



GESTIÓN DE PERSONAS
MEMORIAS 2022



BRILLA INSPIRA transforma

Es un grato honor compartir, a través de estas memorias 2022, los logros y enfoque estratégico de nuestra empresa, en el marco de Gestión de Personas, a fin de continuar potenciando nuestras capacidades individuales, colectiva y corporativa, siendo un referente en el mercado de la industria de acero, así como, **siendo de inspiración y de transformación donde quiera que estamos y entregamos nuestras soluciones de valor.**

Antes que todo, agradezco al equipo completo Gerdau Metaldom Américas, por hacer posible un año de importantes logros, a pesar, de los fuertes desafíos que implicaron el poner en marcha iniciativas y estrategias que fueron determinantes para los avances y aportes obtenidos.

Quiero iniciar señalando que la agenda 2022 estuvo enfocada sobre todos los aspectos **hacia el cuidado y valoración de nuestra gente**, así como, en acciones que nos posicionen aún más como una de las mejores empresas para trabajar, cuyo ambiente laboral promueva y facilite la confianza, la colaboración, la complementariedad, la diversidad e igualdad de género, así como, el desarrollo y crecimiento de todos y todas.

Es por esta razón que a través de este informe mostraremos en detalles acciones de mucha valía para nuestro ejercicio corporativo, tales como:

- Crecimiento en nuestro headcount con respecto a años anteriores, incorporando nuevas posiciones a la estructura, considerando talentos de las generaciones millenials y generación Z
- Mayor porcentaje de promociones, como una manera de continuar generando oportunidades y crecimiento en nuestra empresa
- Inversiones y recursos enfocados en el desarrollo de las capacidades y potencial de nuestra gente
- Acciones orientadas al bienestar y balance trabajo -familia de nuestros colaboradores y colaboradoras
- El desarrollo de una de las iniciativas más importantes del 2022, el lanzamiento de nuestro enfoque estratégico, y con esto la revisión de los fundamentos de nuestra cultura, dejando como resultado el establecimiento de tres prioridades estratégicas, la redefinición de nuestros valores

y nuestro enfoque 2027-2032.

- Evolución comportamental en los diferentes niveles, y el desarrollo de talleres claves para su redefinición y alineación a dichos fundamentos estratégicos
- Encuentro de alineación para todo el liderazgo, a fin de continuar habilitando procesos y herramientas que acompañarán su gestión y desarrollo.
- Así como esfuerzos importantes para el cuidado del medioambiente y nuestro compromiso de generación de conciencia y la implementación de un sistema de gestión ambiental robusto y cada vez más efectivo.

Asimismo, me place destacar el lema: **BRILLA, INSPIRA Y TRANSFORMA**, como nuestro grito de guerra para este 2023, pero más que grito de guerra, como nuestro lenguaje que resalta tres aspectos muy valiosos en el que estaremos apuntando este año. El primero, BRILLA, queremos continuar destacándonos en el logro e implementación de muchas iniciativas, sin embargo, donde más queremos BRILLAR es en nuestra GENTE, a fin de ser de INSPIRACIÓN y de VALOR para ellos, y que esto se traduzca en TRANSFORMACIÓN y crecimiento.

Es que JUNTOS continuemos transformando lo que hoy hacemos, que sea cada vez mejor, entendiendo a nuestros clientes, aprovechando las oportunidades, siempre marcando la diferencia en lo que hacemos y como lo hacemos. Y esto sería imposible sin nuestra **GENTE**. Por eso, tanto la agenda 2022 como la del 2023 seguirá siendo la de **CONSTRUIR EXPERIENCIAS** que nos **UNAN** y sigan haciendo de Gerdau Metaldom América un **LUGAR DE ACERO**.



A stylized, handwritten signature of Jefferson Marko in white ink, positioned to the left of his name and title.

Presidente Ejecutivo
Jefferson Marko

CONTENIDO



NUESTRA GENTE

	06
1. Distribución por Direcciones	09
2. Antigüedad en la Empresa	10
3. Distribución por Perfil de la Fuerza de Trabajo	11
4. Distribución HC por Género	13
5. HC por Nivel	14
6. Vacantes Generadas	15
7. Rotación Voluntaria e Involuntaria	16
8. Dispersión de Equidad Interna	18
9. Equidad y Compensación	19
10. Mejor Lugar para Trabajar	20



GESTIÓN DEL TALENTO

	22
1. Programa Piloto: Desarrollo de Talento y Transformación	25
2. Convención de Líderes	26
3. Gestión de cambio (Colmena en Metaldom, NOVA en Cyrgo, Excelencia Operacional y Data Driven Evolución Comportamental)	27
4. CPD Success Factors, Clasificación de talento	29
5. Campus GMA	30
6. Expedición Expertos de Acero	31
7. Desarrollo de Equipos	33
8. Agilidad en Procesos y Auto Gestión	34
	36



BIENESTAR PARA NUESTRA GENTE

	38
1. Feria de Empleos Parque Industrial Duarte – Loyola	41
2. Pasantía Hijos de Empleados	41
3. Pie Diabético	42
4. Jornada Latidos	42
5. Jornada de Vacunación Hepatitis B, Tétano, Influenza	43
6. Certificación ISO 45001	43



NUESTRO ENTORNO

	44
1. Medio Ambiente RD	47
2. Campaña Cero Plástico	60



CULTURA ORGANIZACIONAL

	62
1. Jueves Sin Reuniones-Implementación	64
2. Lineamientos	65
4. Lanzamiento de las Prioridades, Valores	66





NUESTRA GENTE

“Para lograr los objetivos al 2027, cada líder tiene que hacer una transformación individual, para generar una transformación colectiva.”

- Ingrid Lapaix



**NUESTRA
GENTE**



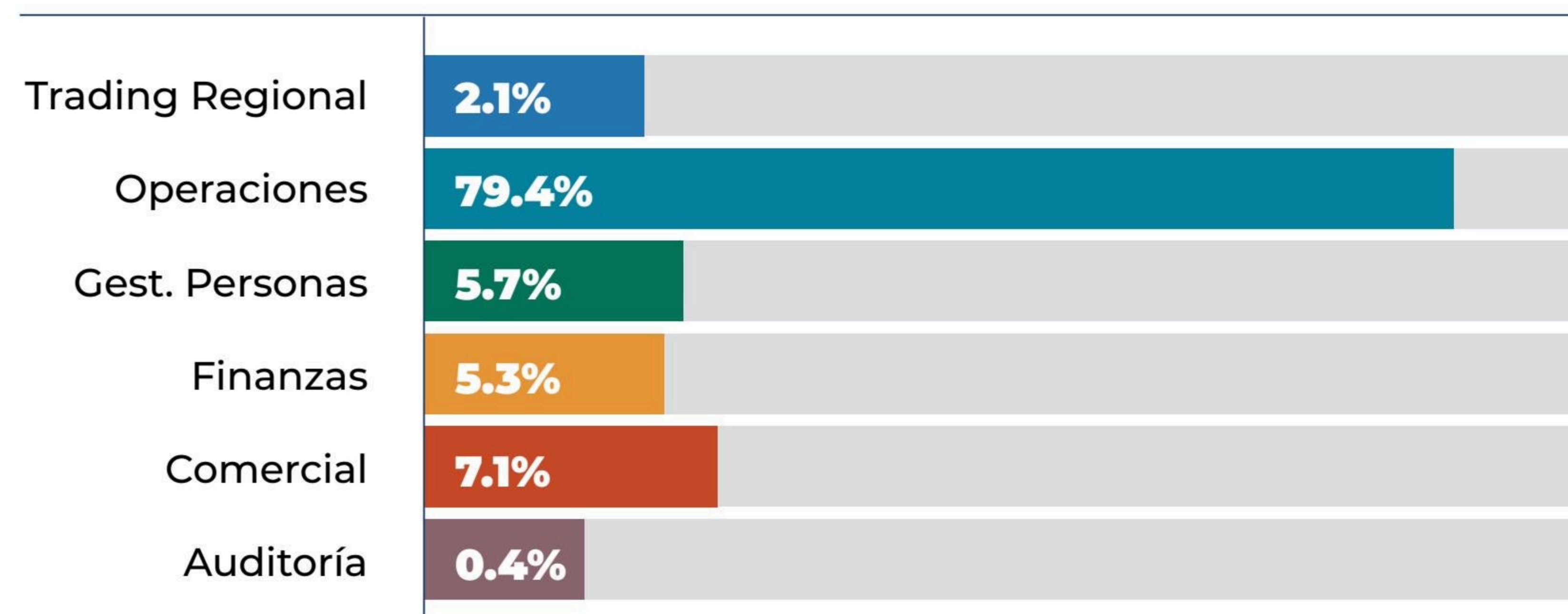
COMPOSICIÓN HEADCOUNT (HC) GERDAU METALDOM

1. DISTRIBUCIÓN POR DIRECCIONES

En Gerdau Metaldom a diciembre 2022 contamos con un headcount:

