

Gestión de Personas

MEMORIAS

2021



¡Un año de Experiencias!

¡Wow! Luego de un año de importantes retos y desafíos, a los cuales hemos venido haciendo frente desde el 2020 y que han sido de grandes aprendizajes para todos y todas, es de gran satisfacción mirar los resultados alcanzados durante este período para nuestra empresa, donde podemos decir que fue el escenario para la gestación de iniciativas de gran valor para nosotros, muchas de ellas orientadas a **construir internamente un año de EXPERIENCIA.**



Nos apalancamos en poner en marcha acciones que nos permitieran **continuar fortaleciendo aquellos aspectos que nuestra gente considera más importantes como parte de su experiencia laboral.** Y en base a esto nos enfocamos en dirigir los recursos, estrategias y decisiones donde fueran el centro, a través del área de Gestión de Personas y en colaboración y protagonismo de un liderazgo facilitador y promotor de cada una de estas iniciativas.

Estamos completamente convencidos, que para continuar construyendo soluciones que transforman hacia lo externo, como parte de nuestra estrategia organizacional, es necesario vivir esas experiencias internamente, y que las mismas se traduzcan en una ventaja competitiva. Una muestra de esto, es **Pasión que Transforma, cuyo mensaje y estrategia corporativa** vino como una de las respuestas a esta mirada de valor.

A través de estas memorias, vemos las acciones implementadas que van desde la cultura, planes de atracción, planes de beneficios cada vez más ajustados a las necesidades puntuales de nuestra gente, infraestructura, formación, así como, la mirada integral de toda la dinámica interna que forma parte de la jornada laboral.

En el 2021 nos apalancamos en este enfoque y fruto de la misma, pudimos poner en marcha iniciativas como:

- Implementación de herramientas diagnóstico para escuchar las necesidades y preferencias de nuestra gente
- Robustecimiento de nuestro programa de compensación y beneficios, con la implementación de la primera etapa de beneficios flexibles (Beneflex)
- Acciones para la fidelización y el desarrollo del talento
- Incorporación gestión Medio Ambiente
- Construcción de una cultura diversa e inclusiva
- Reconocimiento como parte de la cultura organizacional
- Construir el mejor lugar para trabajar.

Con esto ya iniciado en la organización, en el 2022 nos abrimos a cosechar importantes avances y resultados donde el talento continúa siendo una pieza clave dentro de la estrategia de la empresa, donde nos aseguremos de mantener la mirada externa, sin perder nuestra atención y foco interno: **nuestra GENTE**, a quienes reconocemos y entendemos que es uno de los grandes VALORES que nos UNE.

En definitiva, el 2021 y las acciones realizadas dejan en evidencia un genuino interés de nuestra empresa hacia las personas. Por lo que hoy más que nunca, invito al liderazgo a continuar fortaleciendo los lazos y las experiencias de valor con nuestros equipos.



A handwritten signature in dark blue ink, appearing to read 'Jefferson Marko'.

Presidente Ejecutivo
Jefferson Marko

CONTENIDO

Nuestra Gente

09



Distribución por Direcciones	10
Antigüedad en la Empresa	12
Distribución por Perfil de la Fuerza de Trabajo	14
Distribución HC por Género	16
HC por Nivel	17
Vacantes Generadas	18
Rotación Voluntaria e Involuntaria	19
Integración de Mujeres en las Operaciones de GM	20

Gestión del Talento

23



Pasantías Técnicas y Universitarias	24
Marca Empleadora	26
Transformación Digital	28
Revisión Programa META	31
Estrategia de Autodesarrollo	32
Evaluación de Competencias Operativos	33
Ingenieros para la Transformación	34
Evalúa tu Experiencia	37
Evaluaciones 360	38
Intervención de Equipos y Grupos Focales	39
Comités de Desarrollo de Personas	40
LinkedIn Learning	40

Bienestar para Nuestra Gente

43



Gestión del Área de Salud	44
El valor que nos une	48
Lanzamiento Beneflex	50
Dispersión de Equidad Interna	54
Equidad y Compensación	55
Licencia de Paternidad Extendida	56

Nuestro Entorno

61



Firma Acuerdo NUVI _____	62
Diversidad e Inclusión _____	64
Sostenibilidad _____	67
Medio Ambiente República Dominicana _____	68
Reporte Integral 2020 _____	74
Evolucionamos con Criterios ASG: ¿Qué es? _____	75
Ejes y líneas estratégicas ESG _____	76
Reconocimientos recibidos _____	77

Cultura Organizacional

79



Lanzamiento Nueva Plataforma de Reconocimiento _____	80
Categoría de reconocimiento _____	81

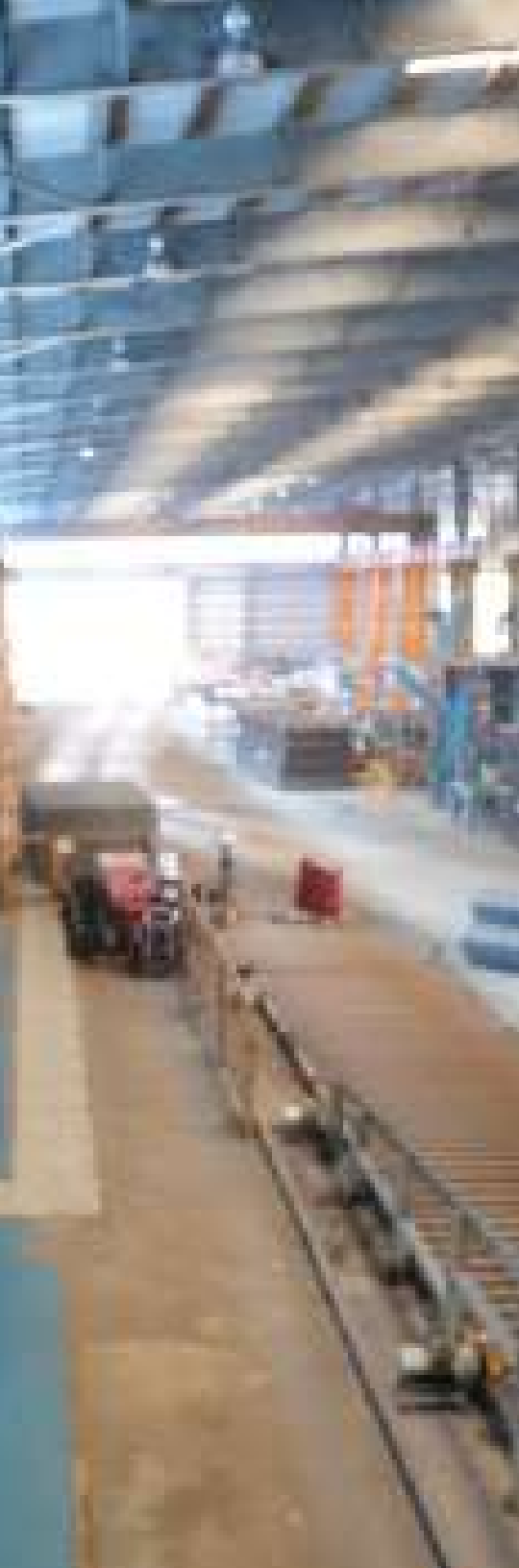
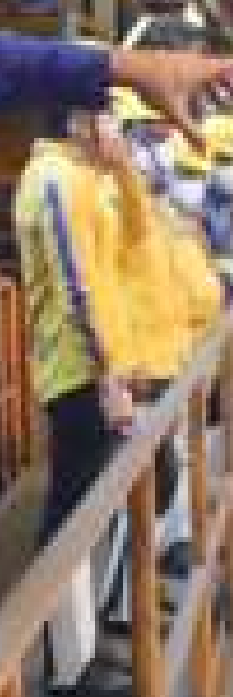




