Y COMUNITARIO

**INSTALACIÓN DEL NUEVO 5°
CLARIFICADOR PAMPA LARGA**

(PY021 - 2023)



“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

PAGO A PROVEEDORES
S/. 13'979,948.66

PY - Sostenibilidad

- PY- Crece con LOLA
- PY-Avisa a tu proveedor
- PY-GEP
Gestionando Equipos de Alto Potencial

Planes de R.S

- Campaña: "No te la Juegues"
- Campaña: "Un minuto para poner los ojos en la tarea"

Desarrollo Activo en trabajadores

- PY-IRIS
- PY-Pastillas del Conocimiento
- PY-EXPERTIS
- PY-GLOSARIS
- PY-FCC
- PY-TEAM QUIMO
- PY-KAIZIS

Homologación de proveedores

- Homologación con casa Certificadora SGS
- Financiamiento para Homologación
- Acompañamiento constante

Mano de Obra Local

- Trabajadores de la región Cajamarca

La colaboración con la comunidad y los proveedores locales es esencial para construir relaciones sólidas y fomentar el desarrollo sostenible. Reconocemos la importancia de involucrar a la comunidad en nuestras operaciones y de establecer asociaciones beneficiosas con proveedores locales.

Todos nuestros proyectos cuentan con un plan de responsabilidad social, cuyos componentes son:

- Promoción de conductas socialmente aceptadas en nuestra localidad.
- Adquisición de bienes y servicios local-local y local.
- Contratación de personal local
- Control de rotación de mano de obra no calificada
- Proyectos de acción social
- Acciones que promuevan los Derechos Humanos

Al respecto cabe resaltar que:

- El 100% de nuestra fuerza laboral no calificada pertenece a nuestras zonas de influencia.
- El 56% de nuestros proveedores clave son de procedencia local.



2024

¡AVISA A TU PROVEEDOR!

Si usted es un emprendedor(a) que dirige una microempresa, pequeñas empresas y/o nuevos emprendimientos, y te encuentras interesado en dar a conocer tus productos o servicios, te extendemos una cordial invitación a compartirlos con nosotros.

Inscripciones abiertas hasta el 31/12/23

INSCRÍBETE EN:

Lee la información completa en:

DEYFOR E.I.R.L. EMPRESA DEYFOR

"CONFIAMOS EN EL TALENTO Y CONSTRUIMOS VALOR AL OPERAR"

Resolviendo dudas:

¿QUIÉNES PUEDEN PARTICIPAR?
Cualquier microempresa, pequeña empresa y/o emprendedores(as) que están iniciando que ofrecen productos o servicios, les invitamos a explorar la posibilidad de asociarse con nosotros. Estamos abiertos a conocer más sobre su propuesta y explorar cómo podemos construir un camino hacia el éxito compartido.

Si soy un emprendimiento nuevo, ¿Puedo participar?
¡Claro que sí! ... Brindamos una atención especial a los emprendimientos emergentes con el objetivo de propiciar un crecimiento compartido. Ya que, valoramos la innovación y la energía que las empresas en desarrollo aportan, y estamos comprometidos a ofrecer un espacio donde puedan florecer y crecer.

Si mi negocio es pequeño, ¿Puedo participar?
Claro que sí! ... Si eres un negocio pequeño o recién emergente, nos encantaría conocer más sobre tu propuesta y cómo podemos colaborar para impulsar el crecimiento mutuo. Estamos ansiosos por descubrir las historias únicas que hay detrás de cada uno de ustedes y explorar posibilidades emocionantes juntos.

¿Es necesario tener RUC para participar?
Si el negocio es nuevos en el mercado, está en la etapa inicial de emprendimiento o es un negocio pequeño y familiar no es un requisito indispensable para colaborar con nosotros. Valoramos la diversidad y la energía innovadora, sin importar el tiempo que lleves en el negocio.
No excluyente

"CONFIAMOS EN EL TALENTO Y CONSTRUIMOS VALOR AL OPERAR"



Queremos retribuir a nuestra comunidad por lo que fomentamos su participación en futuros proyectos de colaboración.

Se ha realizado convocatorias a la comunidad para que formen parte de nuestros proveedores, apoyando así al emprendimiento local y pequeños emprendedores.

53
Proveedores Inscritos

26
Proveedores MYPES

Colaboración con **5** Pequeños emprendimientos

7
Pequeños emprendimientos

Tenemos la intención de seleccionar al menos 3 proveedores que serán considerados a futuro para la prestación de servicios menores como eventos y campañas.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Todo proveedor de Deyfor es evaluado en las bases fundamentales de nuestro sistema integrado de gestión.

Evaluación de aspectos sobre:



Seguridad y salud de sus colaboradores



Desempeño en el manejo ambiental



Gestión de la satisfacción del cliente



Durante 2024 impulsamos alianzas estratégicas con proveedores clave para nuestras operaciones, con la que buscamos un mutuo beneficio.

Este trato es exclusivo para aquellos proveedores locales que han demostrado un compromiso visible con la mejora de sus organizaciones





ROTACIÓN DE TALENTOS – NUEVOS INGRESOS

De los 753 trabajadores que tuvimos a lo largo del 2024, 542 fueron catalogados como nuevos ingresos al término del periodo, segmentados de la siguiente manera:


EDAD	 Hombre		 Mujer		Total General					
	Cajamarca		Otra Región							
	Nº	%	Nº	%						
Menores de 30	123	22.69	92	16.97	17	3.14	5	0.92	237	43.72
De 30 a 50	197	36.35	47	8.68	15	2.76	8	1.48	267	49.27
Mayores de 50	22	4.06	16	2.95	0	0.00	0	0.00	38	7.01
Total General	342	63.10	155	28.60	32	5.90	13	2.40	542	100.00

ROTACIÓN - DESVINCULACIONES

Del mismo modo, de los 753 trabajadores que tuvimos a lo largo del 2024 tuvimos, se registraron 220 desvinculaciones al término del periodo, cifra que por la naturaleza de nuestras actividades corresponde a la terminación de proyectos y servicios adjudicados.

EDAD	 Hombre		 Mujer		Total General	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menores de 30	63	28.64	12	5.45	75	34.09
De 30 a 50	138	62.72	6	2.72	144	65.46
Mayores de 50	1	0.45	0	0.00	1	0.45
Total General	202	91.82	18	8.18	220	100.00

En nuestra inmersión en negocios con el sector público fue necesario trabajar en conjunto con sindicatos y adoptar negociación colectiva para lograr ejecución de proyectos exitosa.

 Hombre	
Nº	%
130	27.6

Representando casi el 30% de nuestros colaboradores al finalizar el periodo 2024

POTENCIALES TALENTOS



GEP

Gestionando Equipos de Alto Potencial



Día Mundial de la Diversidad Cultural

Día de la construcción Civil



Nuestro Portafolio de “Gestión del Talento” incluye a los Programa de (GEP) y TEAM GEP, ambos son programas de prácticas profesionales dirigidos para todos los egresados y bachilleres de carreras universitarias o técnicas.