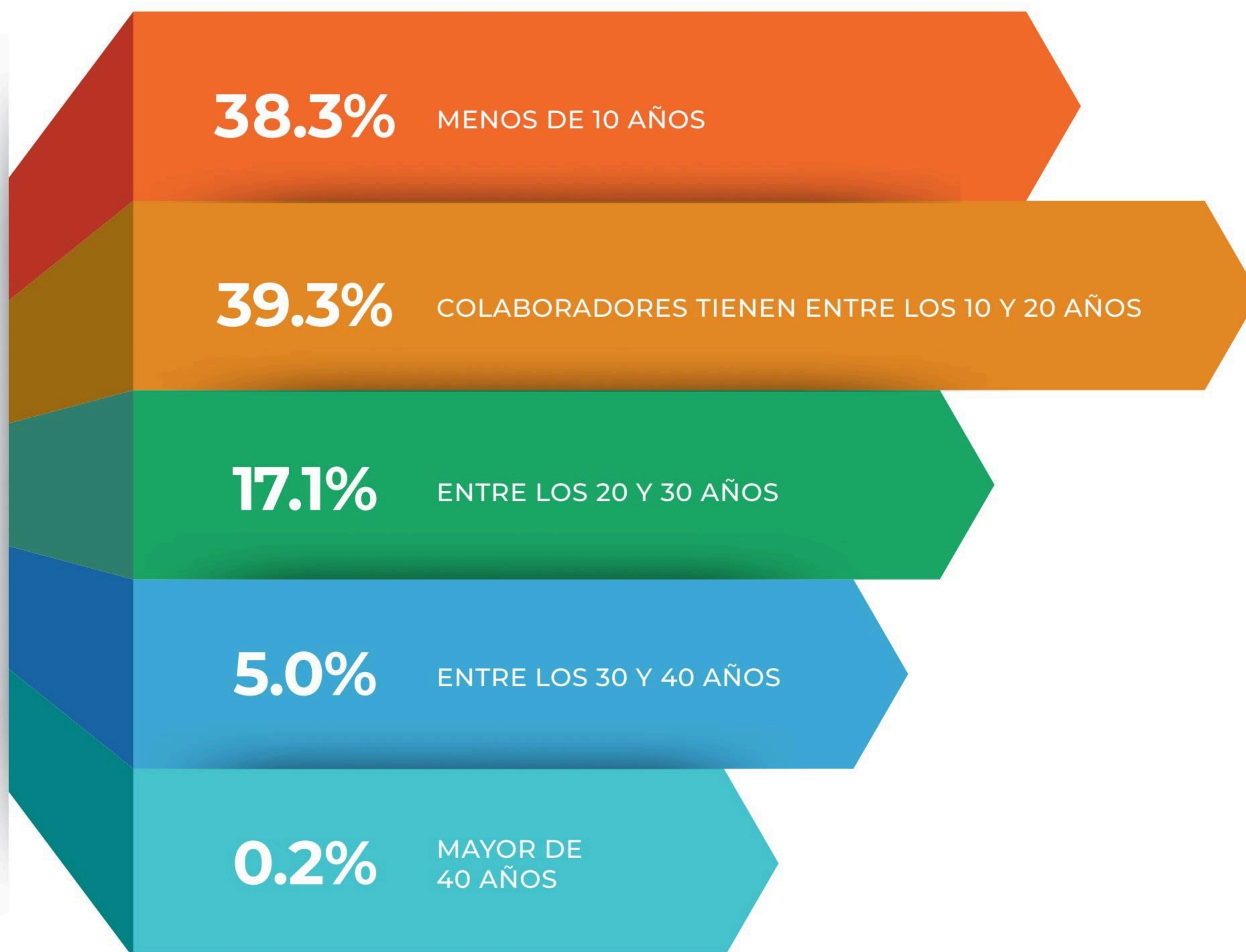


HC Dirección 2022



Fuente: Gerdau Metaldom Dic. 2022

2. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

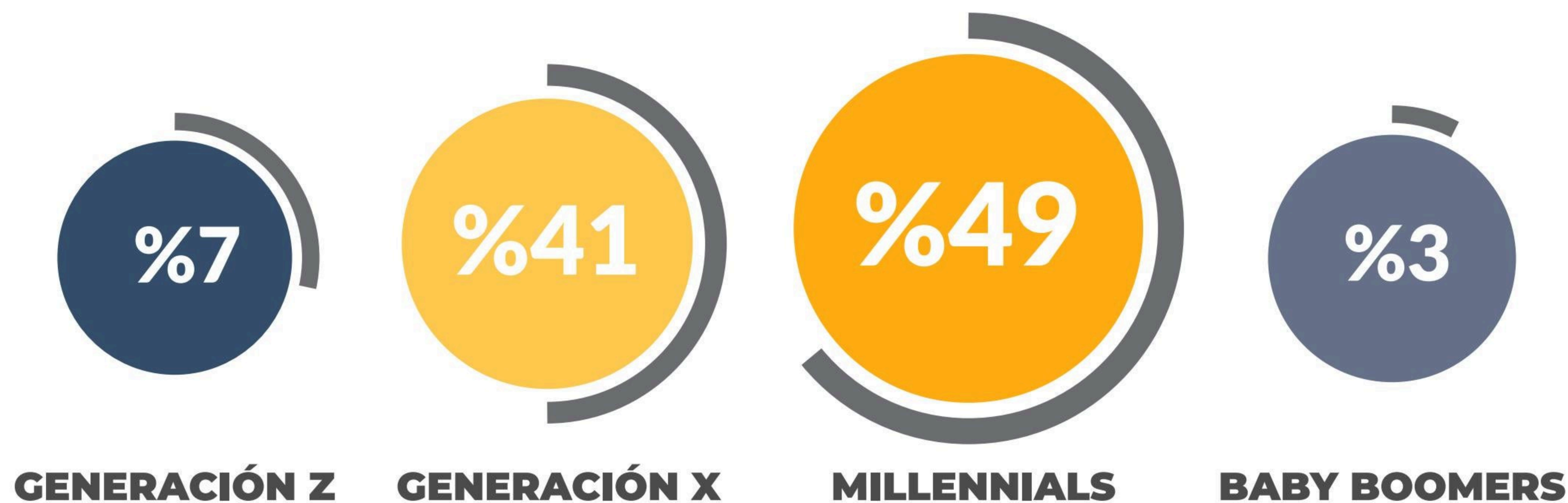


Fuente: Gerdau Metaldom Dic. 2022



3. DISTRIBUCIÓN POR PERFIL DE LA FUERZA DE TRABAJO

La mayor concentración de la plantilla de colaboradores, de acuerdo con la fuerza de trabajo Multi generacional en Gerdau Metaldom, recae sobre el segmento Millennials con un 49%, con edades comprendidas entre 26 y 41 años, seguidos por la Generación X, quienes representan el 41% de la población con edades comprendidas entre 42 y 58 años, la Generación Z con un 7%, los cuales están entre los 19 y 25 años, y finalmente los Baby Boomers con un 3%, que están entre los 58 a 67 años.



Generación	Rango de Año
Baby Boomers	1946 – 1964
Generación X	1965 – 1980
Millennials	1981 – 1996
Generación Z	1997 – 2012

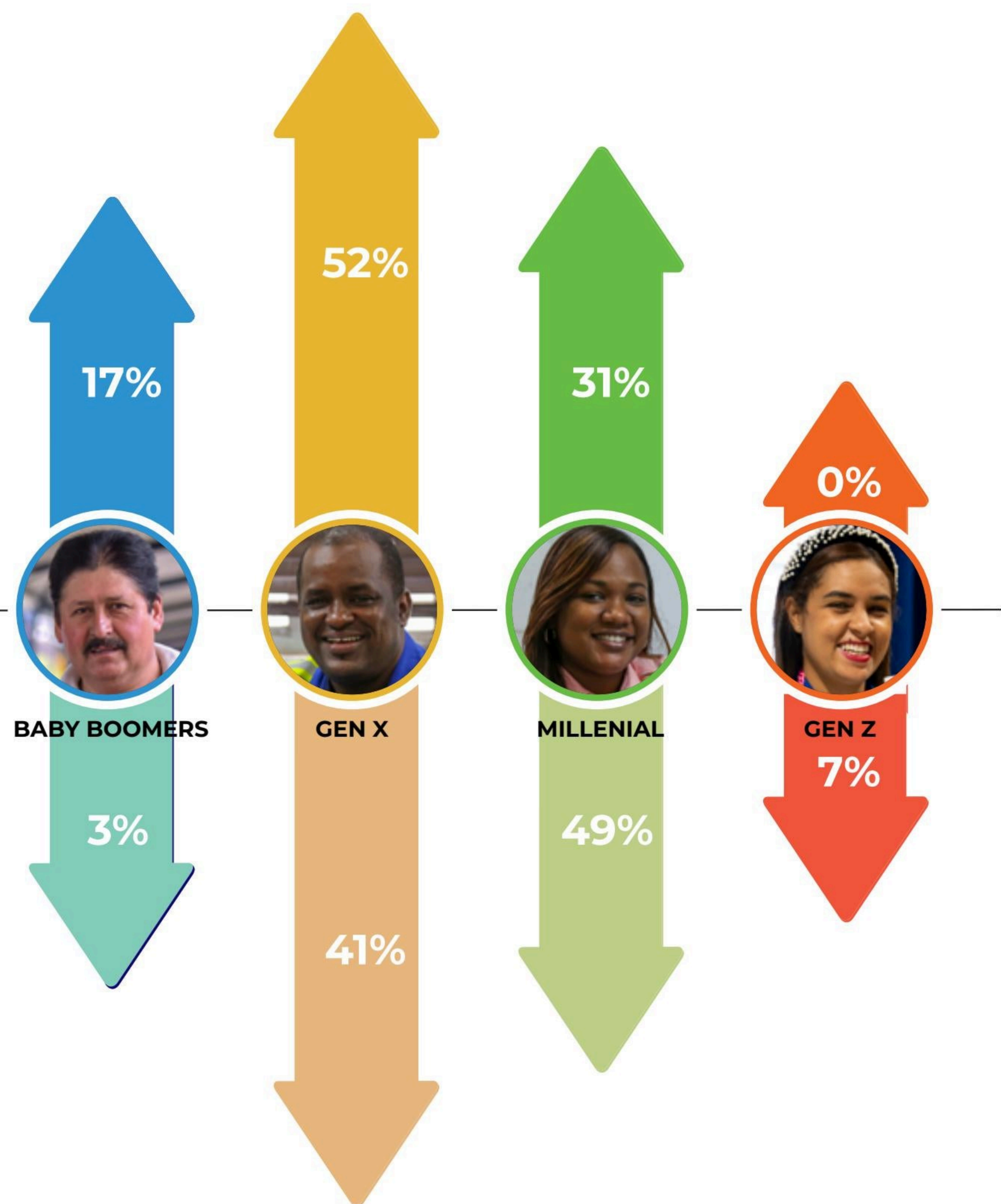
Fuente: “Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins” Pwe Research Center

COMPARATIVO GENERACIONAL

En términos generacionales, la generación **Millennials** creció un **18%**, las **Generaciones X y Baby Boomers** disminuyeron en un **11% y 14%** respectivamente. De igual modo, la **Generación Z** tuvo un crecimiento de **un 7%**.

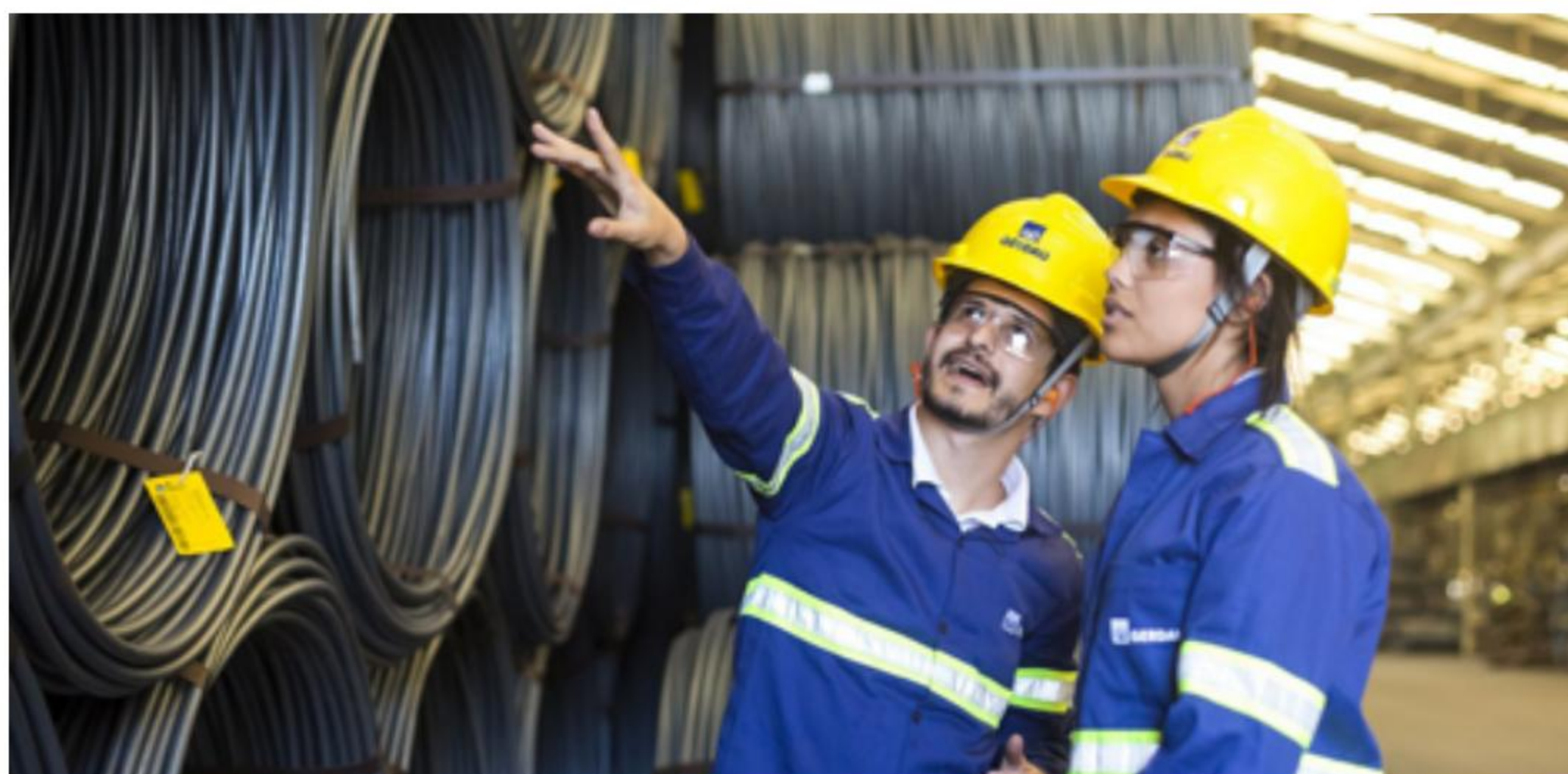
Año 2021

Año 2022



4. DISTRIBUCIÓN HC POR GÉNERO

A continuación, se presenta la distribución de colaboradores según su género. El porcentaje de mujeres en Gerdau Metaldom representa el 11% de la empleomanía, y el 14% de este segmento ocupa puestos ejecutivos.