GERDAU METALDOM

**SOLU-
CIONES
EN
ACERO**

www.gerdaumetaldom.com





NUESTRA GENTE

- “El éxito de una empresa es simplemente el reflejo de la actitud, grado de motivación y compromiso de las personas que la forman”

- Camilo Cruz



COMPOSICIÓN HEAD COUNT (HC) GERDAU METALDOM



Distribución por Direcciones

En Gerdau Metaldom a diciembre 2021 contamos con un headcount de:

778
COLABORADORES
FIJOS

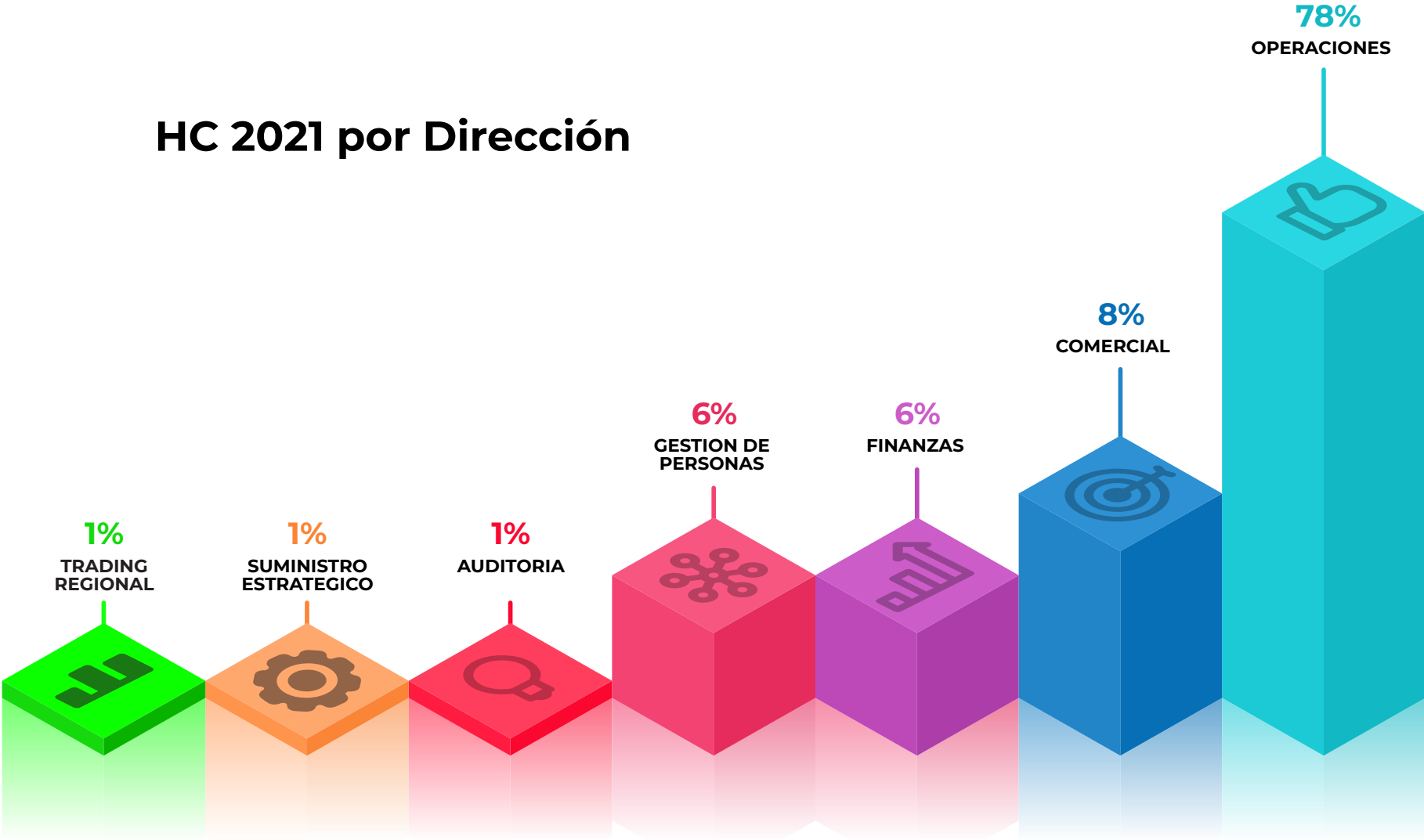
78%
concentrados
en la Dirección de
Operaciones

22%
En las áreas de Comercial,
Finanzas, Auditoría,
Gestión de Personas,
Suministros Estratégicos
y Trading Regional



Fuente: Gerdau Metaldom Dic. 2021

HC 2021 por Dirección



Fuente: Gerdau Metaldom Dic. 2021



Antigüedad en la Empresa



Fuente: Gerdau Metaldom Dic. 2021





Distribución por Perfil de la Fuerza de Trabajo

La mayor concentración de la plantilla de nuestra gente, de acuerdo a la fuerza de trabajo Multi generacional, se encuentra en el segmento Generacional X con un 52%, con edades comprendidas entre 36 y 48 años, seguidos por los Millennials, quienes representan el 31% de la población, con edades comprendidas entre 18 y 35 años, y los Baby Boomers con un 17%, los cuales están entre los 49 a 67 años.