El objetivo del programa es contribuir al desarrollo profesional de las personas, afianzando sus conocimientos adquiridos y aplicándolos de manera dinámica.

A los ingresantes por proyecto GEP y TEAM GEP les ofrecemos la oportunidad de trabajar en proyectos reales de la empresa bajo la supervisión y acompañamiento de profesionales altamente calificados; además tendrán la oportunidad de participar en actividades de desarrollo profesional, como entrenamientos y actividades organizacionales.

“Confiamos en el talento es la base de nuestro éxito, y estamos comprometidos con la diversidad en nuestra fuerza laboral. Por eso, incluidos actividades donde abrazamos la diversidad cultural, como práctica de compañerismo y armonía laboral.

Ingresos de Practicantes	2022	2023	2024
PY - GEP	12	8	10
TEAM GEP	6	7	6

POTENCIALES TALENTOS



Crece con LOLA

El proyecto "Crece con Lola" es una iniciativa implementada por nuestra organización, como parte de su compromiso con la responsabilidad social e igualdad de género. Este proyecto se desarrolló específicamente para brindar oportunidades laborales a mujeres, con el objetivo de capacitarlas y prepararlas para desempeñarse en roles operativos dentro de la industria minera.



PERFILES CONTRATADOS
05

HORAS DE CAPACITACIÓN
288

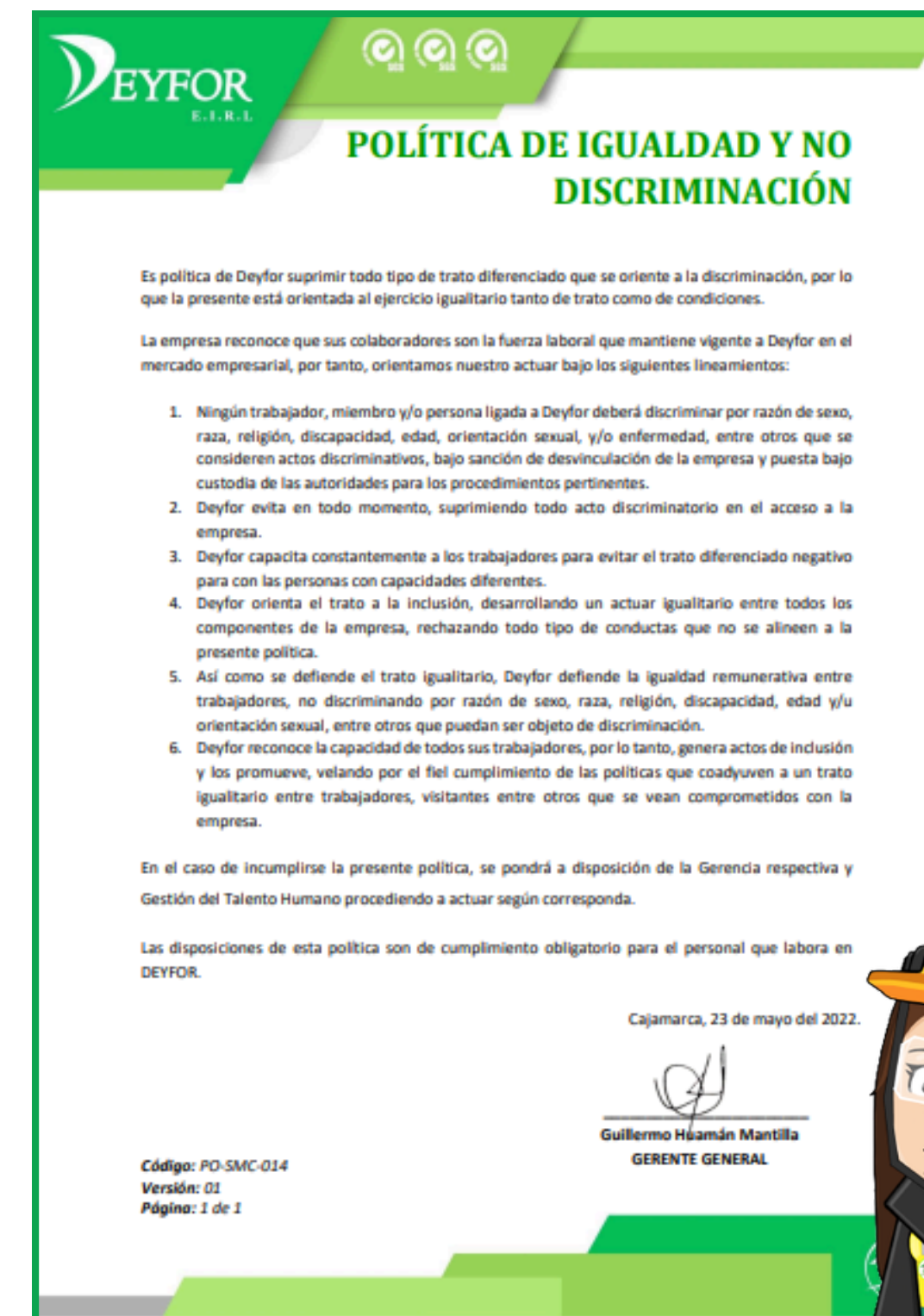
INVERSIÓN
+ S/. 200,000.00

Contamos con una Política de Igualdad y no discriminación la misma que tiene como objetivo suprimir todo tipo de trato diferenciado que se oriente a la discriminación. La empresa reconoce que sus colaboradores son la fuerza laboral que mantiene vigente a Deyfor en el mercado empresarial, por tanto, orientamos nuestro actuar bajo lineamientos igualitarios.

También reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades a través de una serie de buenas prácticas. Entre ellas está la promoción de la igualdad de género desde la promoción de programas que serán ejecutados en el próximo periodo y que están orientados al desarrollo de la mujer como el "Programa de prácticas GEP" y el "Programa crece con LOLA".



	DIFERENCIA SALARIAL DE GÉNERO	PARTICIPACIÓN FEMENINA
Nivel Gerencial	1	0%
Nivel Jefatura y Coordinaciones	1.33	1.13%
Nivel Profesional	1.42	8.12%
Nivel Operativo	1.04	3.4%



En Deyfor afirmamos nuestro compromiso inquebrantable con la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzado en todas nuestras operaciones y cadenas de suministro.

Creemos que la responsabilidad corporativa va más allá de la obtención de ganancias y abarca el respeto y la promoción de los derechos fundamentales de todos los individuos.

Establecemos políticas y seguimos prácticas de contratación responsables y colaboramos estrechamente con nuestros socios comerciales para garantizar que todas las personas involucradas en nuestra cadena de valor trabajen en condiciones seguras y justas.

Reconocemos que el trabajo infantil y el trabajo forzado son violaciones graves de los derechos humanos y socavan los principios que fundamentan nuestra empresa. Estamos dedicados a erradicar estas prácticas de nuestras operaciones y a contribuir activamente a la eliminación de estas problemáticas a nivel global.