OTROS DATOS CLAVES

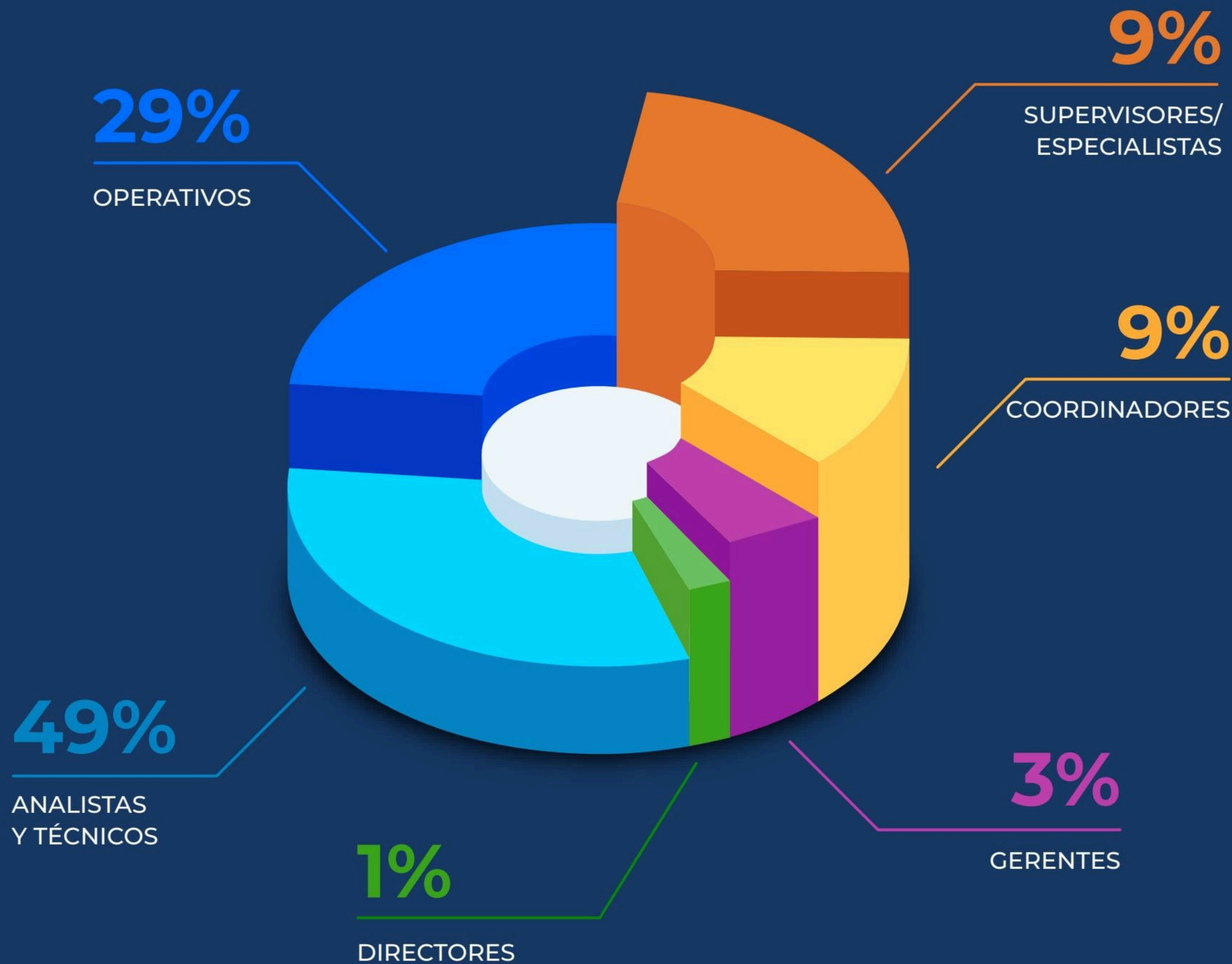
11%
MUJERES

89%
HOMBRES



5. HC POR NIVEL

De acuerdo con el nivel funcional, Gerdau Metaldom tiene una estructura compuesta por el 49% de Analistas/Técnicos, el 29% por Operativos, el 22% restante de la organización constituidos por Especialistas, Supervisores, Coordinadores y Ejecutivos.



Reclutamiento y Selección

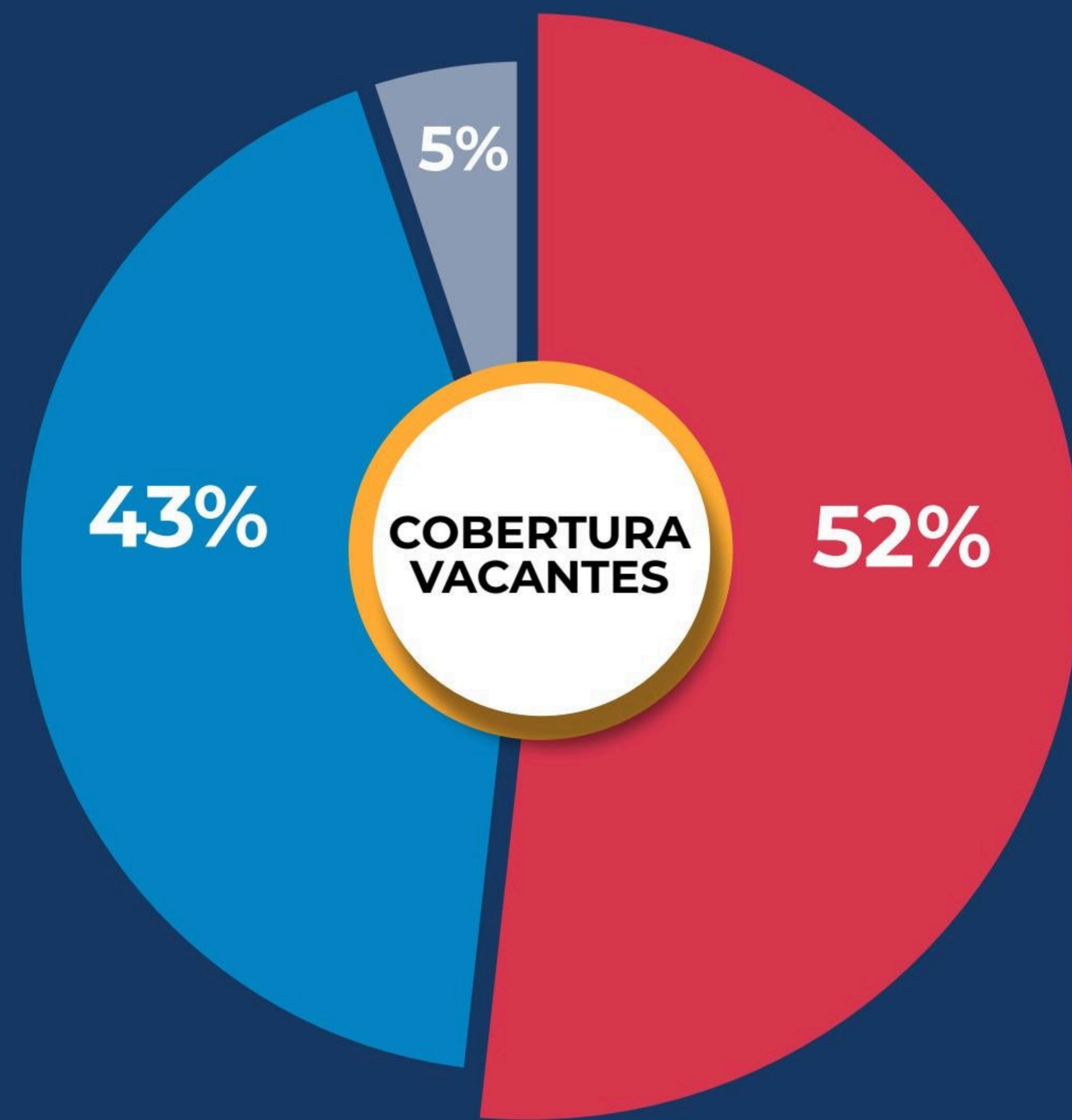
Para Gerdau Metaldom el principal objetivo es incorporar a los mejores candidatos para las posiciones vacantes, siendo nuestro principio el privilegiar en primera instancia a los candidatos internos.



Fuente: Gerdau Metaldom Dic. 2022

6. VACANTES GENERADAS

En el año 2022 se generaron 197 vacantes, de las cuales 143 fueron cerradas. El 48% se ocuparon por concurso interno y el 52% fueron ocupadas externamente.



Contrataciones Promociones Movimientos

ÍNDICE DE VACANTES CERRADAS POR GENERO

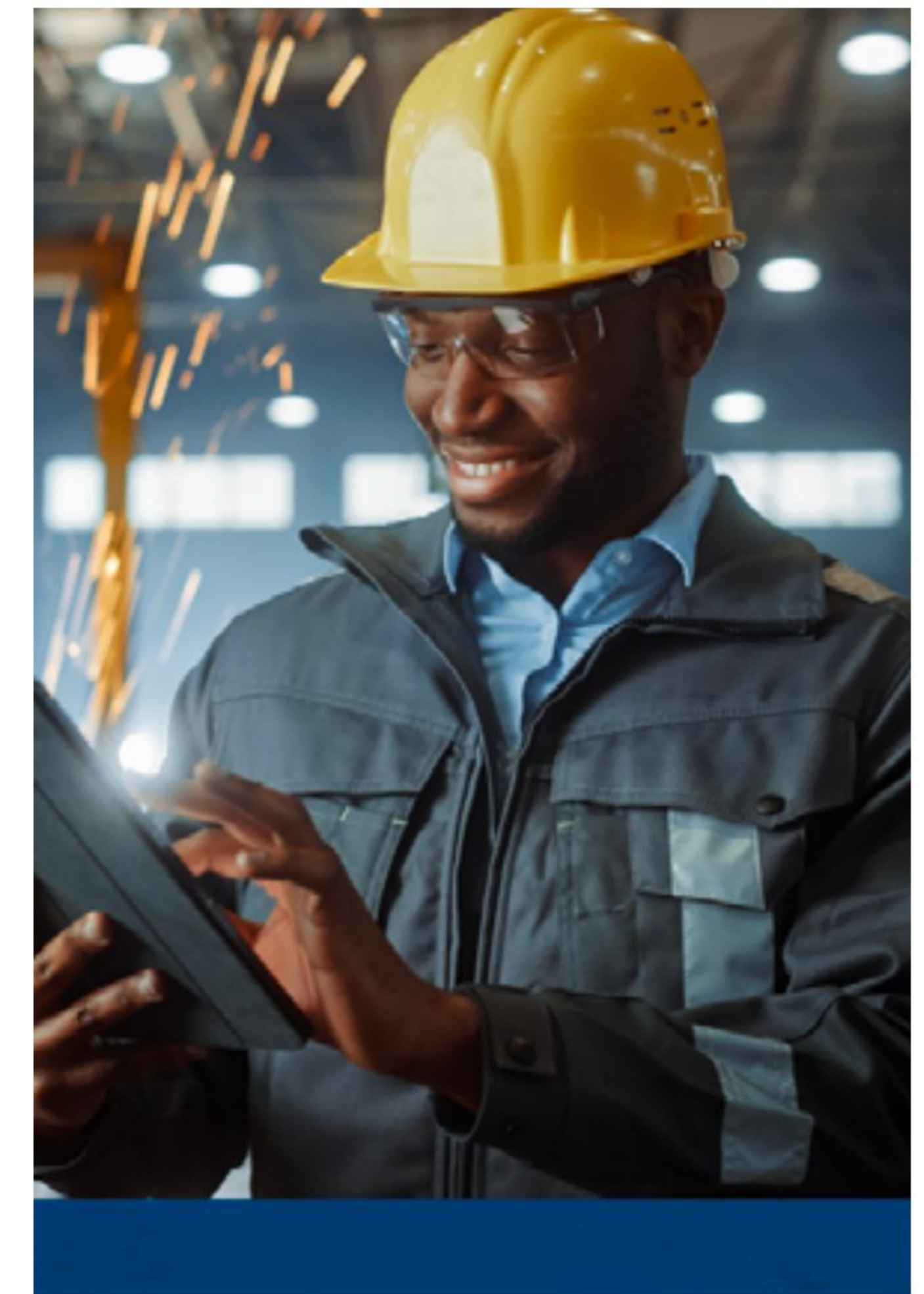
	Contratación	%	Promoción	%	Movimiento	%
Hombres	64	86%	55	89%	6	86%
Mujeres	10	14%	7	11%	1	14%
Total	74	100%	62	100%	7	100%



Fuente: Cerdau Metaldom Dic. 2022

7. ROTACIÓN VOLUNTARIA E INVOLUNTARIA

Cerramos el año 2022 con un índice de rotación de 10.07%, este representa todas aquellas salidas voluntarias e involuntarias que requieren sustitución, de este porcentaje podemos indicar que el 43.9% corresponde a salidas involuntarias, 56.1% a salidas voluntarias.





8. DISPERSIÓN DE EQUIDAD INTERNA

Como organización llevamos a cabo un proceso que nos permite determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo existentes en la compañía, realizando redefinición de nuestras estructuras que nos ha permitido facilitar el logro de los resultados en nuestra equidad interna, considerando definir un nivel de salario que sea justo y equitativo internamente para nuestros colaboradores (as) y a la vez sostenible para nuestra empresa.