DistribucionGeneracional

52% Generación X

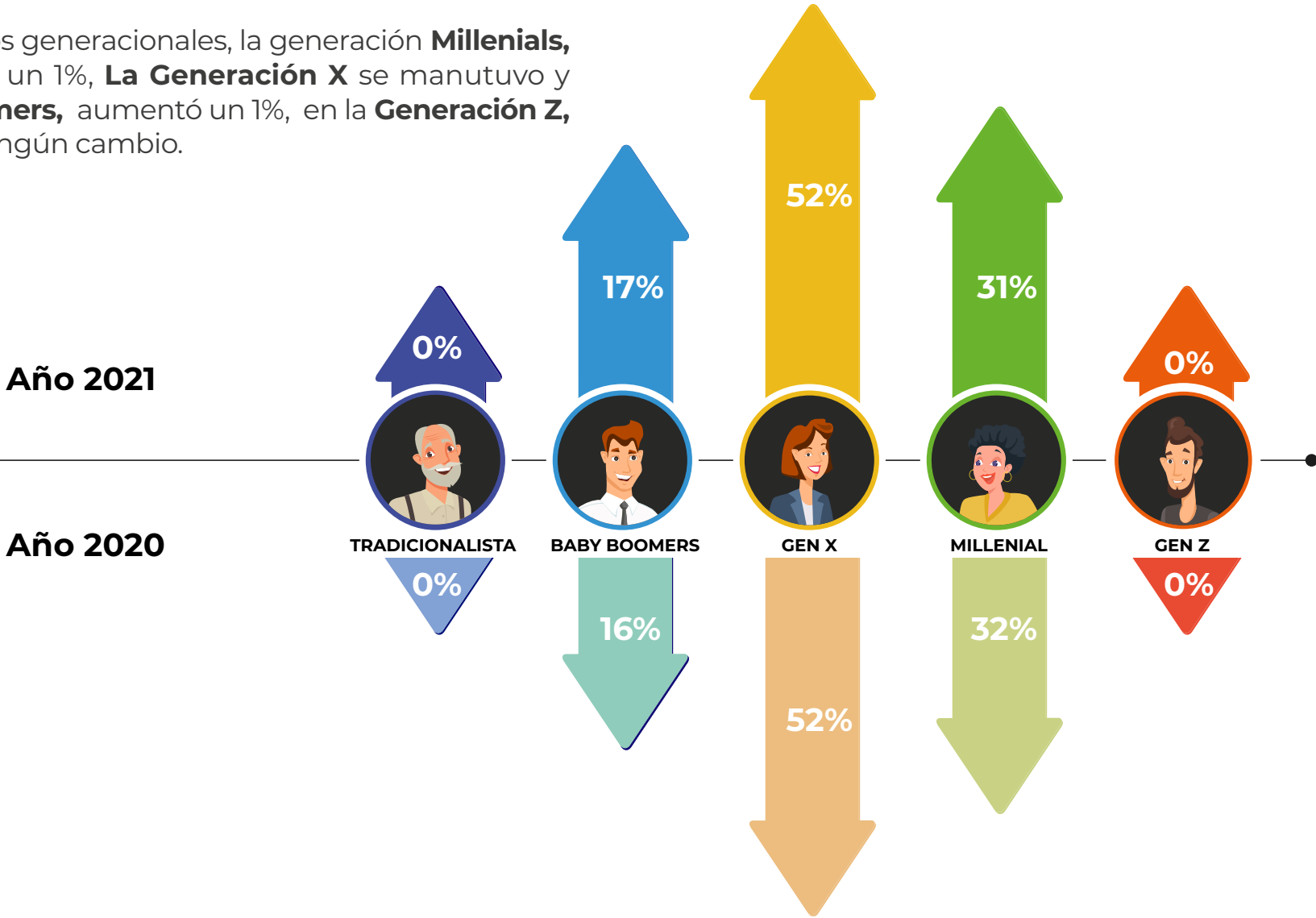
31% Millenials

17% Baby Boomers



COMPARATIVO GENERACIONAL

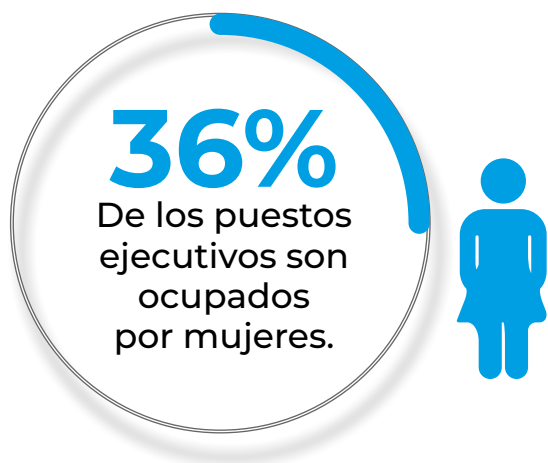
En términos generacionales, la generación **Millenials**, disminuyó un 1%, **La Generación X** se mantuvo y **Baby Boomers**, aumentó un 1%, en la **Generación Z**, no hubo ningún cambio.



Distribución HC por Género

A continuación, se presenta la distribución de colaboradores y colaboradoras según su género. El porcentaje de mujeres en Gerdau Metaldom representa el 11% de la empleomanía, y el 10% de este segmento ocupa puestos ejecutivos.

Es importante destacar los esfuerzos realizados por la empresa para atraer mujeres a sus operaciones, logrando este año un aumento en la participación de la mujer de un 1%, apoyando la estrategia de diversidad e inclusión.



Otros datos claves

11%
MUJERES

89%
HOMBRES

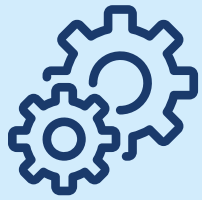
37
EDAD PROMEDIO
EN AÑOS

40
EDAD PROMEDIO
EN AÑOS

07
ANTIGÜEDAD
PROMEDIO EN AÑOS

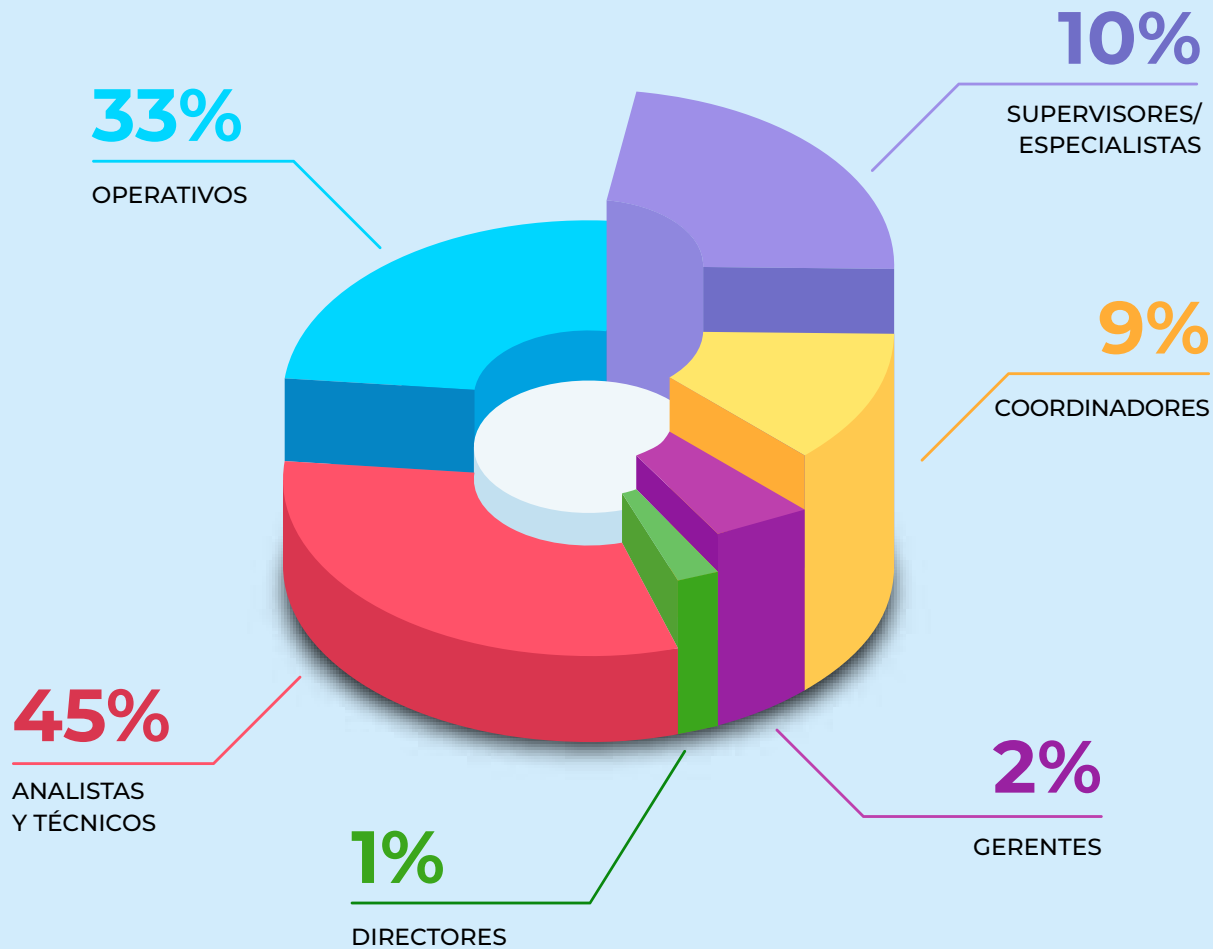
13
ANTIGÜEDAD
PROMEDIO EN AÑOS





HC por Nivel

De acuerdo al nivel funcional, Gerdau Metaldom tiene una estructura compuesta por el 45% de Analistas/ Técnicos, el 33% por Operativos, el 22% restante de la organización constituidos por Especialistas, Supervisores, Coordinadores y Ejecutivos.