0%

En Trabajo Forzado e Infantil



Gracias a nuestras actividades en la lucha contra el trabajo forzado y el trabajo infantil es que se logra:

0	Casos de menores de edad trabajando
0	Casos de trabajo forzado en colaboradores
0	Casos de trabajo forzado e infantil en proveedores





MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE
ALDEAS INFANTILES SAN ANTONIO

Acción Social - 2024

La rentabilidad en proyectos garantiza la utilización efectiva de los recursos disponibles, maximizando el retorno de la inversión y optimizando la gestión financiera. Esto no solo beneficia a la organización en términos económicos, sino que también contribuye al fortalecimiento de su posición en el mercado y a la generación de valor para nuestros grupos de interés.

Además, la rentabilidad sostenida en proyectos permite la reinversión en la mejora continua, la innovación y el desarrollo de nuevas oportunidades. Un enfoque estratégico hacia la rentabilidad también fortalece la resiliencia frente a posibles desafíos económicos y garantiza la estabilidad financiera a largo plazo.

Entendemos que la rentabilidad no solo implica ingresos, sino también la gestión eficiente de costos y la identificación de oportunidades para mejorar la eficacia operativa. Al destacar la importancia de la rentabilidad en proyectos, reconocemos su papel central en la toma de decisiones informadas y en la creación de un camino sostenible hacia el éxito empresarial.

En consecuencia hemos desarrollado un modelo de reportabilidad de ingresos y egresos, así como también buscamos la diversificación de nuestro mercado.





MEJORAMIENTO DE EDUCACIÓN INICIAL
EN LA I.E VILLA CONTINENTAL AREQUIPA

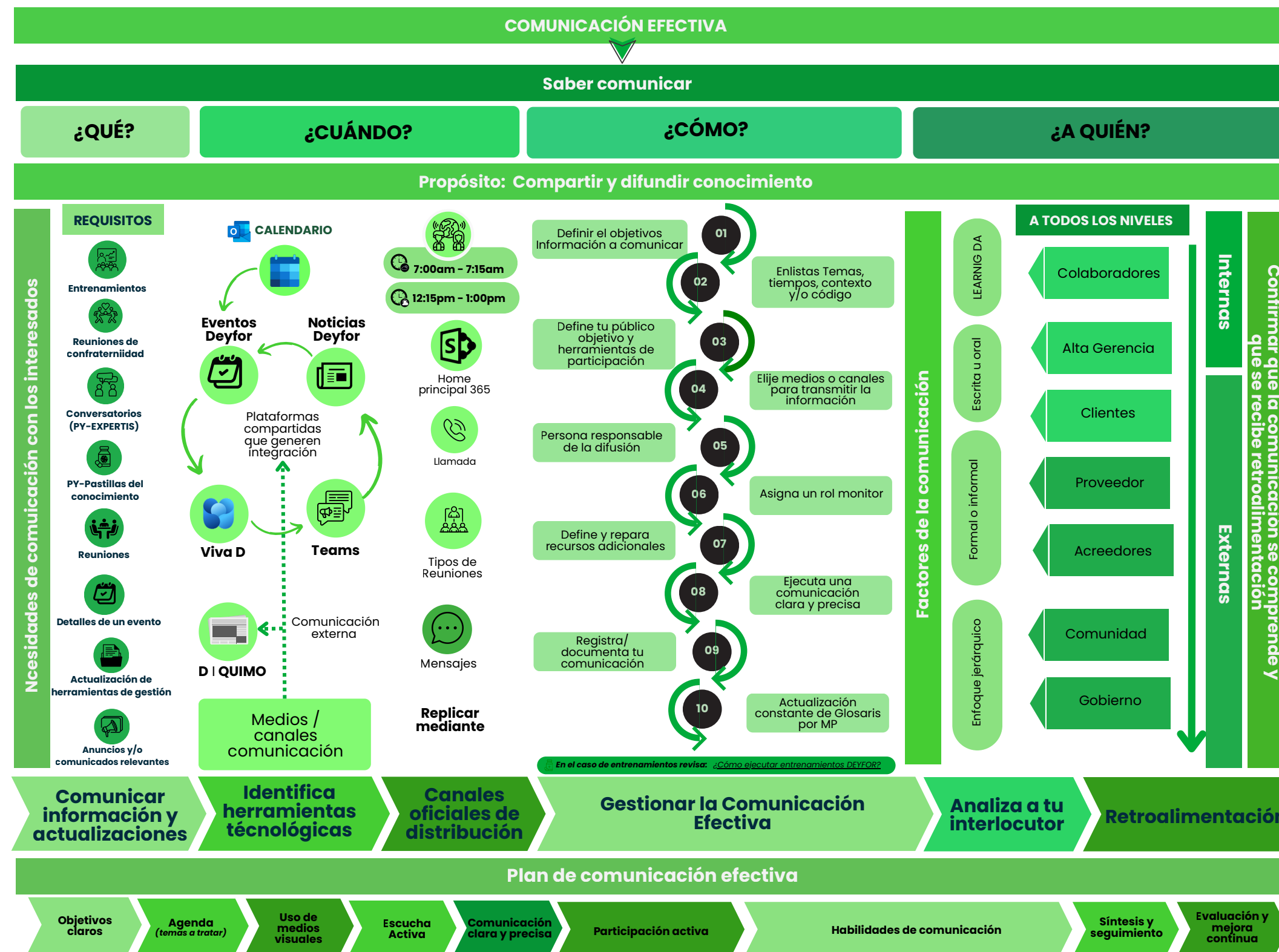
(2024)



En Deyfor consideramos que la seguridad de la información es una prioridad clave, ya que comprendemos la importancia crítica de proteger los datos confidenciales de nuestros clientes y de nuestra empresa.

Implementamos medidas de seguridad avanzadas para salvaguardar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información, asegurando que los datos sensibles estén resguardados contra amenazas cibernéticas en constante evolución.

Quejas o Denuncias por el cliente	2022	2023	2024
Casos por filtración de datos confidenciales	0	0	0



SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

90%

Digitalización de
Gestión
Documental

354

Horas de Entrenamiento

Total

230

Usuarios Activos

CUMPLIMIENTO DE PLAN

97%

Entrenamientos

70

Nº de participantes

**663 PARTICIPACIONES
POR CC**

Simulacros de Ciberseguridad

01

Simulacros
Ejecutados

01 PROGRAMADOS

06 HALLAZGOS

Nivel de
exposición

BAJO

87

Puntuación de
seguridad
(100 pts)