La **equidad salarial** es un componente clave para el mantenimiento de los colaboradores (as) dentro de una organización, la cual se logra mediante la consideración de diversos factores internos y externos, así como varios elementos que afectan su generación y aplicación, por lo que deben de tomarse con seriedad y objetividad al momento de definir las estrategias y políticas que vamos aplicar.

Según los diferentes rangos de la remuneración por puestos, está basado en la importancia o valor relativo de estos en la organización. Esto se determina mediante un proceso de valoración de los puestos, en la que se genera el valor relativo de las diferentes posiciones de la organización, garantizando la equidad interna.

La equidad interna se refiere a pagar según el impacto de cada puesto en los resultados del negocio. Dicho impacto se evalúa mediante técnicas de valoración de cargos que garanticen una mirada ecuánime y sistemática en la organización. Los factores de esta valoración lo garantizan con el uso de un conjunto de variables para ponderar la importancia relativa de todos los puestos, buscando evaluar con objetividad, en función a la responsabilidad y el efecto de estas sobre las metas de la organización.



9. EQUIDAD Y COMPENSACIÓN

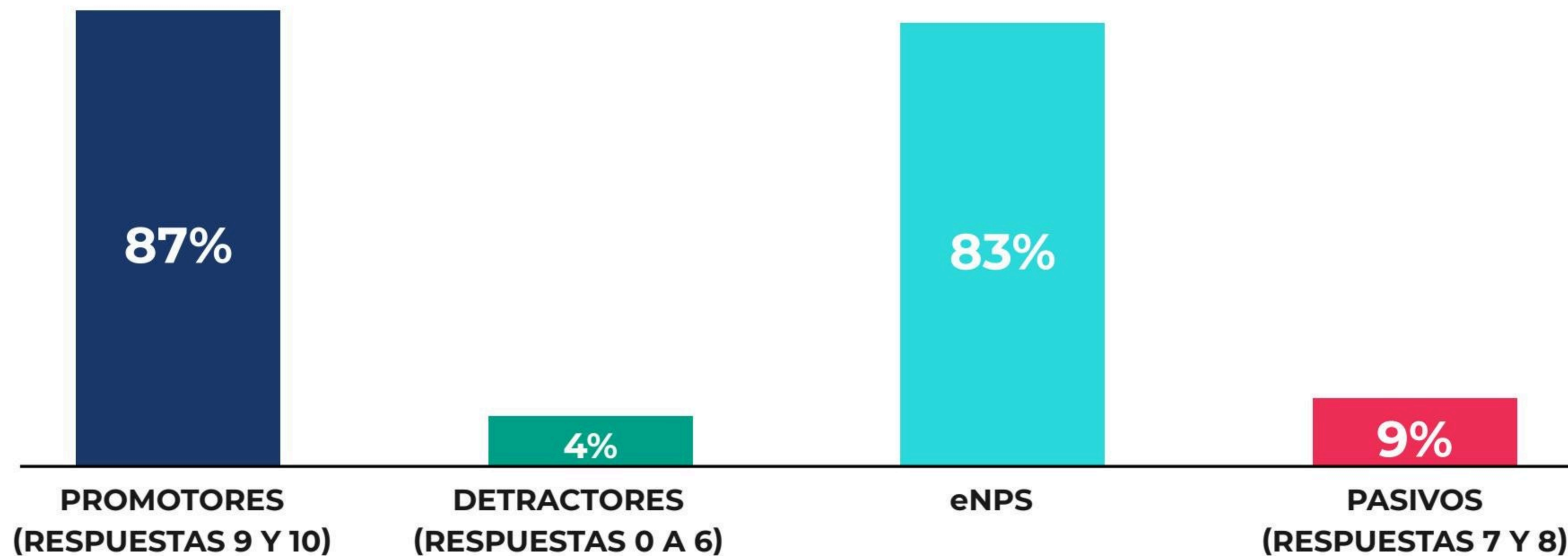


- **Para nosotros poseer una Política de Compensaciones y asegurar el cumplimiento de las normas vigente, es primordial.** Mantener una posición competitiva frente al mercado de referencia que apoye a la creación de valor del negocio, propiciando unos desempeños sostenidos en el tiempo y la instalación de prácticas diferenciadoras en el mercado.
- **Actualizamos las bandas salariales anualmente, clasificamos a las personas y realizamos análisis salariales segmentados, que garantizan el cumplimiento de nuestras políticas,** mitigando el efecto que su implementación puede generar en las personas, equipos y nuestro clima organizacional.
- **Monitoreamos permanentemente la equidad salarial, con la finalidad de asegurar que esta prevalezca ante igualdad de condiciones y proponiendo acciones que velen porque se cumpla.** Para esto, tenemos políticas de ingreso establecidas que aseguran estos principios en la incorporación, a medida que evoluciona el negocio y la carrera individual de nuestra gente.
- **Contamos con políticas, procesos claros y transparentes de reclutamiento y selección, movilidad interna y compensación** que garantizan el libre acceso y el equilibrio entre nuestra gente independiente de su género, a las oportunidades que se presentan en la organización

10. MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR

Gerdau Metaldom - Total Organización 2022	País			Áreas													
	GERDAU METALDOM REPÚBLICA	GERDAU METALDOM COSTA RICA	GERDAU METALDOM COLOMBIA	AUDITORIA INTERNA GLOBAL	DIRECCIÓN COMERCIAL COLOMBIA	DIRECCIÓN COMERCIAL COLOMBIA	DIRECCIÓN COMERCIAL COSTA RICA	DIRECCIÓN COMERCIAL REPUBLICA	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS	DIRECCIÓN DE OPERACIONES COLOMBIA	DIRECCIÓN DE OPERACIONES REPUBLICA	FINANZAS COLOMBIA	FINANZAS REPUBLICA	DIRECCIÓN TRADING ESTRATÉGICO	TRADING ESTRATÉGICO	
Cantidad de Respuestas	634	29	1118	6	170	45	29	33	26	44	822	504	47	37	5	15	
PROMEDIO CREDIBILIDAD	88%	68%	86%	73%	90%	87%	68%	96%	79%	89%	85%	87%	92%	94%	91%	92%	
PROMEDIO RESPETO	85%	66%	82%	81%	83%	84%	66%	90%	77%	86%	82%	84%	89%	89%	86%	89%	
PROMEDIO IMPARCIALIDAD	84%	71%	82%	75%	87%	82%	71%	90%	80%	89%	81%	83%	86%	86%	92%	89%	
PROMEDIO ORGULLO	95%	69%	93%	88%	92%	94%	69%	95%	94%	97%	93%	95%	95%	93%	98%	96%	
PROMEDIO COMPAÑERISMO	93%	72%	90%	88%	92%	91%	72%	96%	90%	94%	89%	92%	92%	95%	94%	98%	
PROMEDIO ADICIONALES CENTROAMÉRICA Y CARIBE	91%	66%	88%	72%	91%	88%	66%	95%	82%	94%	88%	91%	92%	90%	92%	96%	
PROMEDIO TOTAL Modelo® GPTW Estándar Mundial (60 preguntas)	89%	69%	86%	80%	88%	87%	69%	93%	83%	90%	86%	88%	91%	91%	92%	92%	
PROMEDIO TOTAL Todas las preguntas (SIN ADICIONALES Gerdau Metaldom)	89%	68%	87%	79%	89%	87%	68%	94%	83%	91%	86%	88%	91%	91%	92%	93%	

NPS: 83%



CERTIFICACIÓN

CERTIFICADO
Great Place to Work® Caribe y Centroamérica
Certifica a:

GO GERDAU METALDOM

Gerdau Metaldom
Una sola operación regional

Por impulsar políticas y prácticas que mejoran la calidad de vida dentro de su organización y cumplir los requisitos de certificación establecidos.


Renán González Nieto
Managing Director de Great Place to Work®
Caribe y Centroamérica

Se hace constar que el presente documento es el certificado original otorgado por Great Place to Work® Caribe y Centroamérica



Great Place To Work®
Certificada
SEP 2022-SEP 2023
C.A.C.

No. Registro: CAYC-0712
Centroamérica, Septiembre 2022
Validez: Septiembre 2022 a Septiembre 2023

El presente certificado de conformidad es válido salvo suspensión o cancelación notificada en tiempo por Great Place to Work® Caribe y Centroamérica





GESTIÓN DEL TALENTO

“Antes de ser un líder, el éxito se trata de crecer. Cuando te conviertes en un líder, el éxito se trata de hacer crecer a los demás.”

– Jack Welch



**GESTIÓN DEL
TALENTO** 



PROGRAMA PILOTO: DESARROLLO DE TALENTO Y TRANSFORMACIÓN

1. PROGRAMA PILOTO: DESARROLLO DE TALENTO Y TRANSFORMACIÓN

De la mano de nuestros socios de Coach Hub, llevamos adelante una prueba conceptual para disponibilizar la herramienta del coaching a través de una plataforma digital logrando excepcionales resultados.



Durante los 3 meses y con una activación del 100% de los participantes invitados, se evidenciaron buenos resultados a partir de los cuales hemos decidido dar continuidad en 2023:

Comentarios Coachees:

1. Muy buena retroalimentación de test de personalidad y valores. Aporta mucha a mi persona y desempeño.
2. Me voy muy agradecida y complacida de la sesión
3. Buenas sesiones que ayudan el autoconocimiento, a veces pienso que estoy haciendo las cosas bien y me doy cuenta de que pueden ser mejor

EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA

Valoraciones de las sesiones:

5/5

Mi coach y yo nos respetamos.

4.9/5

Mi coach y yo estamos de acuerdo en lo que es importante trabajar para mí.

5/5

Siento que lo que hago en el coaching me ayudará a lograr los cambios que quiero.

4.9/5



Valoraciones Medias

11

Sesiones evaluadas

2. CONVENCION DE LIDERES



EVALUACIÓN GENERAL

4.91/5

Club Choquenzá 03 de Nov.



4.75/5

Rest. Alta Vista 07 de Nov.



Tuvimos nuestro primer encuentro oficial y presencial de líderes, acogiendo a un aproximado de 230 personas en ambos países con el interés de dar a conocer lo que necesitamos de nuestros líderes para lograr ser una GMA de otro nivel, alineados a la estrategia corporativa a través de actividades experienciales y el acompañamiento de nuestro CEO.

3. GESTIÓN DE CAMBIO COLMENA EN METALDOM, NOVA EN CYRGO, EXCELENCIA OPERACIONAL Y DATA DRIVEN

Acompañamos el desarrollo y la ejecución de distintos proyectos estratégicos desde Gestión del cambio con el objetivo de ayudar a las personas a entender y apropiar las implementaciones que nos estarán llevando a ser una compañía diferenciada.



EVOLUCIÓN HACIA UNA ORGANIZACIÓN DATA DRIVEN

MENSAJE MOTIVADOR

GESTIÓN DE DATOS

RESULTADO EN ESCALA DE 5

RESULTADO PROMEDIO

2.1	2.7	2.8	2.3	2.4
Externa	Internos	Clientes	Analisis	Operativa

Resultado General: **2.5**

Definimos en primer lugar los objetivos estratégicos y sus KPI's, en segundo, establecimos prioridades de datos y en tercer lugar, se prioriza un gobierno de datos eficiente y por último, se prioriza el acceso de acceso de acceso, que, fundamentalmente es de naturaleza Operativa o basada en herramientas técnicas.

ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO

RESULTADO EN ESCALA DE 5

RESULTADO PROMEDIO

3.7	2.8	2.9	4.0	4.0	1.7
Procesamiento	Seguridad	Integración	Calidad	Experiencia	Resiliencia

Resultado General: **3.1**

Cultura basada en el aprendizaje y adaptación, identificación en todos los niveles con la cultura y valores de CMA, desarrollo de líderes, alineación de responsabilidades, desarrollo de profesional y performance al tiempo en Equipo, Fomento de OMB, al liderazgo y la colaboración con las comunidades, sus redes de habilidades para conectar y unir al cambio hacia la transformación digital.