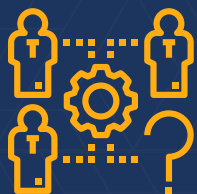


Reclutamiento y Selección

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

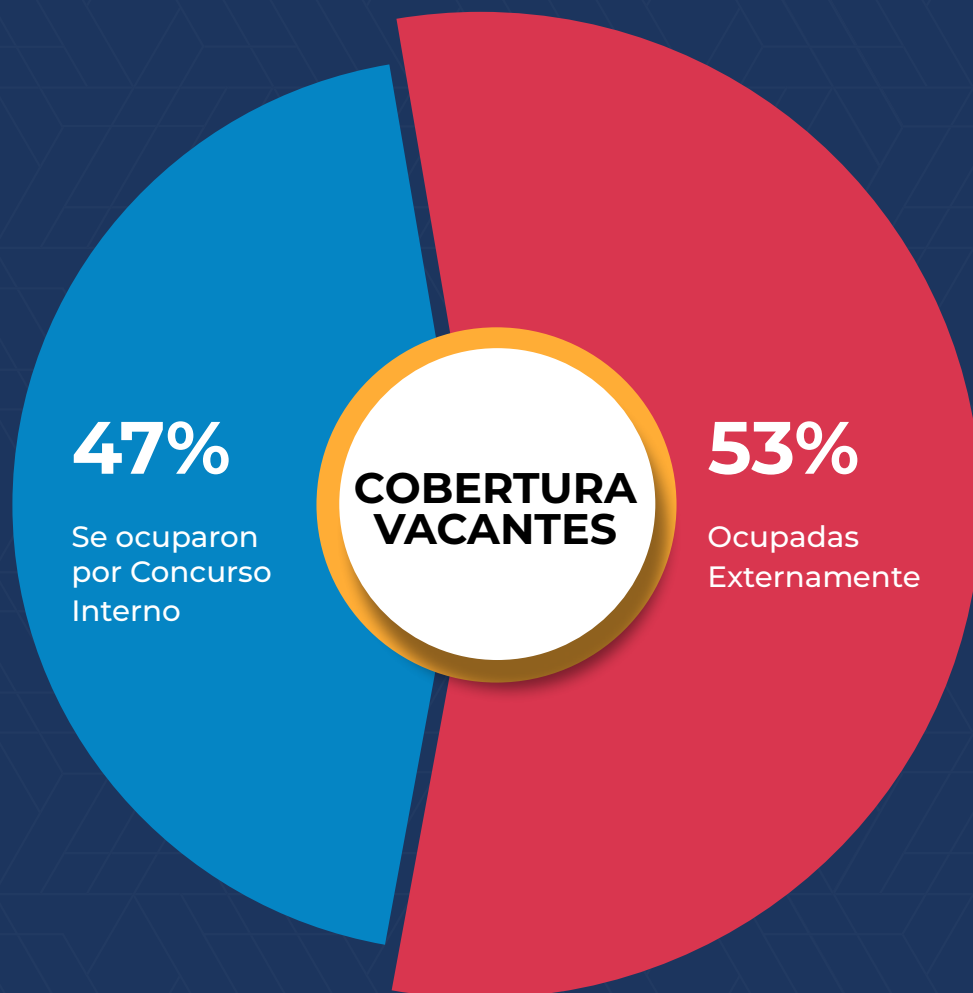


Fuente: Gerdau Metaldom Dic. 2021



Vacantes Generadas

En el año 2021 se generaron 123 vacantes, de las cuales:

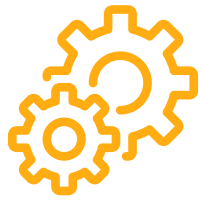


5%



Índice de promoción por el total de colaboradores

Fuente: Gerdau Metaldom Dic. 2021



Rotación Voluntaria e Involuntaria

Cerramos el año 2021 con un Índice de rotación de 10.34%, este representa todas aquellas salidas voluntarias e involuntarias que requieren sustitución, de este porcentaje podemos indicar que el 40% corresponde a salidas involuntarias, 59% a salidas voluntarias y un 1% de fallecimiento.



Encuesta Jóvenes Profesionales

EMPLOYERS FOR YOUTH (EFY), es un estudio donde los jóvenes evalúan su experiencia de colaborador de la empresa. En este 2021 fue realizado en 15 países de Latinoamérica por la empresa First Job líder en jóvenes profesionales en Latinoamérica.

Gerdau Metaldom se siente orgullosa de haber obtenido el décimo puesto por dos años consecutivos en el ranking de las mejores empresas para trabajar para jóvenes profesionales, lo cual nos motiva a seguir creando experiencias para nuestros colaboradores y colaboradoras.



Integración de Mujeres en las Operaciones de GM

¡Damos pasos firmes y estamos comprometidos para seguir construyendo una empresa diversa e inclusiva! Es por eso, que a inicios del año 2021 incluimos la primera generación de mujeres en nuestras áreas operativas de las cuales nos sentimos muy orgullosos, aumentado este número cada vez más. Hoy contamos con 8 mujeres en líneas operativas.





GESTIÓN DEL TALENTO

"La tarea del líder es llevar a la gente de donde están hasta donde no han estado"

- Henry Kissinger



GESTIÓN DEL
TALENTO



Pasantías Técnicas y Universitarias

Aún en tiempos de pandemia y cuidando todos los protocolos establecidos ante el Covid 19, **Gerdau Metaldom** continuó apoyando el desarrollo del talento a través de sus programas de Pasantías, con la finalidad de potenciar y desarrollar sus capacidades a partir de una experiencia de trabajo enriquecedora en la organización.

Para el 2021 este grupo de jóvenes tuvieron la oportunidad de desarrollar los siguientes proyectos:



Proyectos Técnicos

- *Implementación de Check List fácil en el área Industrial.*
- *Gestionar la calibración y verificación de equipos de medición en SAP.*



Proyectos Universitarios

- *Estandarización de los procesos en el área de Planos.*
- *Documentación, estudios de tiempo y estandarización de los procesos área Logística-Planos.*
- *Levantamiento asociados de negocios y estudio tiempo área de metálicos.*
- *Análisis Data de Ventas para segmentación de clientes.*
- *Mejora de la Gestión del Mantenimiento en las Plantas de Acero*

Convenio Colectivo

En este año 2021 negociamos nuestro convenio colectivo 2021-2024, negociación que se desarrolló en un ambiente de apertura, armonía y comunicación clara ante los niveles económicos presentados en el país por esta pandemia de covid-19.

La relación entre la directiva del sindicato y empresa se ha desarrollado en base a la equidad y respeto mutuo buscando siempre el bienestar de nuestros colaboradores y colaboradoras.



Marca Empleadora

Proyecto que tuvo sus inicios a finales 2020, desarrollado durante el año 2021 teniendo como **objetivo posicionar la marca empleadora de Gerdau Metaldom mostrando su lado humano, y que así los usuarios se pudieran identificar, familiarizar y crear una conexión emocional con la marca.**

Para lo cual desarrollamos y ejecutamos el siguiente plan:



Lo que nos llevó que a finales del año 2021 pudiéramos contar con más seguidores en nuestras redes sociales que interactúan directamente con nuestro portal de empleos captando nuevos talentos. De igual manera jóvenes profesionales interesados en conocer sobre nuestra empresa, lo que hacemos, lo que ofrecemos a nuestros colaboradores y colaboradoras, así como entender nuestra cultura organizacional.



RECORD LAMINADOR 2
51,553 t
35.9 USD/t
Agosto 2020





Transformación Digital



En 2021 iniciamos un ciclo hacia la articulación de un proceso de transformación digital que integre la centralidad del cliente como norte y las dimensiones culturales, personales y la forma en que trabajamos.