34

**TEMAS
DESARROLLADOS**

AUTOMATIZACIÓN

75 %

EN PROCESOS
TRANSVERSALES

Campañas

01

Campañas de
concientización

< 2.8%

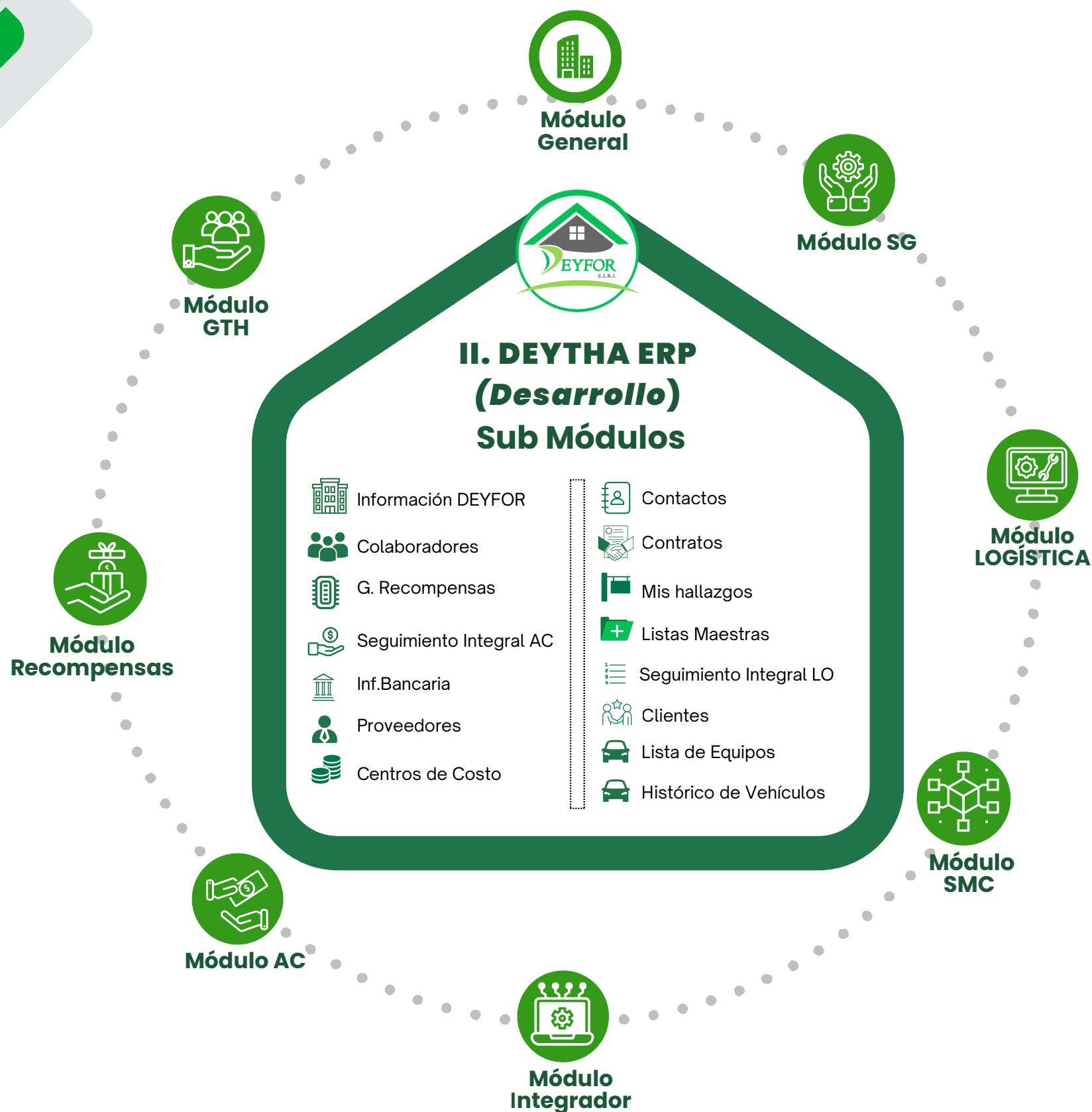
En Vulnerabilidad

> 95%

Mitigación de
Riesgos



INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA



En el 2024 potenciamos nuestro sistema de gestión empresarial “Deytha ERP”.

Aperturamos módulos para logística para dar seguimiento a requerimientos de artículos, servicios, fabricaciones. Todo esto vinculado con el módulo de contabilidad para garantizar una trazabilidad efectiva entre compras y pagos.

Del mismo modo se encuentra en desarrollo el módulo de servicios generales y transportes para mejorar la calidad y satisfacción del usuario con el proceso de transporte de la organización.



Con Deytha, estamos en una posición más sólida para anticipar y responder a las necesidades de nuestros clientes, así como para identificar oportunidades de crecimiento y mejora continua.

The image shows a software update announcement for DEYFOR. At the top, the DEYFOR logo is displayed. Below it, the text reads "¡NOS ACTUALIZAMOS!" followed by "Ahora podrás reportar los errores del sistema de la siguiente manera:". The interface is divided into four numbered steps:

- 1** Selection of the system: "QUIMO ALERTA" is selected from a dropdown menu.
- 2** Selection of the error type: "error sistema" is selected from a list that also includes "hallazgo".
- 3** Error reporting form: Titled "REPORTE DE ERRORES", it includes a text area for "Descripción del error" with the instruction "Llena la información requerida.", a field for "Link Interno (Donde ocurrió el error del sistema)", a field for "Link Externo (Evidencia adicional externa)", and an "Evidencia adjunta" section with a file upload button.
- 4** Final step: A "Reportar BUG" button.

At the bottom of the interface, there is a note: "Si necesitas ayuda contacta al equipo de TI."

Nos complace anunciar una nueva actualización de nuestro software, diseñada especialmente para mejorar la comunicación entre el usuario y el equipo de desarrollo. A partir de esta versión, se ha incorporado una nueva funcionalidad para el reporte directo de errores (bugs).

🎯 ¿Cuál es el objetivo?

Facilitar y agilizar la detección y solución de errores dentro del sistema, permitiendo que cada usuario pueda reportar de manera sencilla y directa cualquier inconveniente o comportamiento inesperado que detecte durante el uso del software DEYTHA ERP.

💡 ¿Por qué es importante?