Esperamos seguir contando contigo, cualquier duda o inquietud por favor dirigirse a:
 Nestor Jiménez negustin@perdeumstatdom.com | Liliana Noriega liliana.noriega@perdeumstatdom.com

ACTIVIDADES REALIZADAS

- ✓ Análisis y entendimiento del plan estratégico y operativo
- ✓ Diseño de identidad, programación de comunicaciones + dinámicas interactivas
- ✓ Evaluación de las dimensiones de Gestión de Datos y Gestión de Cambio
- ✓ Investigación de megatendencias
- ✓ Presentación y validación directivas de la situación actual
- ✓ Definición colaborada del modelo deseado para cada una de las dimensiones evaluadas

ACTIVIDADES PRÓXIMAS

- ✓ Diseño de modelo operativo de gestión de datos basado en el modelo definido
- ✓ Diseño de modelo de gestión del cambio basado en el modelo definido
- ✓ Validación de los modelos con el nivel ejecutivo
- ✓ Construcción del mapa de implementación
- ✓ Inicio fase 2 "Comprobación de Valor" planeada Dic 2022

Agradecemos la apertura y disposición de Nestor Jiménez, María Marcelino, Adolfo de la Rosa, Liliana Noriega, Anggie Almonte, Abelino Alfonso por ser principales involucrados en la creación de las bases de la transformación

Estado del proyecto: a tiempo



NOVA

TRANSFORMACIÓN EN ÓRBITA

IMPLEMENTACIÓN
S4/HANA

"En Cyrgo nos mueve un propósito tan poderoso como el universo mismo"

EVOLUCIÓN COMPORTAMENTAL

Somos fieles creyentes de que todo es mejor JUNTOS y fue así como trabajamos en conjunto con líderes y personas influenciadoras dentro de nuestra GMA la identificación de los comportamientos para ser precisos en saber qué necesitamos para apalancar y lograr nuestra estrategia corporativa. Entendimos cuáles son nuestros símbolos que hacen parte de nuestra identidad e identificamos qué debemos sembrar, cosechar y arar para seguir preparando el terreno para vivir nuestra evolución cultural.

TALLERES EVOLUCIÓN COMPORTAMENTAL

Dentro del marco de valores, ¿Qué comportamientos requerimos para apalancar nuestra estrategia?

- 7 talleres presenciales
- 1 taller virtual
- 4 talleres presenciales

Planeación Estratégica
Dónde estamos y qué soñamos

Ecocycle Planning
Atributos y características de cultura

Valores y comportamientos
Catálogo propuesto

#Alma de ACEP
PLANTA TUTA

4. CPD SUCCESS FACTORS, CLASIFICACIÓN DE TALENTO

Cuestionamos la forma en que clasificamos el talento para seguir mejorando la forma en que hacemos las cosas. Partiendo de la premisa de lograr tener CDPs que realmente nos permitan revisar qué estamos haciendo como líderes para el desarrollo de nuestra gente de una forma que sea coherente con la estrategia y nuestros valores corporativos. Buscamos ser más profundos en las discusiones y consistentes en las acciones que se definan para el desarrollo de nuestra gente y para ello fortalecimos SSFF como herramienta que nos habilitará los espacios de discusión, incorporamos nine box para clasificar nuestro talento desde el desempeño (resultados individuales y fit cultural) e incluimos la agilidad de aprendizaje como la habilidad para saber qué hacer cuando no sabemos qué hacer para enfrentarnos al futuro.

NOMBRE COLABORADOR
 CARGO
 UBICACIÓN
 Antigüedad

Desempeño y potencial
 Calificación más reciente
 Tendencia
 Profesional Consistente
 Agilidad de aprendiz...

		AGILIDAD DE APRENDIZAJE		
		Bajo	Medio	Alto
DESEMPEÑO	Alto	Alto Desempeño - 0 (0%) ⓘ	Experto Técnico - 0 (0%) ⓘ	Sucesor / Top Talent - 0 (0%) ⓘ
	Medio	Desempeño consistente - 1 (50%) ⓘ	Profesional Consistente - 1 (50%) ⓘ	Potencial Consistente - 0 (0%) ⓘ
	Bajo	Observado - 0 (0%) ⓘ	Aprendizaje consistente - 0 (0%) ⓘ	Alto aprendizaje - 0 (0%) ⓘ

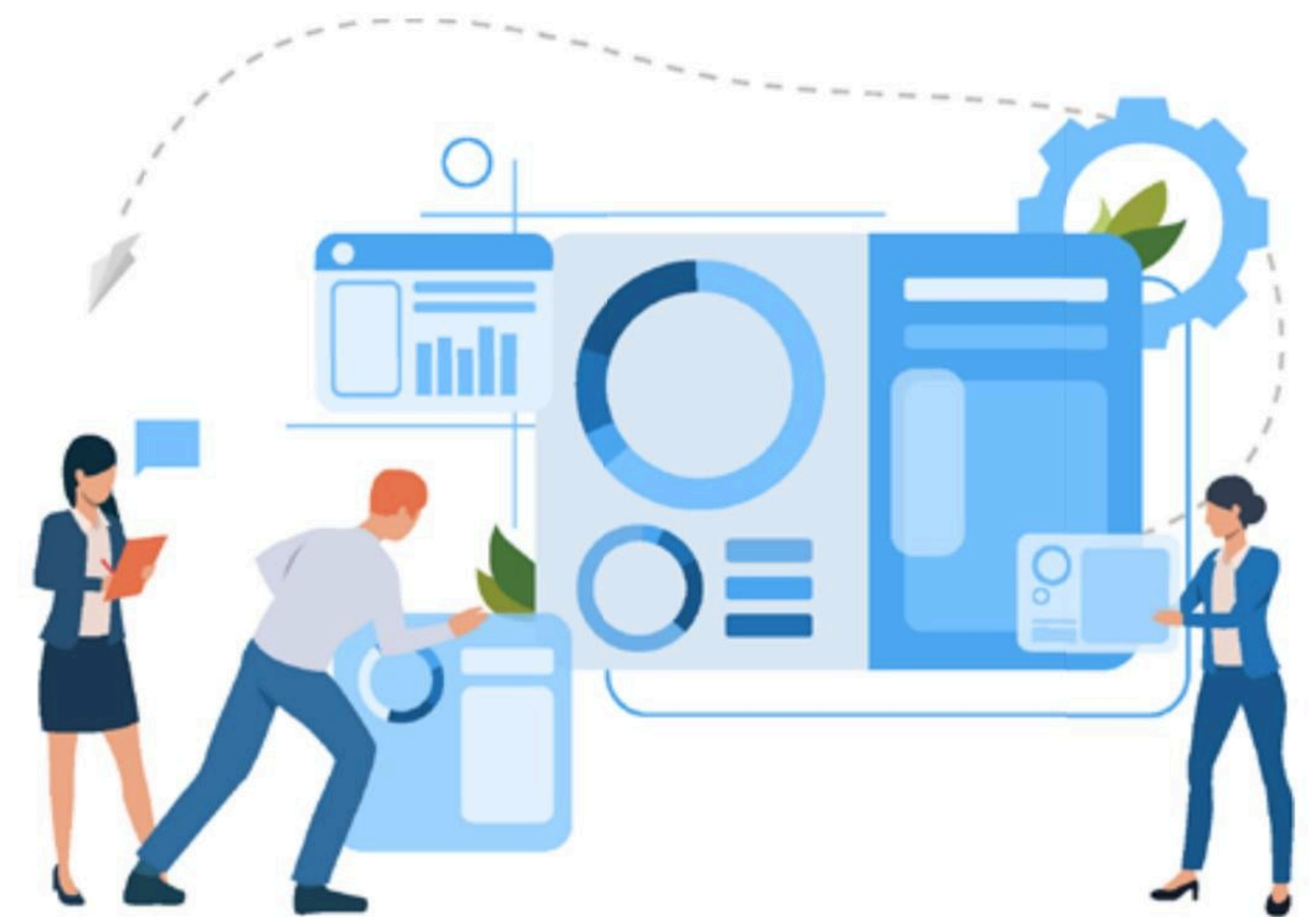
5. CAMPUS GMA

El 1ro. de noviembre se realizó el lanzamiento de la nueva plataforma de aprendizaje CAMPUS GMA, la cual permite el aprendizaje autónomo y dirigido logrando una experiencia favorable para el usuario final (estudiante) y el seguimiento y control de equipos (Líderes) impulsando el conocimiento para toda la organización.



A continuación algunas de las características principales:

- Integración con software actuales, Success Factors, LinkedIn Learning, Isolución.
- Disponibilidad de la Plataforma en cualquier lugar y dispositivo (PC, tablet, celular).
- Indicadores de control y seguimiento de formaciones
- Facilidad de variedad de Reportes.
- Mensajes y agendamiento de cursos por correo electrónico.





EXPEDICIONES

Con el objetivo de realizar acciones integrales que brinden experiencias únicas de aprendizaje en diferentes áreas se crearon las Expediciones en donde de forma dinámica se vienen realizando procesos de formación que permiten afianzar conocimientos y brindar herramientas para fortalecer las habilidades de los participantes, que a su vez tiene el reto de multiplicar este conocimiento con sus equipos y compañeros.

6. EXPEDICIÓN EXPERTOS DE ACERO



51 PARTICIPANTES GMA

Objetivo: Fortalecer el conocimiento técnico en las áreas de Acería (Colombia) y Laminación (República Dominicana y Colombia) mediante formación en habilidades y actitudes, que les permitan anticiparse en la solución de problemas de sus áreas.



FECHA LANZAMIENTO: 15 DE NOVIEMBRE 2022

7. DESARROLLO DE EQUIPOS

Buscando alinear y fortalecer equipos para que tengan un mayor impacto en sus resultados y en la organización hemos acompañado a varios equipos en 2022

1. Comité Operativo.
2. KBINA/Colombia.
3. Equipo de SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN TUTA/Col.
4. Equipo de Laminación de Tuta/Col.
5. Suministros Locales/Col.
6. Seguridad Industrial/Rep. Dom.
7. Comité de Operaciones/Rep. Dom.
8. Comité de Operaciones Col.
9. Comité de Operaciones Rep. Dom.

Con estos equipos, hemos conducido dinámicas dirigidas a:

- Consolidar su constitución como equipos apoyados en nuestros símbolos culturales.
- Generación de identidad y cohesión.
- Desarrollo de habilidades.
- Adaptación de nuevos Liderazgos.
- Definición propósito de equipo, planes de trabajo y alineación.

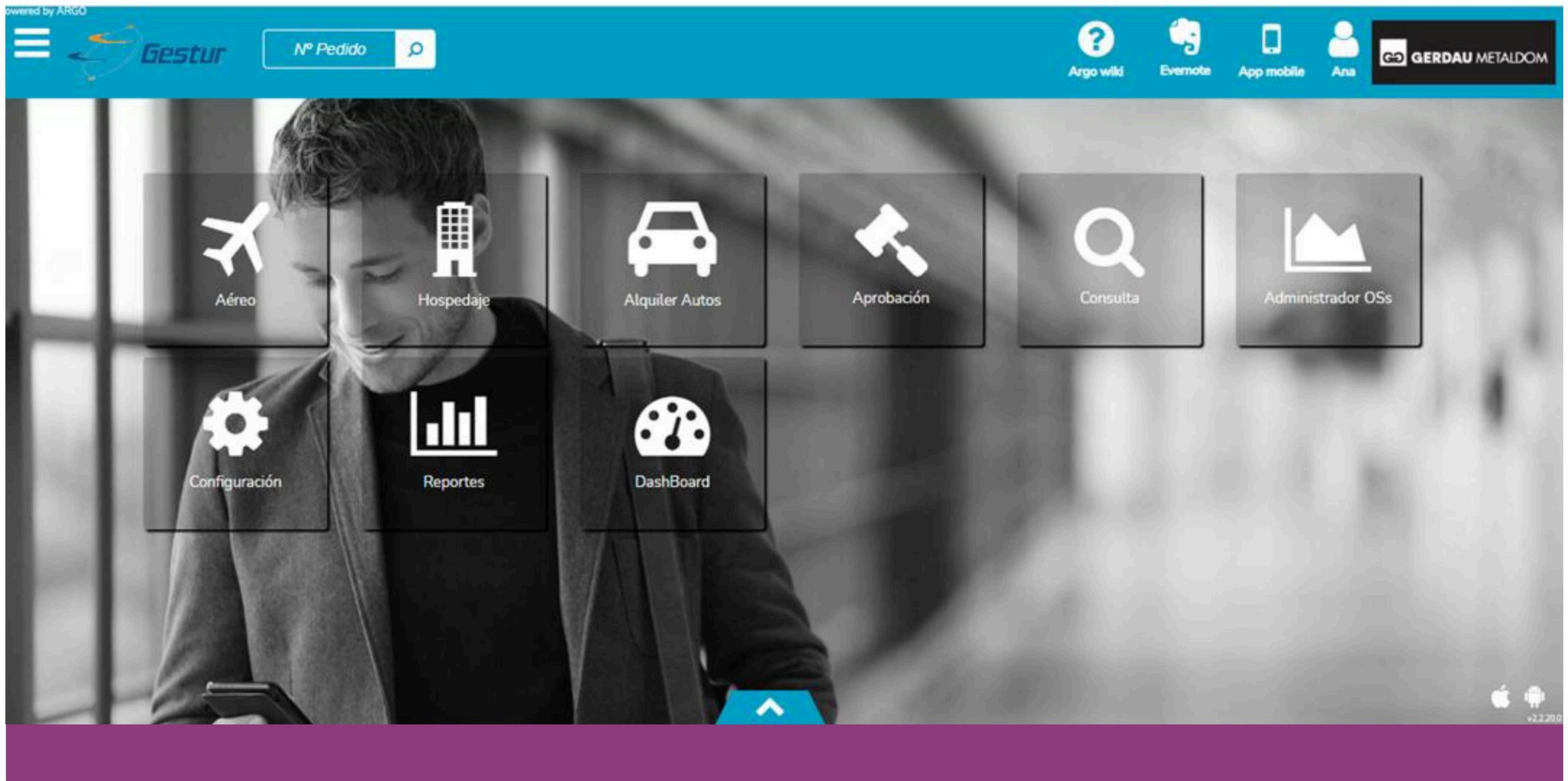


**Gerdau Metaldom,
somos alegría inoxidable.**



8. AGILIDAD EN PROCESOS Y AUTO GESTIÓN

Como parte de la iniciativa de agilidad de procesos en el tercer trimestre del 2022 lanzamos el Portal para la Gestión de viajes y Reporte de Gasto de Viajes, en el cual no solo se cambio la forma en que entregamos este servicio a nuestros clientes internos, logramos una auto gestión por parte del usuario lo que transforma en una optimización de tiempo para nuestra área.