Un equipo multidisciplinario, de la mano de consultores externos, coordinó jornadas interactivas que nos llevaron a definir nuestro sueño de Transformación 2026, objetivos según ejes de valor, habilitadores e impedimentos que necesitamos intervenir para hacer posible nuestro sueño. Este equipo, pionero en GMA, impulsó iniciativas piloto que nos permitieron poner en ejecución aprendizajes logrados a través de una academia de agilidad.

Productos Piloto TRANSFORMACIÓN DIGITAL

OneSite Digital

Facilitar el acceso del **asesor** a **información relevante** que le solicita el cliente

Portal de Cotizaciones

Busca darle **autonomía** al cliente en la gestión del ciclo de vida de las **cotizaciones**



Tracking de Pedidos

Busca darle **autonomía** al cliente para que pueda consultar el **estado real de su pedido**

Documentación Journey del Cliente

Busca darle **autonomía** al cliente para que pueda consultar sus **documentos en línea**.

¿Qué Cambiamos? Nuestro Mindset

- Salir del **status quo**.
- Aprender a **desaprender**.
- Agilizar la entrega de soluciones. **“Si no nos da vergüenza, entregamos tarde”**.
- Trabajar enfocados en **aportar valor al cliente** como regla de oro..
- **Involucrar a otras áreas** para el logro del resultado.
- **Sinergia del equipo** para superar dificultades.

Nuevos comportamientos adquiridos

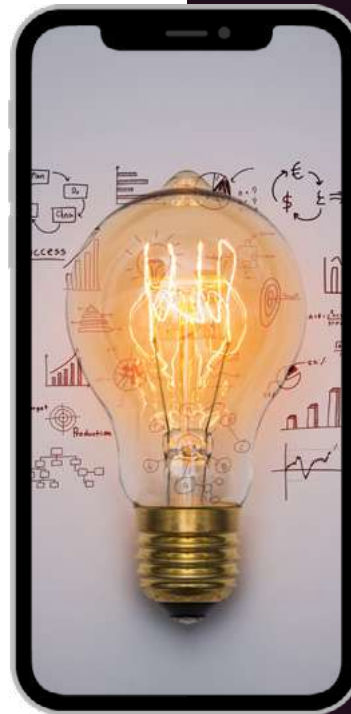
Herramientas Aprendidas

- SCRUM
- Sprint
- Flujo de Valor
- Historias de Usuario



MVP (Mínimo Producto Viable)

- Entrega rápidas de valor para validación con usuarios internos y externos



Nueva Forma de Trabajar

- Conocimiento del problema, procesos y necesidades
- Priorización por valor
- Entrega temprana
- Recibir retroalimentación
- ¡liberar, liberar, liberar!



Otros Aprendizajes

- Abrazar la incertidumbre
- Confiar en el equipo y nuestras habilidades
- Confiar en el proceso
- Fluir



Revisión Programa METAS

Con el objetivo de optimizar uno de los elementos esenciales de nuestro sistema de gestión para los equipos de áreas operativas, en 2021 llevamos a cabo una serie de consultas y encuestas sobre el sistema de gestión de desempeño y pago variable de nuestras células. Como resultado, hemos definido y comunicado los 5 elementos centrales que muestran su razón de ser, sus objetivos y que por tanto orienta su estructura y práctica.

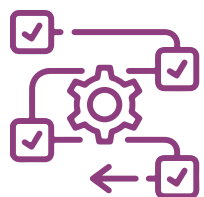
1. Impulsar la mejora continua reconociendo el desempeño diferenciado de forma justa
2. Interdependencia entre células proveedores – clientes
3. Motivar el compromiso y alineación con los resultados del negocio
4. Favorecer la colaboración y el trabajo en equipo
5. Práctica ajustada a la realidad de mercado

Adicionalmente.

- Para Colombia, pasamos de ciclos semestrales a ciclos trimestrales
- Incluimos un reconocimiento a Célula y Facilitador con Mejor Desempeño anual
- Hemos implementado un flujo de direccionamiento de indicadores asegurando alineación con los objetivos del negocio y la participación de los equipos.

Trabajamos y entregamos a los líderes un kit de comunicación que les permitiera realizar el despliegue hacia sus respectivos equipos.





Estrategia de Autodesarrollo

En GMA, entendemos que cada persona es protagonista de su desarrollo. No es una responsabilidad delegable y que la calidad de la dieta intelectual determina el nivel de liderazgo, en 2021 realizamos varios esfuerzos para impulsar una cultura de Autodesarrollo.

Obsequiamos a nuestros líderes un ejemplar del libro, cabeza corazón y manos del español Alvaro Gonzalez Alorda. Una obra fantástica que muestra de forma amena, simple y poderosa los principios del autodesarrollo.

Hicimos un manifiesto de lo que es el aprendizaje y el desarrollo en GMA y lo compartimos en sesiones de sensibilización con nuestros equipos.

Impartimos la Conferencia: Autodesarrollo en GMA con el Sr. Alvaro González Alorda.

Estructuramos 8 grupos de autodesarrollo para 55 participantes a los cuáles les fueron realizadas, Evaluaciones de rasgos de personalidad con sesiones de retroalimentación, Autoevaluación Emergap de competencias de transformación y fueron orientados sobre aspectos clave como la vulnerabilidad para la realización de estos espacios, así como la construcción de planes de desarrollo individual.



Estos equipos siguen una estructura de reuniones mensuales en las cuales, bajo la moderación del Director (a) realizan:

Revisión Conjunta de avances en el Plan (Logros)

Socializan Dificultades encontradas

Comparten recursos

Piden y solicitan ayuda.



Evaluación de Competencias Operativos

Como forma de medir el nivel de adhesión de los colaboradores a nuestro Modelo de Competencias en 2021 lanzamos esta evaluación para toda nuestra población operativa con miras a alcanzar a más de 1,400 colaboradores. Se le utiliza para el desarrollo de los colaboradores suministrando feedback con relación a los comportamientos observados en el día a día. Proporciona al colaborador:

Autoconocimiento

Oportunidades de desarrollo

Crecimiento profesional

Mejora continua y perfeccionamiento.

La Evaluación es realizada anualmente de forma automatizada en nuestra plataforma de Portal de Personas según la fecha de contratación y está compuesta por:

- *La autoevaluación.*
- *Evaluación del Supervisor*
- *Reunión de feedback, como también será elaborado el **Plan de Desarrollo Individual.***





Ingenieros para la Transformación



INGENIEROS
Para la transformación

En 2021 concluimos de forma exitosa la primera versión de nuestro programa de desarrollo acelerado para ingenieros en Laminación y Acería. El programa incluyó:

- Capacitación en diferentes módulos
- Visitas técnicas
- Asignación de proyectos
- Trabajo en proyectos y seguimiento por parte de líderes
- Evaluación de aprendizaje e impacto.

Descripción de los proyectos

Resultados/Impacto en el negocio

- **Horas de capacitación:** (12.782) dictadas en 24 Módulos
- **Productividad:** Aumento de (Acería 2% y Laminación 2.3%)
- **Ganancia anual estimada:** (\$1.080.000)
- **Resultados no cuantificables:** (Conocimiento teórico y técnico en procesos operativos. Acería y laminación, metodologías de investigación, innovación y desarrollo.)