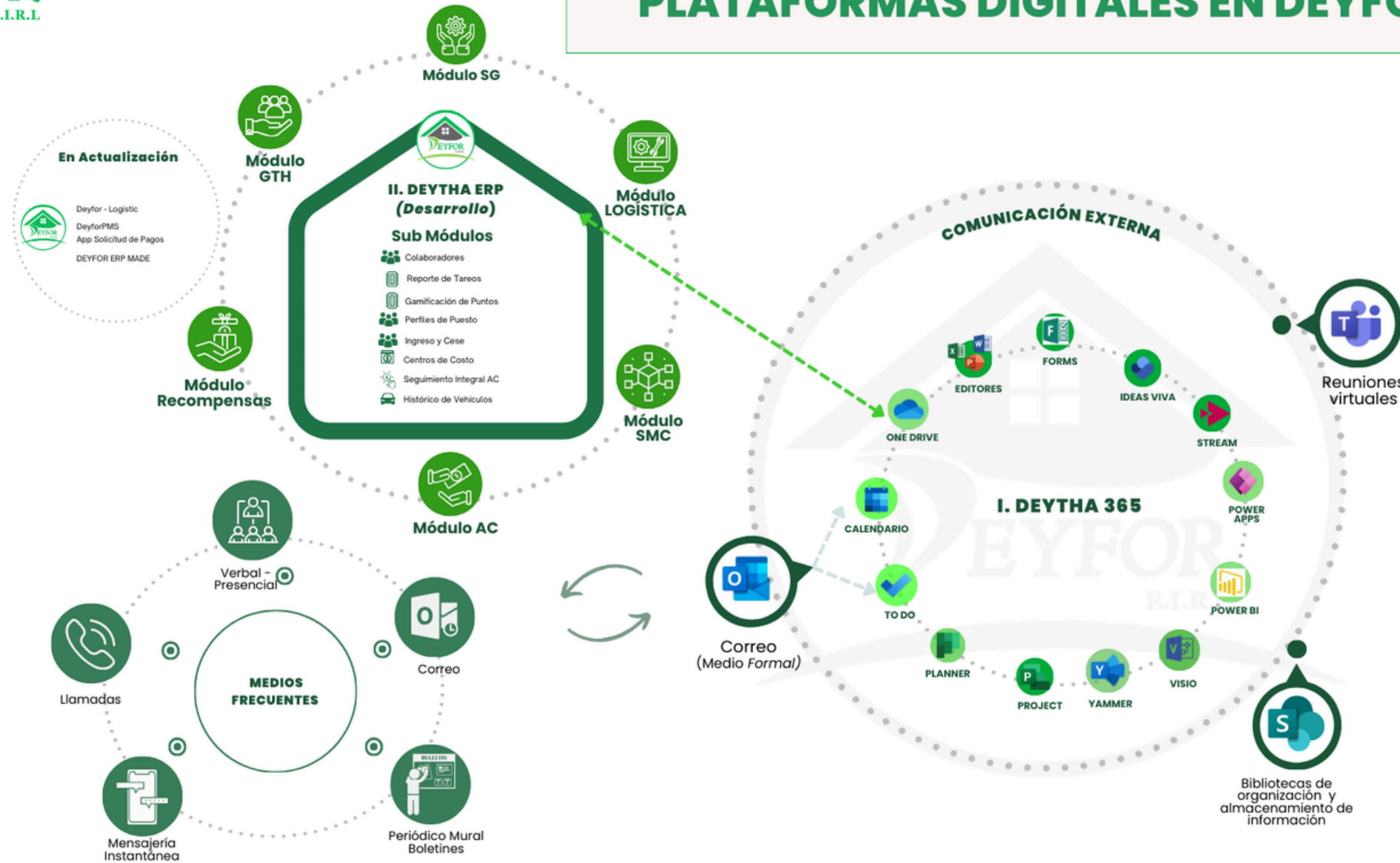
- Nos permite mejorar continuamente el software con base en experiencias reales de uso.
- Reduce tiempos de respuesta y solución de problemas técnicos.
- Fortalece la colaboración entre usuarios y desarrolladores para lograr un sistema más robusto y confiable.

05

INICIATIVAS DE
AUTOMATIZACIÓN



PLATAFORMAS DIGITALES EN DEYFOR



El periodo 2024 estuvo lleno de innovación y proyectos de mejora.

Muchos colaboradores desde su lugar de trabajo presentaron proyectos de mejora denominados "KAIZIS" que aportaron a la optimización de procesos en la organización.

Muchos enfocados a la automatización en el procesamiento de datos, registrándose 42 proyectos de mejora con el 92% de actividades concluidas.

EXCELENCIA OPERATIVA

Del mismo modo que la satisfacción del cliente es el termómetro de nuestro éxito. Nos esforzamos por entender y superar las expectativas de nuestros clientes en cada interacción. Desde la calidad de nuestros productos y servicios hasta la atención al cliente y la facilidad de acceso a la información, estamos comprometidos a proporcionar experiencias positivas que fortalezcan la confianza y fomenten relaciones a largo plazo.

Actualizamos para ello nuestro procedimiento para medir la satisfacción de nuestros clientes con una encuesta NPS en la que se obtuvo un 89.48% de percepción en el desempeño de nuestros servicios para un total de 101 clientes encuestados.

232
N° de encuestas

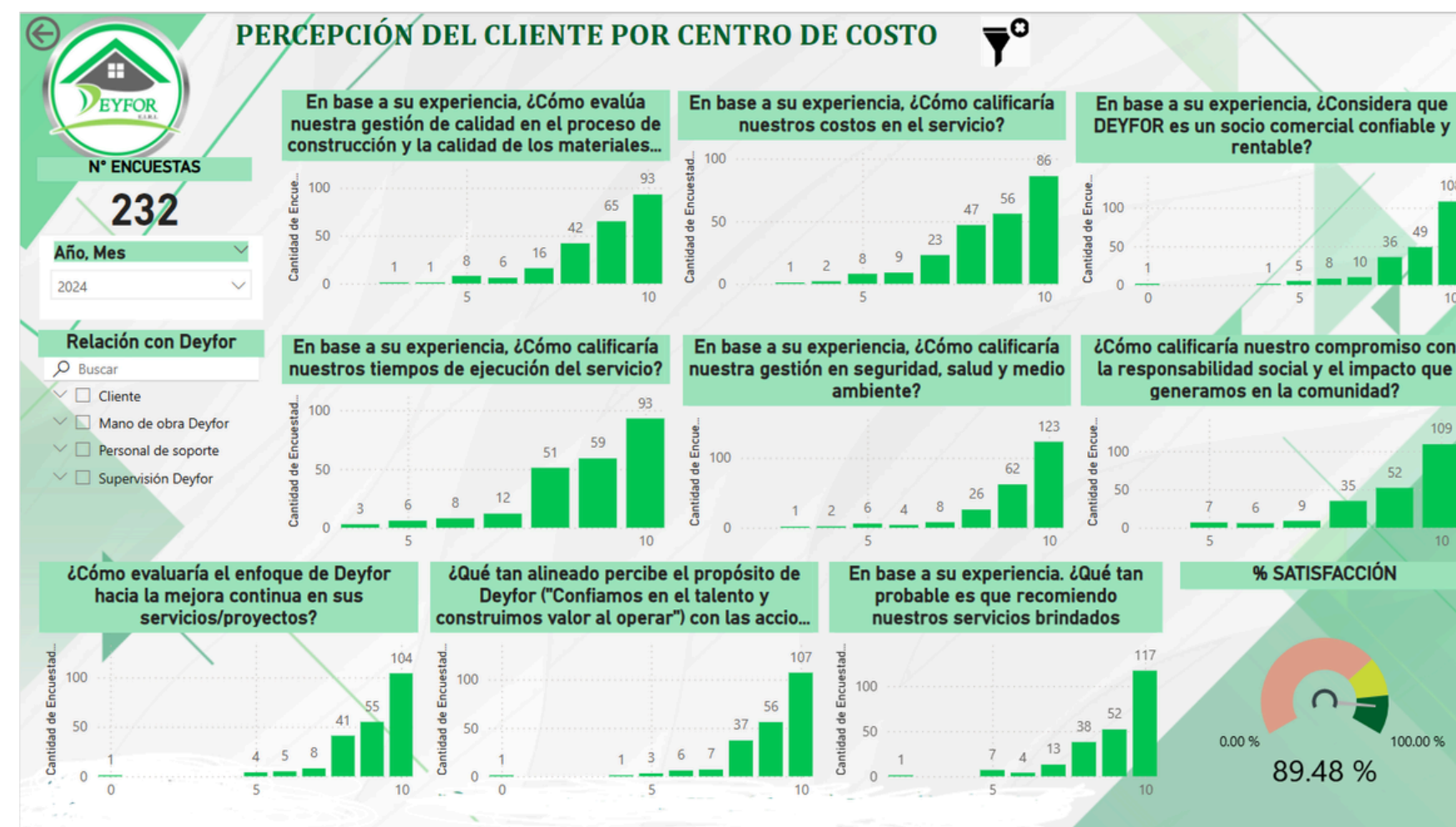
Satisfacción del Cliente	2022	2023	2024	META 2025
Encuesta de Satisfacción (0%-100%)	88%	80.44%	89.48%	89.50%