Expense Buscar Gastos + ⚙️ 🔔 👤 Gerdau Metal... 👤

Mi vista

- Inicio
- Gastos
- Informes
- Anticipos
- Tarjetas
- Aprobaciones
- Análisis
- Mi configuración

Vista de administrador

Inicio

Tareas pendientes

- Aprobación pendiente: 0
- Gastos sin informar: 0
- Anticipos no notificados: \$0.00

Añadir rápidamente

- Arrastrar recibos o haga clic aquí para adjuntar
- Crear gasto
- Crear informe

RESUMEN DEL INFORME

Más reciente Informes	Informes sin enviar 0 Informes	En espera de aprobación 0 Informes	Esperando reembolso 0 Informes (\$0.00)
---------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	--



GEN DE ACERO



BIENESTAR PARA NUESTRA GENTE

“Los empleados satisfechos implican clientes satisfechos, lo que conduce a la rentabilidad.”

– Anne M. Mulcahy



BIENESTAR PARA 😊
NUESTRA GENTE



ACTIVIDADES

1. Feria de Empleos Parque Industrial Duarte – Loyola

Durante este año 2022 tuvimos la oportunidad de participar en la captación de talentos en el parque industrial duarte y el instituto politécnico Loyola donde recibimos los resume de más de 3,700 personas de diferentes zonas como: Villa Altagracia, San Cristóbal, Alcarrizos, La Guayiga entre otras y así alimentar nuestra base de datos para dar oportunidad a las comunidades donde operamos.



2. Pasantía Hijos de Empleados

Buscado brindar a los hijos/as de nuestros colaboradores una experiencia de aprendizaje en el ámbito laboral, que contribuya a fortalecer su desempeño como futuros empleados realizamos algunas mejoras al programa de pasantía de verano incorporando diferentes talleres que aportaron al conocimiento y crecimiento de los hijos de nuestros colaboradores, como son:

- » *Cómo redactar un CV.*
- » *Entrevistas Virtuales.*
- » *Educación Vial.*
- » *Inteligencia Emocional.*
- » *Innovación y Creatividad.*
- » *Taller de Agilidad (Scrum y Kanba).*
- » *Power BI.*
- » *Manejo de Redes Sociales y Marca Personal.*

ACTIVIDADES DE SALUD



3. Pie Diabético

Realizamos jornada de detección y sensibilización sobre la diabetes enfocada en la población que padece esta enfermedad, para identificar factores de riesgo que pueden influir en la aparición de úlceras del Pie Diabético, una de las primeras causas de amputación de los miembros inferiores de pacientes con diabetes.



4. Jornada Latidos

Enfocados en el bienestar de nuestros colaboradores realizamos jornada de detección de factores de riesgo cardiovasculares como: hipertensión arterial, evaluación de antecedentes personales y familiares, toma de presión, consejería y determinación del índice de masa corporal con el objetivo de prevenir las enfermedades que puedan afectar el corazón.



5. Jornada de Vacunación Hepatitis B, Tétano, Influenza

La inmunización es una forma efectiva de protección ante enfermedades graves e infecciosas por esto realizamos Jornadas de vacunación de hepatitis B, tétano, Influenza con el propósito de prevenir enfermedades a nuestros colaboradores a fin de contar un ambiente libre de propagación de estas.



6. Certificación ISO 45001

Este año 2022 logramos la certificación del sistema de gestión de Salud y Seguridad donde buscamos preservar la salud y seguridad de nuestros colaboradores, eliminar los peligros y reducir riesgos buscando la mejora continua de nuestros procesos.





NUUESTRO ENTORNO

“El liderazgo sustentable refleja la conciencia emergente entre las personas que están decidiendo vivir sus vidas y dirigir sus organizaciones en una forma que tome en cuenta su impacto en el planeta, la sociedad y la salud de economías locales y globales.”

- Mary A. Ferdig

Consultora en liderazgo y desarrollo internacional




**NUESTRO
ENTORNO**

YO 
*el medio
ambiente*

 **GERDAU** METALDOM

 **GERDAU**
DIACO

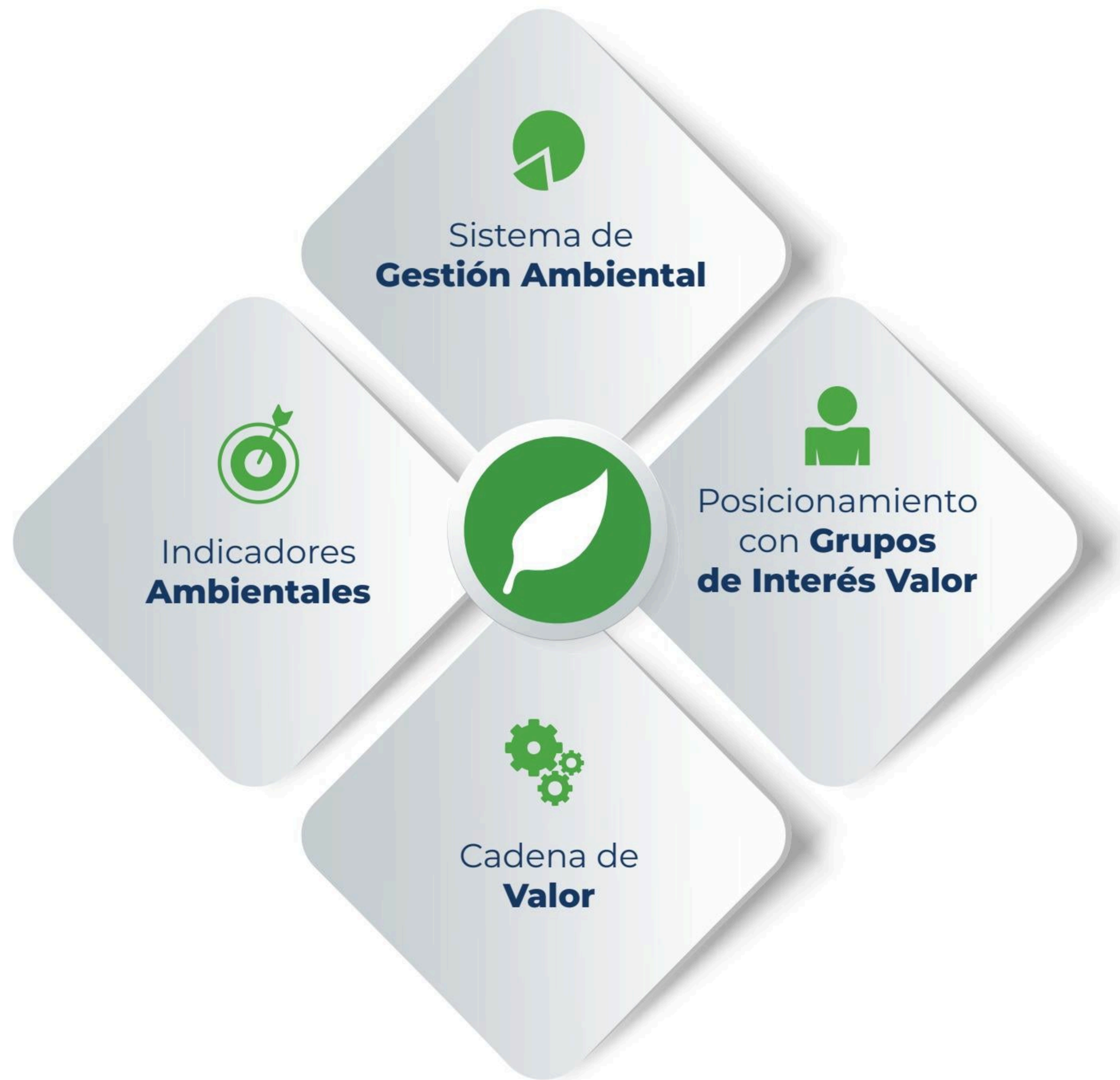
 **CYRGO**

**MEDIO AMBIENTE
REPÚBLICA DOMINICANA**

1. MEDIO AMBIENTE RD

En 2022 el área de Medio Ambiente consolidó su estrategia de Gestión Ambiental, basada en 4 pilares alineados al cumplimiento de la prioridad estratégica para Ser referentes en prácticas ESG.

EJES ESTRATÉGICOS



01 Sistema de Gestión Ambiental

En 2022 el área de Medio Ambiente consolidó su estrategia de Gestión Ambiental, basada en 4 pilares alineados al cumplimiento de la prioridad estratégica para Ser referentes en prácticas ESG.



02 Indicadores Ambientales

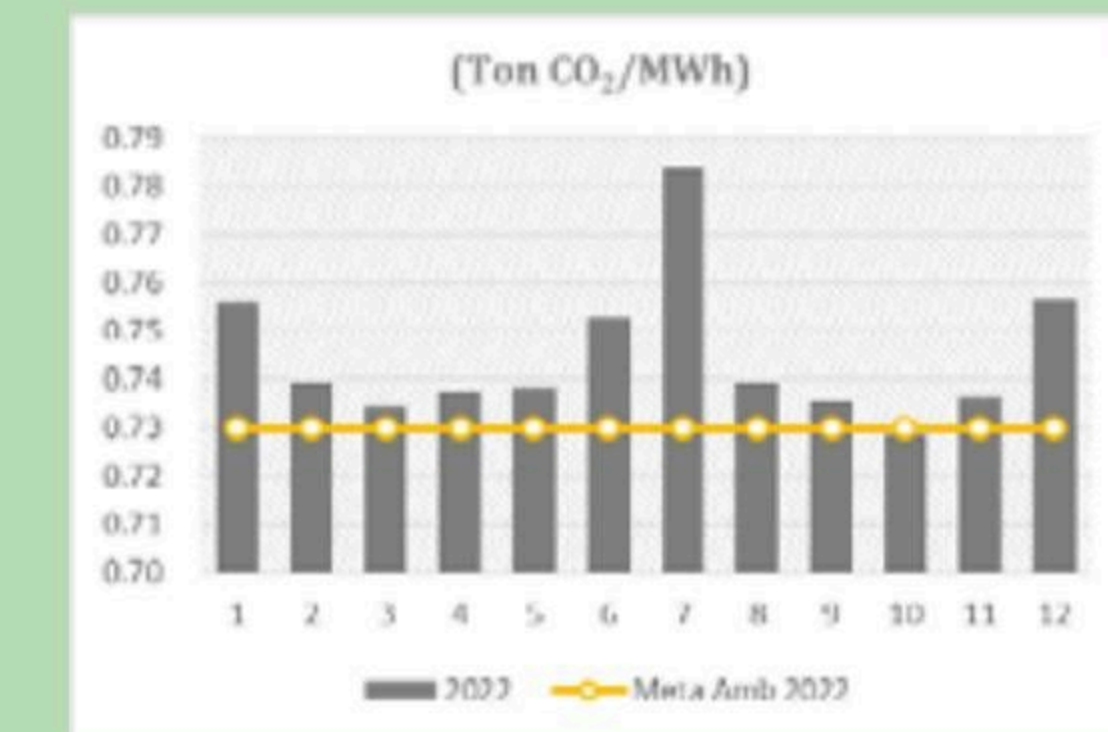
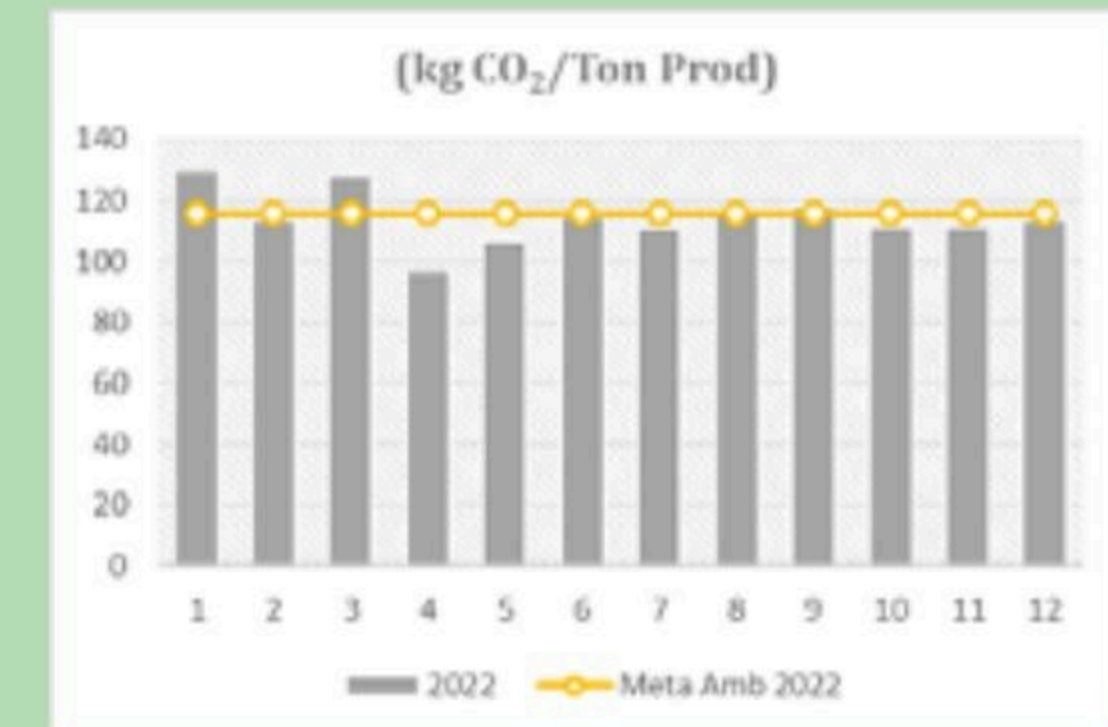
HUELLA DE CARBONO