PROYECTO ACERÍA

1. Modelo termodinámico chorro coherente de oxígeno.

Sustentado por: Diego Fernando Sánchez

Mentor: Alexander Beltrán Aguilar, Tomas Moreno

1. Efecto termodinámico para reducir la pérdida metálica por sobrecalentamiento del acero líquido.

Sustentado por: Jeniffer Tatiana Becerra

Mentor: Jose Nunez, Ramón Medina

1. Uso del agregado siderúrgico blanco asb, en el proceso de horno cuchara.

Sustentado por: Jeniffer Tatiana Becerra

Mentor: Jose Nunez, Humberto Puentes

1. Organización del proceso de adición de insumos y ferro aleaciones en el horno cuchara.

Sustentado por: Víctor Alfonso Montoya

Mentor: Alexander Beltrán Aguilar

PROYECTO LAMINACIÓN

1. **Efecto de Termotrado y de la composición química en la masa lineal de barras corrugadas de ½" bajo la Norma NTC-2299.**

Sustentado por: Paola Mateus, Fredy Patiño

Mentor: Luis Conrado Suarez, Benito Barrera

1. **Influencia de Barras Cuadradas ½" Slitting a 2 hilos con palanquilla a 160mm x 160mm.**

Sustentado por: Gerson Medina y Oscar Ureña

Mentor: Rene Rodríguez de Manchena

1. **Modelo Cero de Optimización para la mejora de propiedades mecánicas del alambón corrugado.**

Sustentado por: Andres Portillo y Omar Cadena

Mentor: Daniel Castaño, Luis Conrado Suarez

1. **Ingeniería de Laminación impactando en la productividad de rollos 6.35mm x 5.5mm.**

Sustentado por: Julio Mayorga, Nelson Novoa

Mentor: Daniel Castaño

1. **Evaluación del efecto residual en Cr en las propiedades mecánicas del RC ½" fabricado a partir del SAE 1028.**

Sustentado por: Yesika Lorena Gutierrez

Mentor: Luis Conrado Suarez

1. **Modelo analítico basado en disciplina operacional y su incidencia en paradas programadas Tren 2.**

Sustentado por: Alexer Guillermo Peña

Mentor: Omar Burgos, Benito Barrera



Evalúa tu Experiencia

Tenemos en funcionamiento la digitalización del proceso de recolección de datos en las desvinculaciones de los colaboradores. Una herramienta moderna y que nos brinda información valiosa para gestionar múltiples dimensiones de nuestro clima organizacional, la actuación de los líderes y de nuestros procesos.



OPTIMIZACIÓN

Estructurado proceso para eliminar trabajo manual y de análisis.



COMENTARIOS

Posibilidad de incluir comentarios claves durante la salida dentro de la plataforma.



ENCUESTA

Reportes en tiempo real con filtros ilimitados.



CANALES

Posibilidad de aplicar cuestionarios vía Email o WhatsApp.



TECNOLOGÍA

Canal moderno y confidencial.



GERENCIAMIENTO

Identificar las principales causas de rotación de forma continua y estratégicas.

Reportes NPS, Mapas de Calor, Análisis de Impacto y Sentimiento.





Datos y resultados del proceso.

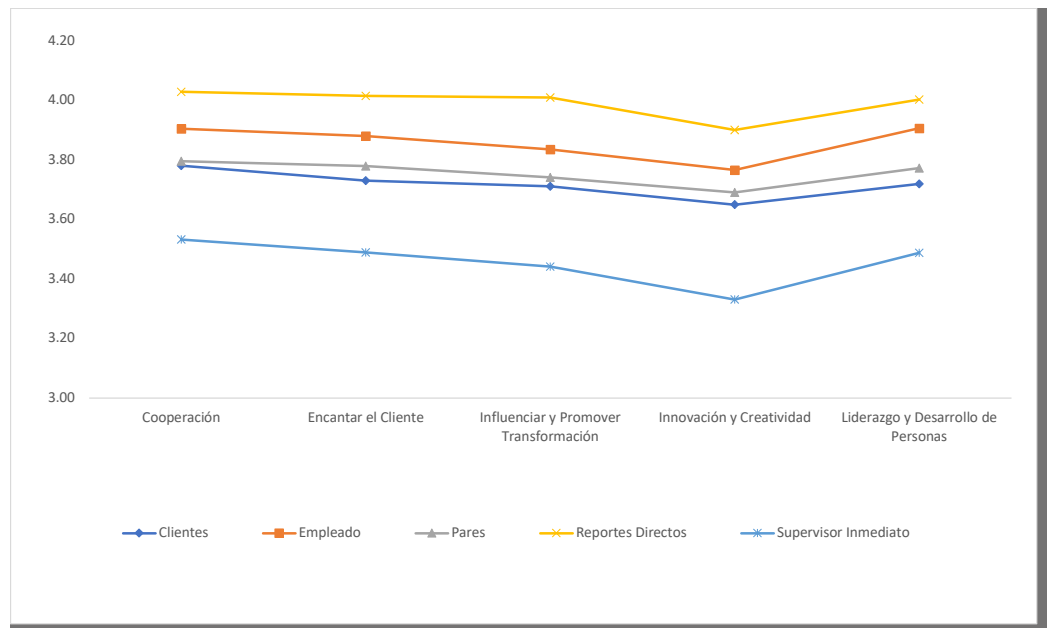
3.76
Rating Average
/ Persona

577
Colaboradores
Evaluados



Evaluaciones 360

En GMA, sabemos que conocernos y desarrollarnos es un ejercicio que se beneficia de la construcción conjunta, una de las formas en la que lo hacemos posible, son las evaluaciones 360 aplicable a todos nuestros colaboradores en posiciones administrativas con antigüedad superior a los 6 meses. Este proceso procura obtener retroalimentación puntual desde diferentes fuentes evaluadoras sobre cómo son mostradas las conductas que hacen parte de nuestro modelo de competencias, siendo utilizados sus resultados en el desarrollo del colaborador, procesos de carrera, contribuir al autoconocimiento y a la definición de iniciativas organizacionales estratégicas.





Intervención de Equipos y Grupos Focales

Como una práctica que busca promover la marca de liderazgo GMA así como facilitar el bienestar integral de los ambientes de trabajo, en 2021 fueron realizadas 12 intervenciones. Un proceso de mejoramiento continuo y un regalo de potencial ilimitado para los líderes. De forma resumida, en el siguiente gráfico les compartimos el ciclo ejecutado con cada uno de ellos.

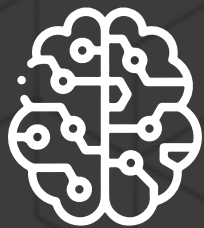




Comités de Desarrollo de Personas

En 2021 hicimos adecuaciones en la forma en que abordamos nuestras revisiones de talento. Además de realizar el inventario de posiciones críticas y sus mapas de sucesión, esta vez revisamos el escenario estratégico de GMA incluyendo:

- Iniciativas que hacen parte habitual de nuestro negocio.
- Objetivos estratégicos
- Desafíos, Retos Y Tecnologías para las cuales prepararnos
- Proyectos Estratégicos en curso,



LinkedIn Learning

Con un 99% de nuestras licencias disponibles activadas, este 2021 seguimos apoyándonos en herramientas que favorecen el desarrollo. L. Lanzamos una estrategia para promover el uso de la plataforma denominada Olimpíadas GMA con muy buenos resultados .