MEJOR VALORADO

GESTIÓN SSOMA

MENOS VALORADO

COSTOS





MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES
E INFRAESTRUCTURA DEL ÁREA DE
OPERACIONES MINA
MT (2024)

DESEMPEÑO ESTRATÉGICO



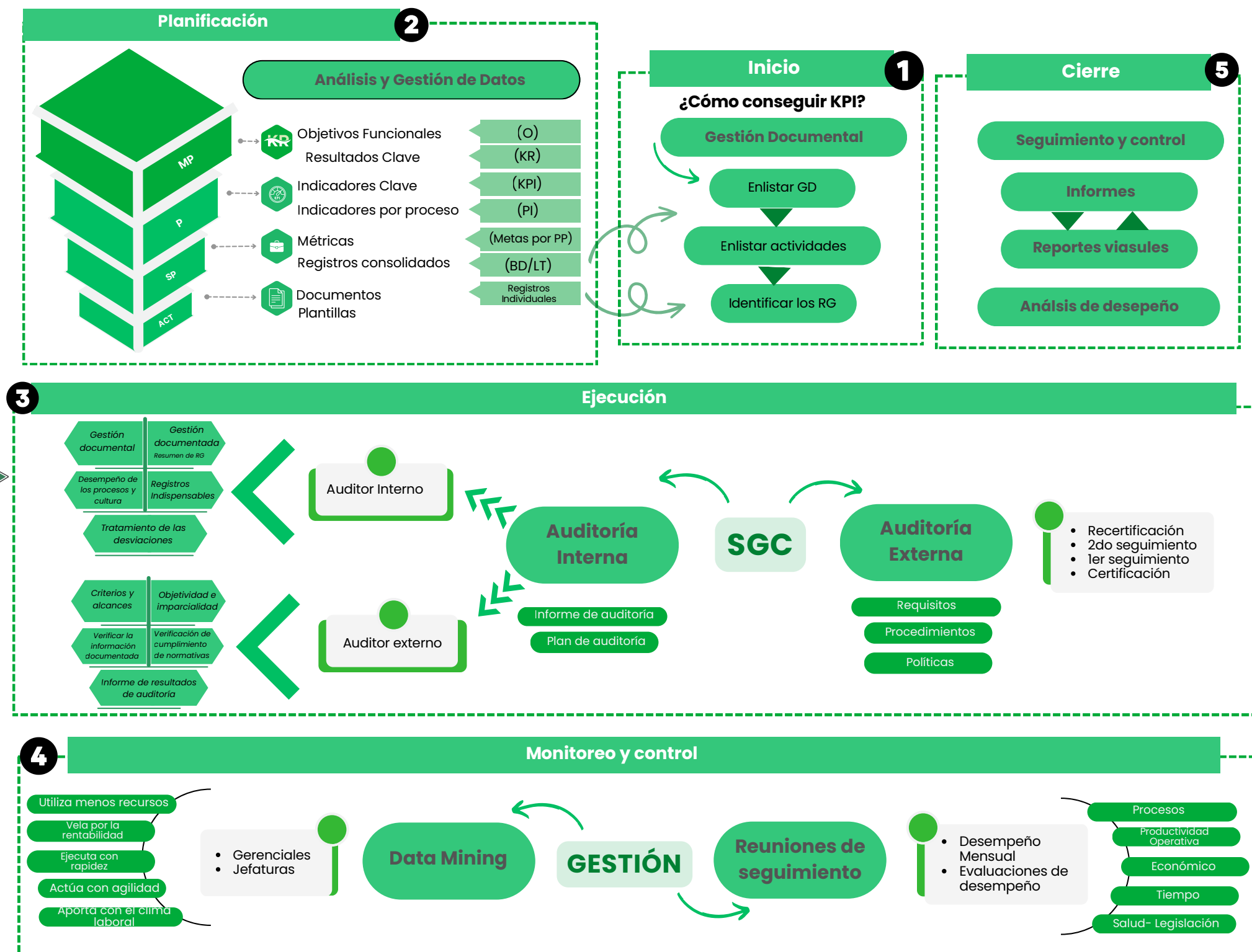
MODELO DE SEGUIMIENTO Y AUDITORÍA



DG-SMC-031
Versión: 01
F. Aprobación: 14/06/23

Medir el nivel de cumplimiento de normas y objetivos organizacionales

Implementar acciones correctivas y preventiva asegurando la mejora continua.



Bajo estándares ISO en calidad, seguridad y medio ambiente, nuestro sistema integrado de gestión ha sido certificado y sometido a auditorías externas para medir el desempeño a todo nivel, logrando obtener como segundo año consecutivo 0 No Conformidades.

Estas auditorías se complementan con auditorías internas y son parte fundamental de nuestro proceso de mejora continua, en la que incluyen la "Revisión por la dirección", proceso en el cual nuestra Alta dirección presenta resultados de las acciones tomadas en pro de la mejora de la empresa.

Desde que obtuvimos la certificación en el año 2018, hemos demostrado un compromiso constante con la excelencia y la eficiencia en todos los aspectos de nuestras operaciones. La alta dirección ha desempeñado un papel fundamental en este éxito, liderando con visión estratégica y toma de decisiones fundamentadas.

DESEMPEÑO ESTRATÉGICO

La Revisión por la Dirección no solo representa un requisito clave para mantener nuestras certificaciones ISO, sino que se ha consolidado como una herramienta estratégica para evaluar y optimizar nuestro desempeño organizacional. A través de este proceso, se analizan aspectos fundamentales como la efectividad de las decisiones estratégicas, la gestión de riesgos y oportunidades, y la alineación con nuestros objetivos en calidad, seguridad y medio ambiente.

Nuestra certificación y recertificación continua no solo reflejan el compromiso con altos estándares de calidad y sostenibilidad, sino que también evidencian la capacidad de la alta dirección para liderar con visión, promoviendo la mejora continua y el desarrollo integral de la organización.

Nos sentimos orgullosos de no solo mantener nuestras certificaciones, sino también de fomentar activamente una cultura de mejora continua en cada nivel de nuestras operaciones.