¿Qué medimos?

La reducción en la intensidad de las emisiones en kilogramos de CO₂e por tonelada producida.

✓ En 2022, para Gerdau Metaldom se logró una reducción del 3.33% respecto al año base (2019).

✓ La intensidad de las emisiones de Alcance 1 y 2 de Generadora Malecón disminuyeron 0.45%.

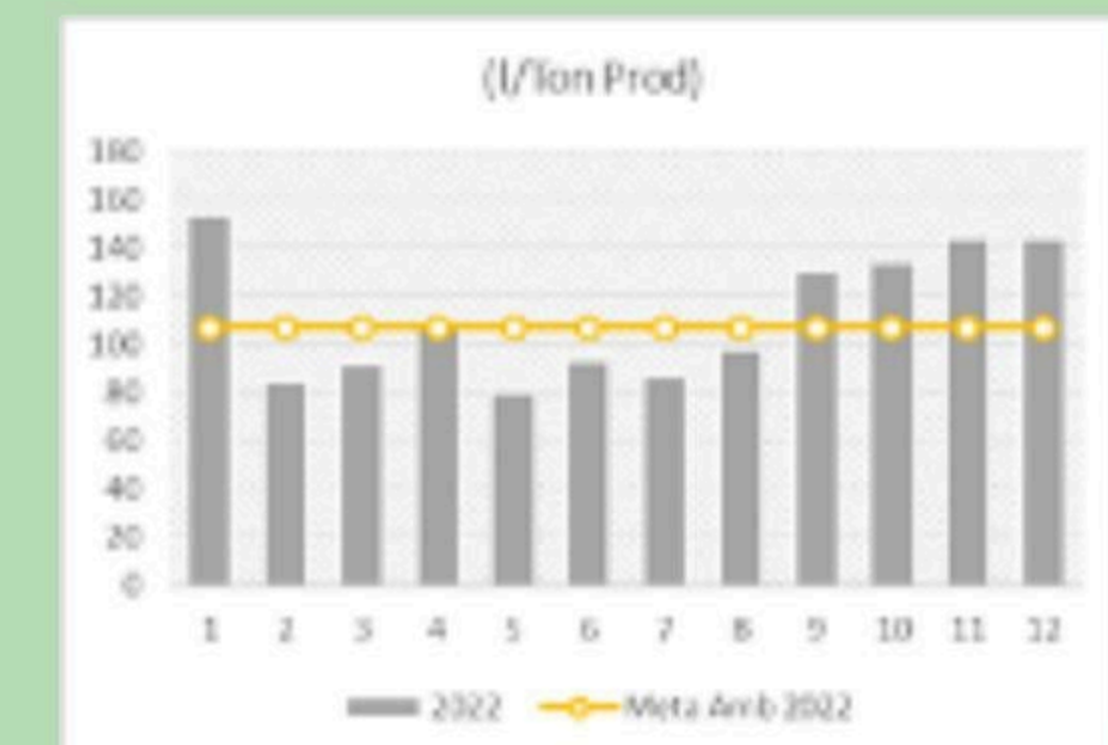


INTENSIDAD DE AGUA

¿Qué medimos?

El consumo de agua en litros por tonelada producida.

✗ La intensidad de consumo de agua aumentó en un 2.73% respecto al 2021.



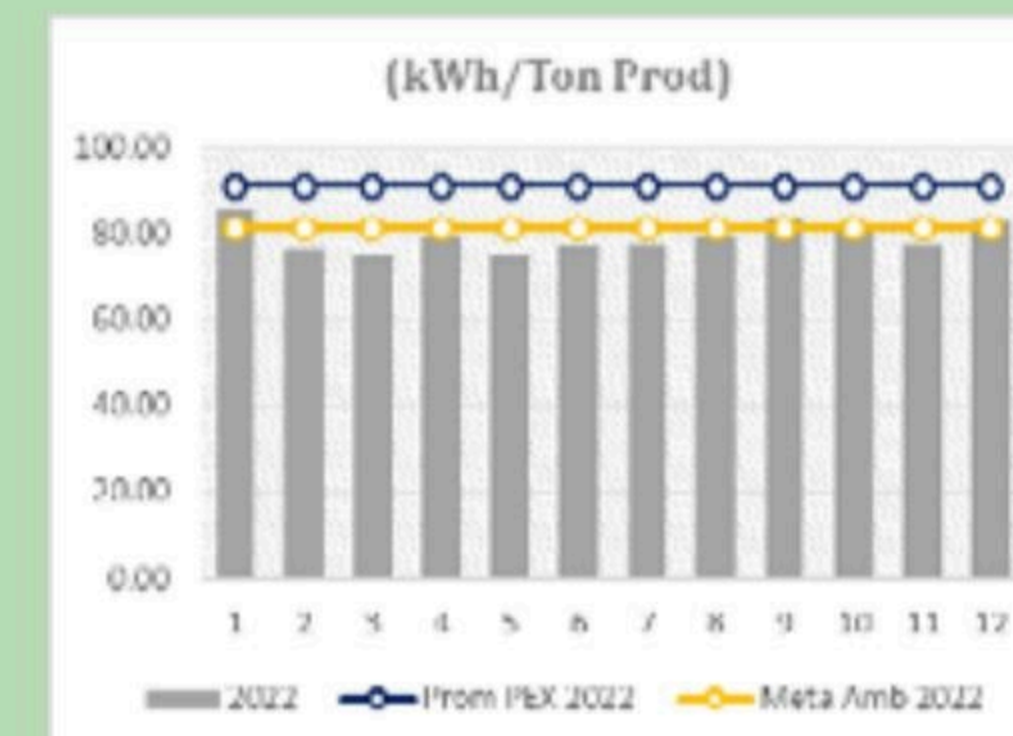
INTENSIDAD DE ENERGÍA Y COMBUSTIBLES

¿Qué medimos?

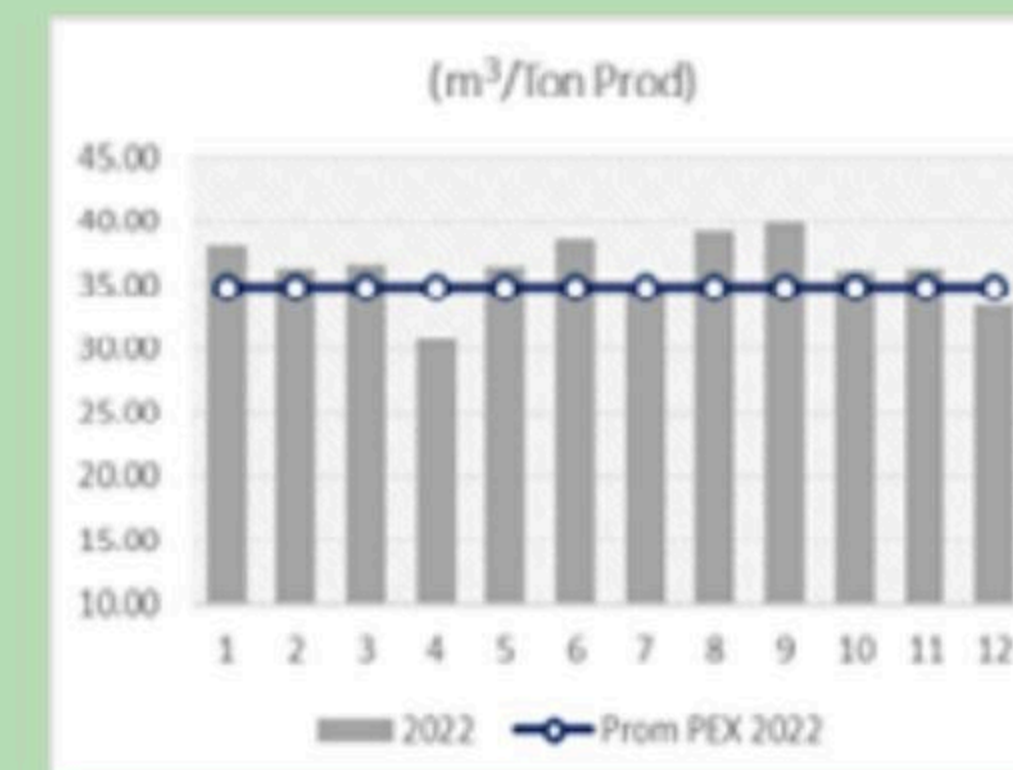
El consumo energía (kWh) y combustibles (m³) por tonelada producida.



La intensidad de consumo de energía eléctrica disminuyó en 4.56%.



La intensidad de consumo de gas natural aumentó en un 7.41%.



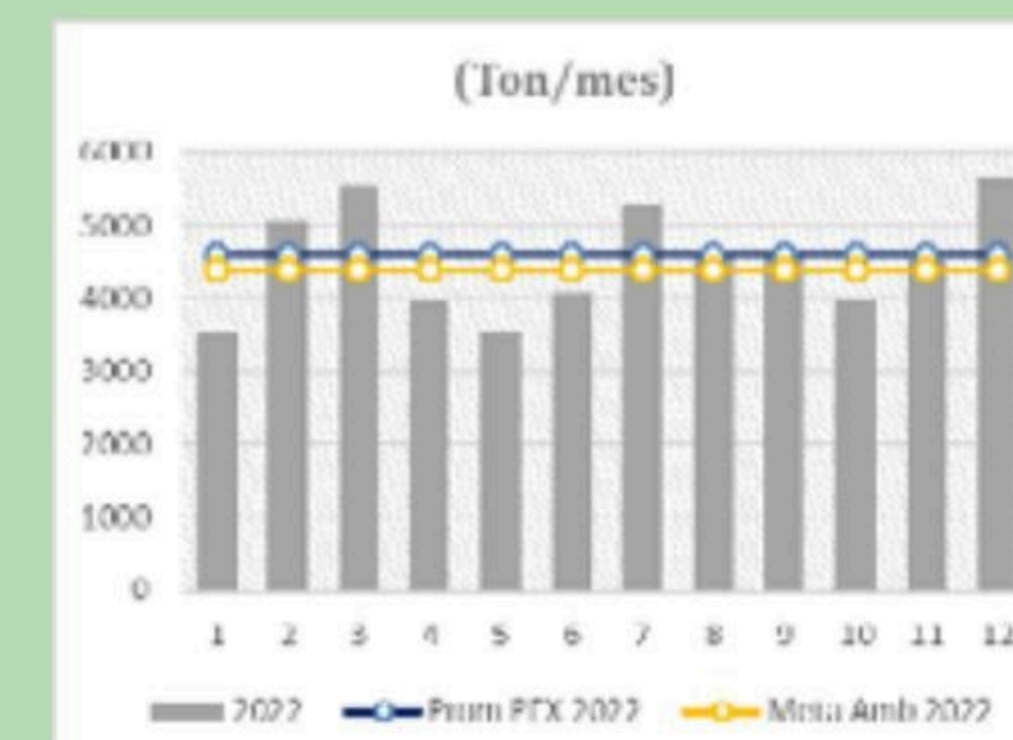
REAPROVECHAMIENTO DE RESIDUOS

¿Qué medimos?