Resultados 2021 de la actividad de nuestros usuarios en la plataforma

LinkedIn Learning content highlights (Jan 1, 2021 - Dec 31, 2021)

6,147
LinkedIn Learning course views

1,648
LinkedIn Learning course completions

47,163
LinkedIn Learning videos viewed

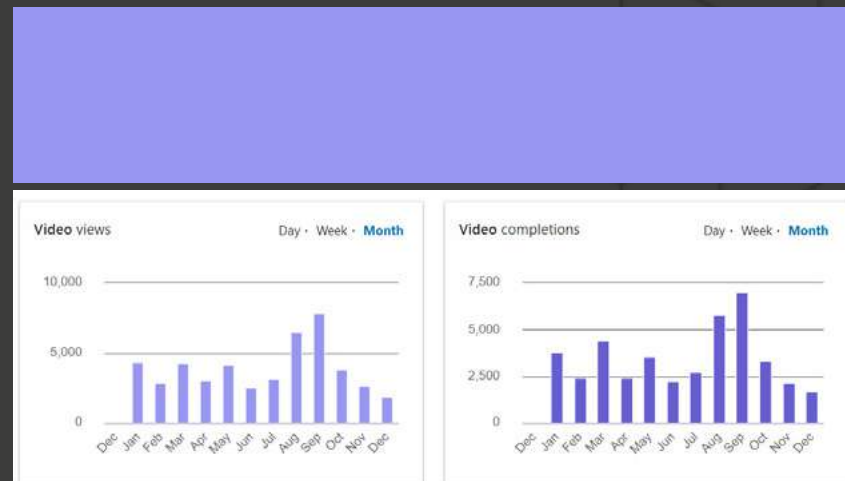
41,635
LinkedIn Learning video completions

Estos elementos fueron el punto de partida para determinar:

- Cambios Estructurales requeridos.
- Adecuaciones en el modelo de gestión
- Competencias por desarrollar en los líderes y personas.

A partir de ello, fueron instrumentados 8 planes de acción focalizados que dieran respuesta a este diagnóstico. Adicionalmente, fueron revisados los Plan de Desarrollo de líderes, permitiendo complementarlos y robustecerlos.

Nuestro objetivo es hacer de estos espacios, una oportunidad para crear caminos de desarrollo, disminuir el enfoque evaluativo de las sesiones y volverlos más simples y conectados con las necesidades de nuestro negocio.





BIENESTAR PARA NUESTRA GENTE

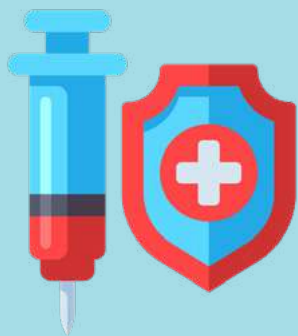
"Casi todas las cosas buenas
que suceden en el mundo,
nacen de una actitud de
aprecio por los demás"

- Dalai Lama

BIENESTAR PARA 
NUESTRA GENTE



Gestión del Área de Salud



Jornada de Vacunación

Con el propósito de cuidar la salud de nuestra gente, durante este 2021, Gerdau Metaldom realizó 3 jornadas de vacunación para inocular a sus **colaboradores y colaboradoras contra el Covid 19, alcanzando el 100% de nuestra gente con la aplicación de la segunda dosis de vacuna contra Covid 19 y 48% con la tercera dosis** respectivamente. Lo cual nos llevó a ser reconocidos por el Ministerio de Trabajo con el certificado de buenas Practicas en contra de Covid 19 e inmunización de nuestros colaboradores (as).



Servicios Odontológicos

A finales del año 2021 inauguramos nuestro consultorio odontológico, con el objetivo de que nuestra gente cuente con una buena salud bucal, donde ponemos a su disposición los siguientes servicios:



Vigilancia Médica

A finales del mes de noviembre realizamos nuestra jornada médica para todos los colaboradores y colaboradoras de Gerdau Metaldom con la finalidad de velar por la salud de todos y todas.

La misma consistió en la realización de una serie de evaluaciones y análisis que luego serán interpretados para generar planes acción enfocados en prevenir y disminuir enfermedades, así como accidentes laborales y generar planes de acción de salud para el 2022.







El valor que nos une

Beneficios

Con el propósito de cuidar la salud de nuestra gente, durante este 2021, Gerdau Metaldom realizó 3 jornadas de vacunación para inocular a sus colaboradores y colaboradoras contra el Covid 19, alcanzando el 97% de nuestra gente con la aplicación de la segunda dosis de vacuna contra Covid 19 y 40% con la tercera dosis respectivamente. Lo cual nos llevó a ser reconocidos por el Ministerio de Trabajo con el certificado de buenas Prácticas en contra de Covid 19 e inmunización de nuestros colaboradores (as).

Abordaje Estratégico "El valor que nos une"

Ciudad Ilustrada

La Ciudad se llamará la Ciudad de la **EXPERIENCIA**



CADA EDIFICACIÓN UN BENEFICIO Cada calle y/o edificación recreada es un **BENEFICIO**, y dentro de cada propiedad se VIVE una EXPERIENCIA de VALOR.



Piezas:



VIVIMOS LA FLEXIBILIDAD
Disfrutar de esos momentos que nos hacen felices muchas veces requiere de tiempo extra, por eso nuestra gente cuenta con...

Horarios Flexibles:
Flexibilidad de horarios en fechas especiales, como: 24 y 31 de diciembre, así como, el jueves Santo.

Permiso Trimestral:
Día no acumulativo concedido cada tres meses para realizar diligencias personales. Aplica para colaboradores y colaboradoras con esquema de pago por hora.

LA APERTURA es el valor que nos une
#Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios

Doblar el esquina es desafiante, pero las **intersecciones** nos brindan **felicidad y beneficios**... es el valor que **nos une** #Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios

Los **cimientos** que ves son la base de nuestro **crecimiento**, y tu **DESARROLLO** es el valor que **nos une** #Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios

Irte a casa con la **seguridad**, de que **contas con nosotros** es el valor que **nos une** #Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios

Nuestra Ciudad de la **Experiencia** es una **ruta**. **Señala para TI y los TUVOS**, es el valor que **nos une** #Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios

Construye **soluciones** de bienestar para **todos y todas** es el valor que **nos une** #Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios

Los **resultados** extraordinarios sin de la mano de la **productividad**, y esta se fomenta con **flexibilidad**... es el valor que **nos une** #Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios

Elementos visuales en movimiento/Dolby (videos)

Conectar lo emocional (valores/vivencias) con lo racional (beneficios) a través de un guión literario de corta duración que capte la atención del colaborador. Lenguaje llano/emocional, preciso y conciso.

Personaje con IDENTIDAD

Dar vida e identidad al personaje SMILE (inclusivo), ilustrado, con identidad propia, carnet, correo, espacio físico. Y que responda al Programa Beneflex.



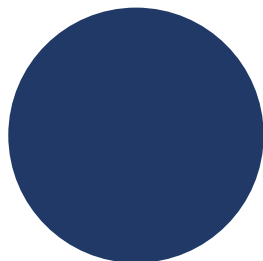


Lanzamiento BENEFLEX

En el mes de Julio iniciamos primera etapa beneflex con horario flexible y extensión licencia paternidad. En diciembre 2021 lanzamos campaña segunda etapa Esquema Beneficios flexibles, iniciando piloto en enero 2022.

Bajo el slogan de Beneflex, **Soy flexible, yo elijo**, dimos inicio a nuestra campaña de lanzamiento.