El crecimiento de nuestra organización se sustenta firmemente en la adopción de sistemas de gestión eficaces y en el seguimiento constante a su desempeño, reafirmando nuestro compromiso con la excelencia operativa y la sostenibilidad a largo plazo.



(NO GRI)

DESEMPEÑO ESTRATÉGICO

En 2024 se dio inicio a una reestructuración en la forma de medir el desempeño organizacional partiendo de nuestros objetivos organizacionales.

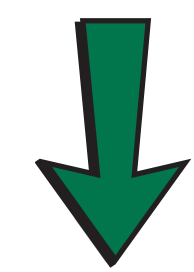
De esta manera todo perfil verá reflejado su desempeño en función del aporte que tenga este con los objetivos organizacionales.

Garantizando de esta manera un adecuado seguimiento al desempeño y transparencia en este proceso.



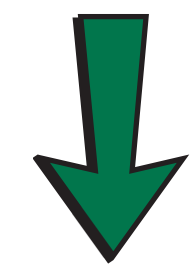
Perfil de Puesto

Métricas e indicadores clave del desempeño por perfil de puesto



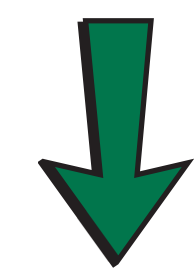
Garantizar la satisfacción del cliente

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE



Incrementar rentabilidad y solidez financiera

RENTABILIDAD



Impulsar el crecimiento sostenible

SOSTENIBILIDAD



HR/L8,G8

“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”

CUMPLIMIENTO LEGAL

Denuncias por incumplimientos Éticos	2022	2023	2024
Casos por competencia desleal	0	0	0
Casos por conflicto de interés	0	0	0
Casos relacionados a los derechos humanos	0	0	0
Casos por filtración de datos personales	0	0	0
Casos por materia ambiental	0	0	0
Infracciones al código de defensa al consumidor	0	0	0

En Deyfor reconocemos que la integridad es esencial para construir una empresa sostenible y responsable que inspire confianza tanto interna como externamente.

Entendemos que la corrupción no solo amenaza la integridad de las instituciones, sino que también distorsiona la competencia y socava el desarrollo sostenible. Por lo tanto, estamos comprometidos a fomentar una cultura ética en todos los niveles de la organización, promoviendo la transparencia, la responsabilidad y la equidad.

Para ello nos alineamos a nuestras políticas de:

- Ética Empresarial
- Anticorrupción
- Sostenibilidad



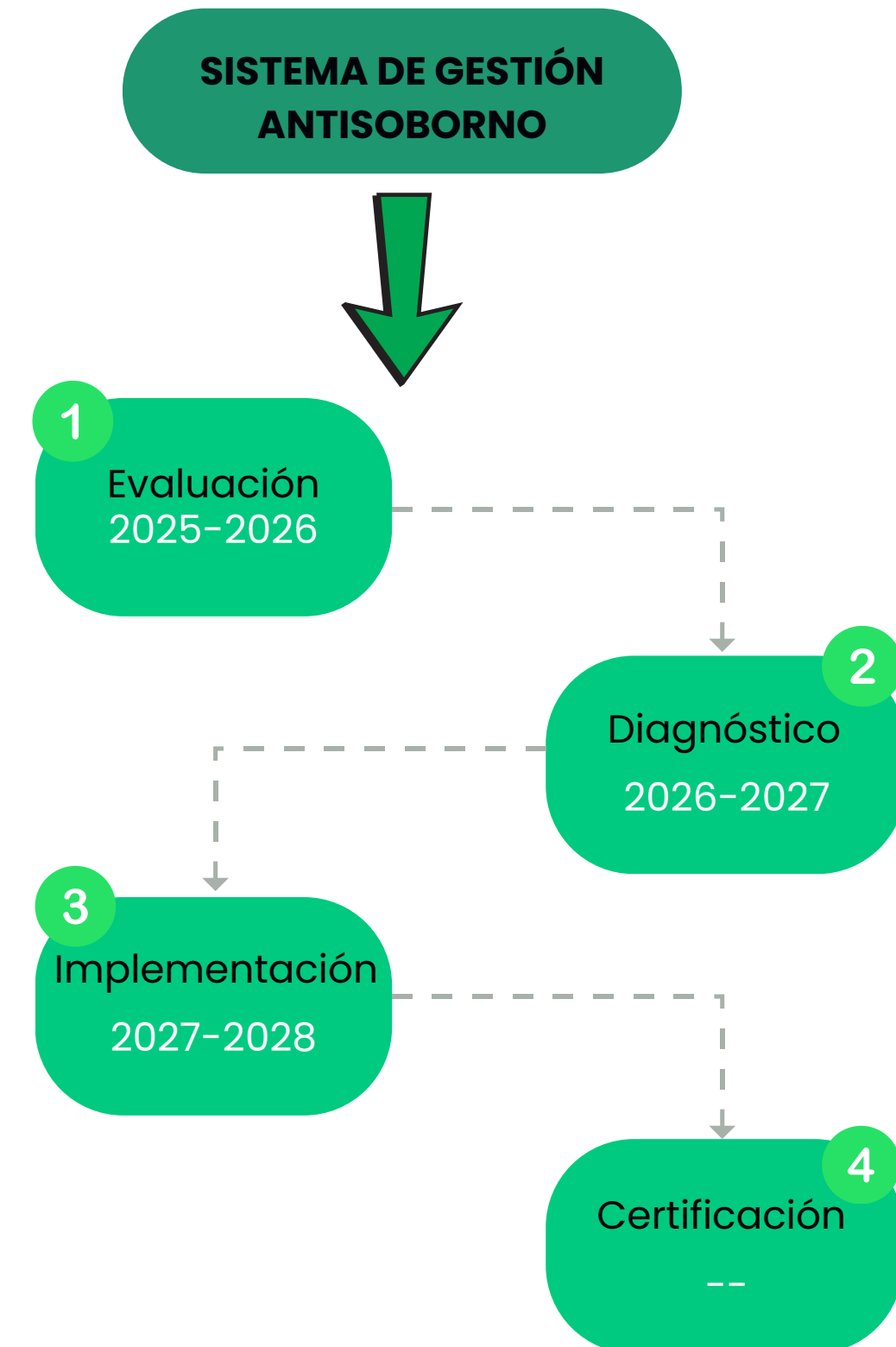
Del mismo modo actualizamos y difundimos nuestro código de ética para guiar a nuestros colaboradores en las mejores prácticas de sostenibilidad.

En Deyfor somos conscientes de que la implementación de códigos y políticas no basta para hacer frente a la corrupción, es por eso que nos encontramos en la evaluación de la implementación de un sistema de gestión antisoborno.

Es por ello que nuestro sistema de mejora continua liderará la implementación de este nuevo sistema como parte del Sistema Integrado de Gestión actual.