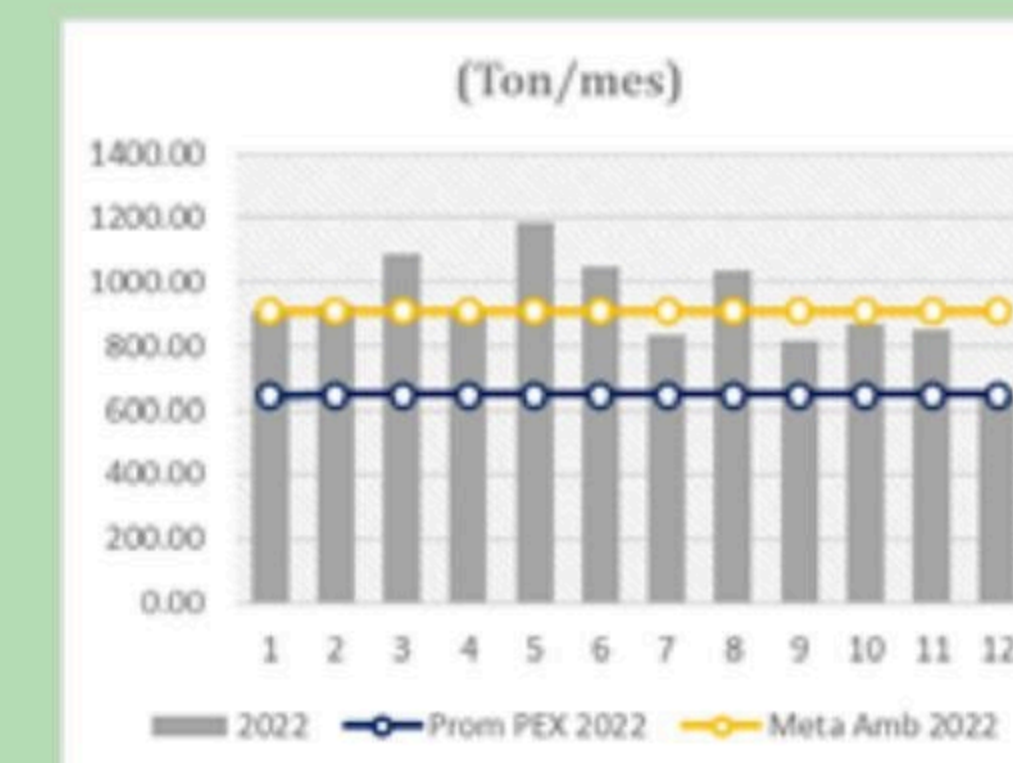
El reaprovechamiento de materiales hacia reciclaje o coprocesamiento en toneladas.



La chatarra gestionada a reciclaje aumentó en 8.49%.



La cascarilla enviada a coprocesamiento aumentó en 6.96%.



03 Cadena de Valor

En 2022 el área ambiental desarrolló proyectos sinérgicos con otras áreas de la empresa.

1. Una vez quedó establecida la Hoja de Ruta de Reducción de Emisiones para GMA, se desarrollaron las siguientes actividades:
 - Inventario año base (2019)
 - Inventario 2020
 - Inventario 2021
 - Registro datos 2022
 - Inicio de auditoria ISO 14064 Alcances 1 y 2



2. Con el área de Marketing y la participación de áreas operativas y de procesos se inició la recolección de datos para el Análisis de Ciclo de Vida de la varilla.



4. Se construyó un nuevo acopio para el almacenamiento temporal de residuos en el Patio de Residuos.



3. Se realizó el proceso de cambio y etiquetado de zafacones en todas las instalaciones, utilizando un nuevo sistema de pictogramas que facilitan el proceso de correcta separación de los residuos para su posterior gestión.

<p>RESIDUOS MUNICIPALES DEPOSITA AQUÍ: RESTOS DE ALIMENTOS, SERVILLETAS, EMPAQUES, FUNDAS, ARTÍCULOS DESECHABLES.</p>	<p>RESIDUOS OLEOSOS DEPOSITA AQUÍ: TRAPOS, PAPEL O CARTÓN CONTAMINADOS CON ACEITES, GRASAS O LUBRICANTES. ENVASES PLÁSTICOS IMPREGNADOS.</p>
<p>RESIDUOS QUÍMICOS DEPOSITA AQUÍ: ENVASES VACÍOS DE AEROSOL Y PINTURAS.</p>	<p>RESIDUOS METÁLICOS DEPOSITA AQUÍ: RESIDUOS DE METAL, TORNILLOS, AMARRES METÁLICOS Y ALAMBRES.</p>



Foro Dominicano del Carbono

MODALIDAD VIRTUAL

Foro Dominicano de Carbono

7 DE ABRIL 2022

Panel de Discusión
13:00-13:40
Exposición de Estrategias de Sostenibilidad

PANELISTAS

- Moderadora Sara González CNCCMDL
- Ileana Rojas Gerdau Metaldom
- Camilo Cortés Iberostar
- Melina Santos Vinci Airports
- Jonathan Ruiz Cormidom

Foro Dominicano del Carbono FDC

MEXICO2 - 411

BARNA WEBINAR

Articulación Empresarial para la Acción Climática

Panelistas:

- Guillem Martí
- María Alicia Urbaneja
- Xavier Hernández
- Ileana Rojas

Articulación Empresarial para la Acción Climática

Semana del Medio Ambiente en Gerdau Metaldom





Formación Auditores Internos en norma ISO 14001:2015



Ganancias Sostenibles de ECORED



Hoja de Ruta para la reducción de Emisiones

Gerdau Metaldom presentará su Hoja de Ruta para Reducción de Emisiones en la Semana del Clima de América Latina y el Caribe

Por Redacción elDiario — 17 julio, 2022 en Noticias



WhatsApp Facebook Twitter Telegram

La multinacional del acero Gerdau Metaldom participará como ponente en la Semana del Clima de América Latina y el Caribe 2022 (LACCW 2022) presentando su Hoja de Ruta para la Reducción de Emisiones.

Últimas noticias



Las exportaciones alemanas aumentaron un 7.6% en febrero

04 JULIO, 2022



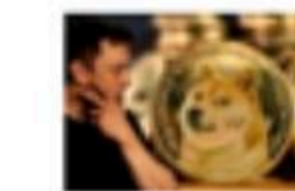
El turismo dominicano ante el reto de ofertas "más abiertas"

04 JULIO, 2022



FMI destina 5,000 millones de dólares a Marruecos para consolidar reformas

04 JULIO, 2022



Criptomoneda dogecoin se dispara tras usar Twitter su símbolo como logo

03 JULIO, 2022

Gerdau Metaldom presentará hoja de ruta para reducir emisiones



La empresa participará como exponente en la Semana del Clima.

Santo Domingo, RD



Benchmark en temas ambientales en Gerdau Diaco, Gerdau Brasil y ALACERO



Diagnósticos de Producción Más Limpia



Jornada de Reforestación



Práctica Prometedoras



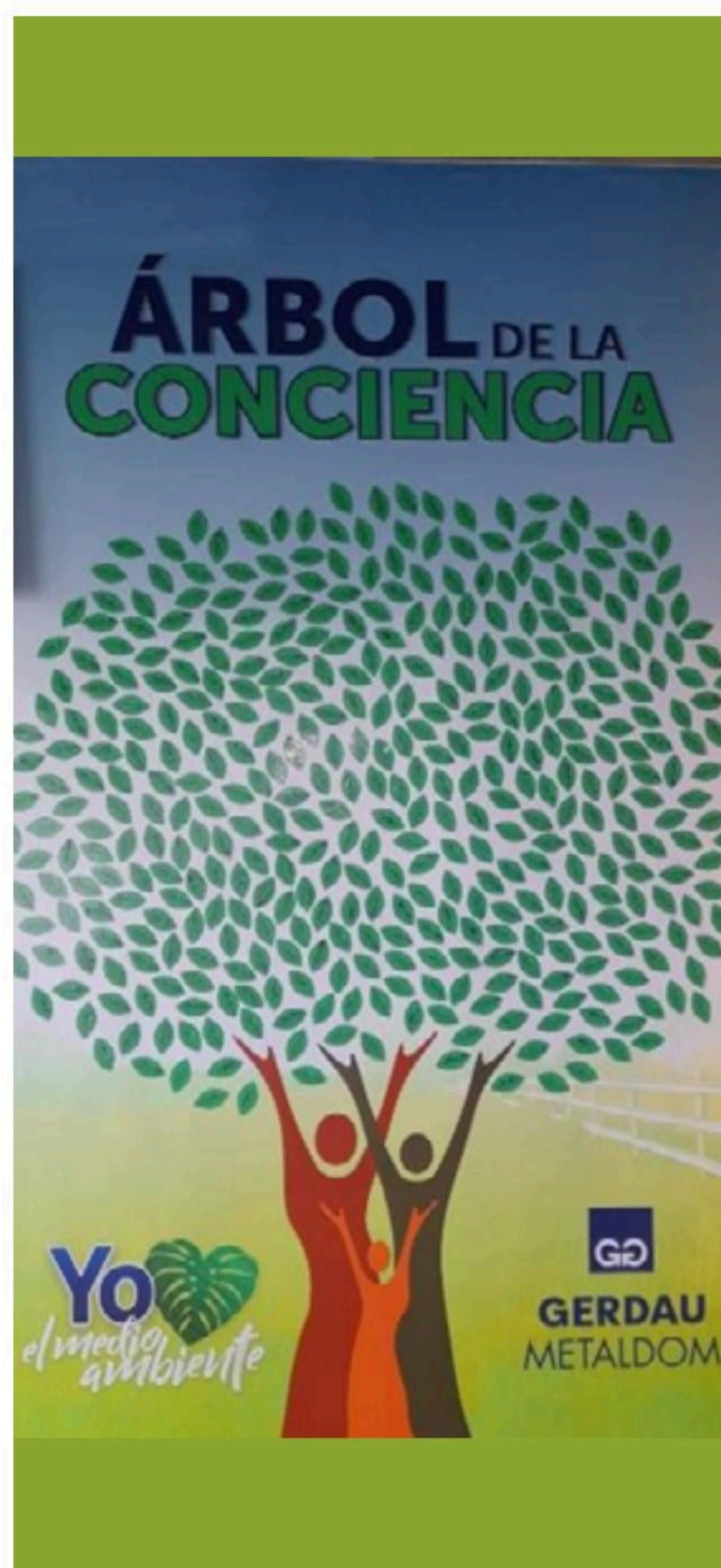
Fuimos reconocidos y participamos por tercer año consecutivo en el Catálogo de Prácticas Prometedoras con la iniciativa **“Hoja de Ruta Reducción de Emisiones”**.

Obtención de permiso ambiental para el desmantelamiento de la planta de Malecón



2. CAMPAÑA CERO PLÁSTICO

En el mes de agosto lanzamos la iniciativa de Medio Ambiente de reducción plástico de único uso en nuestras instalaciones lideramos el proyecto de sustitución de los vasos de único uso en planta aportando a la iniciativa de tener un planeta mas sostenible.







CULTURA ORGANIZACIONAL

“Un líder es aquel que conoce el camino, hace el camino y muestra el camino.”

– John C. Maxwell



 **CULTURA ORGANIZACIONAL**

1. JUEVES SIN REUNIONES-IMPLEMENTACIÓN



2. LINEAMIENTOS

 01 Los jueves de cada semana	 02 Si hay un feriado, el jueves se puede convocar reuniones	 03 Es un lineamiento corporativo	 04 Respetar este día, solo si es urgente utilizarlo
--	---	--	---



4. LANZAMIENTO DE LAS PRIORIDADES, VALORES



DÓNDE ESTAMOS...

- Auditoría realizada
- 0 no conformidades
- 3 recomendaciones