La implementación de un sistema de gestión antisoborno conforme a la norma ISO 37001 ofrecerá múltiples beneficios a las organizaciones como son:

1. Fortalece la cultura de integridad y ética
2. Establece un marco claro de valores y comportamientos esperados, promoviendo una cultura organizacional basada en la transparencia, la responsabilidad y la legalidad.
3. Previene, detecta y responde al soborno
4. Mejora la confianza de clientes y partes interesadas
5. Reduce riesgos legales y financieros



INTERACCIONES COMERCIALES

S/.0
Contribución a organizaciones políticas



En estricto cumplimiento de nuestro código de ética, no se permite el uso de fondos, instalaciones, propiedades u otros recursos de la organización para hacer alguna contribución u ofrecer algo de valor a ningún candidato, grupos o actividades de tipo político. Deyfor no reembolsará a ninguna persona por una contribución personal adoptada con fines políticos.

Sin embargo, se reconoce el derecho de los trabajadores de Deyfor a ejercer la libertad de expresión y a participar en actividades políticas a título personal, siempre que dichas actividades no interfieran en el desempeño profesional ni originen un conflicto de intereses.

Durante 2024 nuestra organización mantuvo su participación en la cámara de comercio de Cajamarca y a su vez logramos la inscripción como miembros activos del pacto global de la ONU.

Grupos de Representación	Contribución monetaria en Soles
Voluntariado empresarial	0
Cabildeo o representación de intereses	0
Campañas u organizaciones políticas	0
Asociaciones comerciales	3272.5

Denuncias por incumplimientos Éticos	2022	2023	2024
Casos relacionados a corrupción	0	0	0

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ÍNDICE GRI

Declaración de uso	DEYFOR EIRL ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 01 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024.
GRI Usado	GRI I: Fundamentos 2021
Estándares sectoriales GRI aplicables	No Aplica

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
Contenidos Generales				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1: Detalles organizacionales	8-12	-	-
	2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	El informe abarcará todas las operaciones de Deyfor EIRL	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Aborda el periodo 2024 se generarán anualmente y la persona de contacto será: Jhovana Huamán- Mejoracontinua@deyfor.net	-	-
	2-4: Actualización de la información	No se han presentado actualizaciones por ser el primer reporte de sostenibilidad.	-	-
	2-5: Verificación externa	No se ha sometido a verificación externa.	-	-
	2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	13-14	-	-
	2-7: Empleados	15-16	-	-
	2-8: Trabajadores que no son empleados	La empresa no cuenta con trabajadores que no son empleados	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9: Estructura de gobernanza y composición	17-21	-	-
	2-10: Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Durante el periodo 2024 nuestro máximo órgano de gobierno es solamente el gerente general.	-	-
	2-11: Presidente del máximo órgano de gobierno	Nuestro gerente general es el máximo órgano de gobierno.	-	-
	2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	22-24	-	-
	2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	23-24	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-14: Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	El informe de sostenibilidad es revisado por nuestro gerente general	-	-
	2-15: Conflicto de interés	17, 22	-	-
	2-16: Comunicación de inquietudes críticas	De existir inquietudes críticas, se las comunican en las reuniones gerenciales	-	-
	2-17: Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Nuestro gerente general aprueba toda iniciativa sostenible con el programa de transformación SEA.	-	-
	2-18: Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	17, 22-24	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-19: Políticas de remuneración	28	-	-
	2-20: Proceso para determinar la remuneración	28	-	-
	2-21: Ratio de compensación total anual	28	-	-
	2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	30-36	-	-
	2-23: Compromisos y políticas	26, 37	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-24: Incorporación de los compromisos y políticas	Toda política es aprobada por nuestro gerente general y son difundidas periódicamente.	-	-
	2-25: Procesos para remediar los impactos negativos	25-27	-	-
	2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Todo colaborador puede solicitar asesoramiento o información con nuestro sistema de mejora continua.	-	-
	2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas	38	-	-
	2-28: Afiliación a asociaciones	La organización no pertenece a asociaciones o pactos durante el periodo objetivo para las que desempeñe un papel significativo.	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés	39	-	-
	2-30: Convenios de negociación colectiva	28	-	-
Temas materiales				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1: Proceso de determinación de los temas materiales	39, 40	-	-
	3-2: Lista de temas materiales	40	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GESTIÓN SSOMA - Trabajo Seguro y Saludable				
GRI 3: Contenidos Generales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	42-45	-	-
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1: Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	42-46	-	-
	403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	47-48	-	-
	403-3: Servicios de salud en el trabajo	49	-	-
	403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	42-45	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5: Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	48	-	-
	403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	49	-	-
	403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	49	-	-
	403-8: Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	42-46	-	-
	403-9: Lesiones por accidente laboral	50-51	-	-
	403-10: Las dolencias y enfermedades laborales	50-51	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GESTIÓN SSOMA - Operación Ambiental Sostenible				
GRI 3: Contenidos Generales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	53-56	-	-
GRI 302: Energía 2016	302-1: Consumo de energía dentro de la organización	58	-	-
GRI 305: Emisiones 2016	305-1: Emisiones directas de GEI (alcance 1)	57-58	-	-
	305-2: Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	57-58	-	-
	305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	57	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 306: Residuos 2020	306-2: Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	53-57	-	-
	306-3: Residuos generados	57-58	-	-
Talento y recursos humanos				
GRI 3: Contenidos Generales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	61	-	-
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado	72,74	-	-
	404-2: Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	61-74	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-3: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	15-16, 75	-	-
Enfoque Social y Comunitario				
GRI 3: Contenidos Generales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	78	-	-
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1: Proporción de gasto en proveedores locales	78-81, 101	-	-
GRI 401: Empleo 2016	401-1: Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	83-84	-	-
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	87	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 408: Trabajo Infantil 2016	408-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	88	-	-
GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio 2016	409-1: Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	88	-	-
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	79, 82	-	-
GRI 414: Evaluación Social a los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	80-81, 101	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
Gestión Financiera				
GRI 3: Contenidos Generales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	90	-	-
GRI 201: Desempeño Económico	201-1: Valor económico directo generado y distribuido	90-92	-	-
Estrategia y Planificación				
GRI 3: Contenidos Generales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	92	-	-
NO GRI	Diversificación en Proyectos	92	-	-
Tecnología e Innovación				
GRI 3: Contenidos Generales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	94	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1: Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	94-97	-	-
NO GRI	Transformación digital	98	-	-
Excelencia Operativa				
GRI 3: Contenidos Generales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	99	-	-
NO GRI	Calidad en servicio y satisfacción del cliente	99	-	-
Gobernanza y Cumplimiento				
GRI 3: Contenidos Generales 2021	3-3: Gestión de temas materiales	101	-	-

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (Página)	Omisión	Nº REF. del estándar sectorial
NO GRI	Ética Empresarial	101-102	-	-
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	104	-	-
GRI 206: Competencia Desleal 2016	206-1: Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	104	-	-
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	85-87, 104	-	-
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	104	-	-
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	106	-	-



DEYFOR EIRL



EMPRESA DEYFOR



<https://www.deyfor.net>

“CONFIAMOS EN EL TALENTO Y CONSTRUIMOS VALOR AL OPERAR”

“Confiamos en el talento y construimos valor al operar”