Soy



Población Administrativa alcanzada con el Plan de Beneficios en República Dominicana



Home Office y Horario Flexible

Por elección Personal

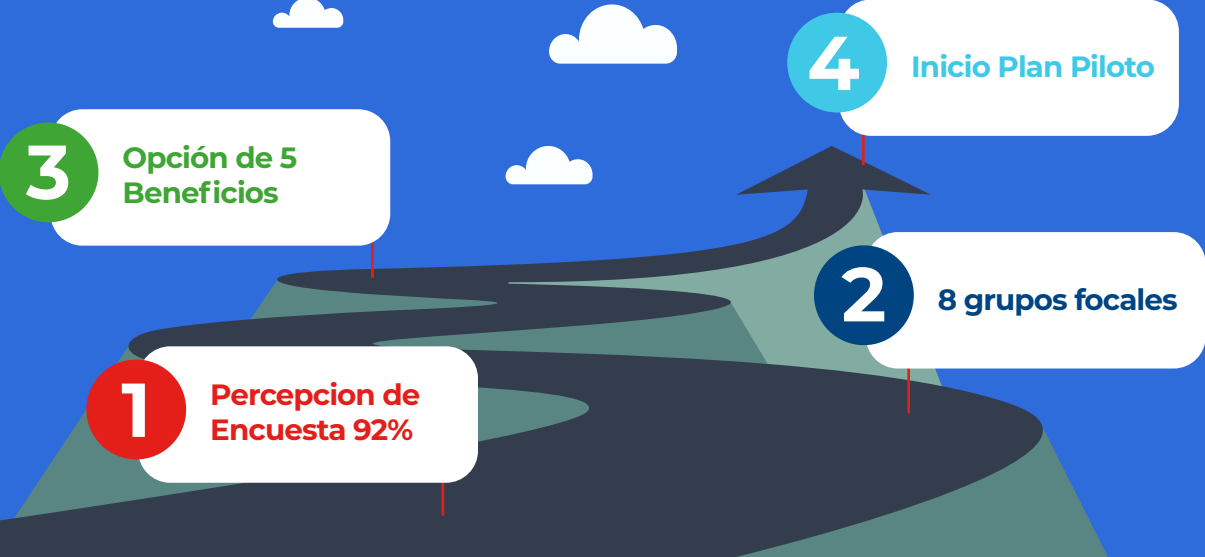
47 %



Beneficios Flexible

43%

Beneflex



Portafolios de productos y proveedores



GMA
GRUPO MEDIOS Y COMUNICACIÓN

Pensamos en ti y en los que más quieres, es por eso que te damos la **BIENVENIDA** a

BeneFlex

¡Un espacio flexible, en donde eres **TU** quien elige!

Click Aquí

Para conocer cómo ingresar a **Experiencia** que nos **une**

Smile

Prácticamente nada

GMA
GRUPO MEDIOS Y COMUNICACIÓN

Para ti y los tuyos, esta es...

La experiencia que *nos une*

A partir de ahora nuestros futuros padres de acero podrán disfrutar **10 DIAS CALENDARIO** (Incluidos los de ley)

Por licencia de paternidad para así poder apoyar con el cuidado del bebé y disfrutar plenamente estas primeras semanas de vida.

Smile

#Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios

BeneFlex
Tiempo flexible

AQUÍ TÚ ELIGES

Expert@ Ciudad de la Experiencia

Online 24/7 📞

#Explora #Personaliza
#Utiliza #TusBeneficios

GMA
GRUPO MEDIOS Y COMUNICACIÓN

Smile



Soy F



Así podrás disfrutar de

BeneFlex

¿Estás listo (a) para elegir cómo deseas disfrutar de tus beneficios?

1. Decidir ingresar al esquema Beneflex, actualizando los beneficios actuales por otros que se adaptan a tu **estilo de vida** (para esto año ya estamos brindando a todo el personal unigi que no sume a esta iniciativa). Si deseas perfeccionar, decirte que puedes al siguiente año para optar por el cambio de esquema, ya que el mismo tiene una vigencia anual para realizar el cambio.
2. Una vez ingresado, al momento de darte información los beneficios que deseas y los desistas en cada beneficio elegido.
3. Firmar los documentos de aceptación que acreditan tus beneficios por los desistidos y poder entrar al esquema Beneflex.
4. Completar los formularios y validación de los beneficios seleccionados en 2022 que aplica.

Página de Beneflex



¡Lo mejor de ser Flexible es que tú eliges!

Hay tantas cosas a elegir cuando se trata de elegir para ti y los tuyos. En lista de Beneflex, la manera más flexible en la que puedes disfrutar de los beneficios que hemos diseñado para ti. A través del cual tú eliges las combinaciones y opciones que prefieres.

Con mucha satisfacción esta iniciativa te permite en cualquier momento de tu vida con el propósito de contribuir haciendo bienestar a nuestra gente y seguir creando momentos felices y de salud a través de nuestro esquema de compensación.

¿Por qué Beneflex? Diferenciadamente, beneficios adaptados a las necesidades y estilo de vida de nuestra gente. Un esquema sencillo, a la medida, práctico, ágil y sobre todo que se adapta a ti.

Para nosotros - es que tú eliges lo que prefieres y como lo prefieres. Nos permite continuar construyendo una experiencia de **WELLBEING** que **¡¡¡¡¡¡¡**

Página de Beneflex



Eliges, Canjeas y Disfruta de tus nuevos BENEFICIOS

¡Vive la Experiencia de BeneFlex!

Soy Flexible, Yo Elijo

Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios



Nuestra Ciudad de la Experiencia EVOLUCIONA para TI... con nuevos BENEFICIOS.

¡Elige lo mejor para ti y los tuyos!

Soy Flexible, Yo Elijo

Explora #Personaliza #Utiliza #TusBeneficios



Soy Flexible






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.





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



Licencia de paternidad extendida

Contar con una licencia de paternidad extendida, nos posiciona como organización y contribuye en tener un buen ambiente laboral.



Fomentar la equidad laboral

Como parte de nuestra cultura de diversidad e inclusión, donde trabajamos por la igualdad para todos y todas

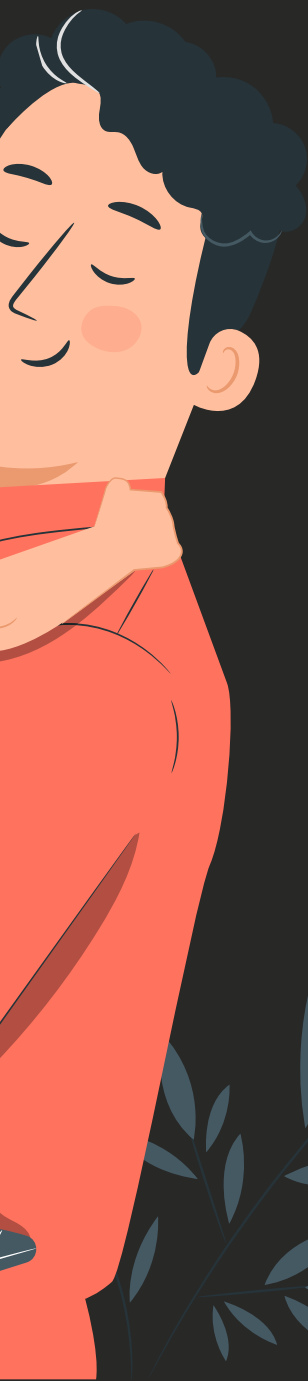
Responsabilidad Familiar Corporativa

Nos permite a construir el valor y que los padres asuman la responsabilidad e involucramiento.

Mejor lugar para trabajar

Este tipo de beneficio colabora con el clima laboral, así como también, en ser un buen lugar de trabajo. En el mercado podemos ver cada día más empresas aplicando esta practica.





Banco **BHD León**
10 días laborables

 CERVECERIA
NACIONAL
DOMINICANA
14 días calendario

Algunas
Empresas que
tienen este
beneficio en
Rep. Dom.

 Nestlé
02 semanas

 CEMEX

14 días calendario
administrativo
4 días calendario
operativo

 BDO
21 días calendario

Nuestra propuesta para GMA de licencia de paternidad extendida, toma en cuenta como nos queremos posicionar, nuestra realidad como empresa y lo que actualmente el mercado esta ofreciendo por mujeres.

10

**DÍAS
LABORABLES**
Para todos los niveles



Nuestra propuesta para este nuevo beneficio estaríamos realizando algunas acciones que apoyen el buen uso de esta licencia.



Lineamiento de como puede tomar este beneficio



Comunicaciones de este lineamiento y reforzando sobre el buen uso



Charla sobre Masculinidad con énfasis en corresponsabilidad y paternidad (08, 15 y 22 Julio)



Lanzamiento de este nuevo beneficio (Celebración del día de los padres).



**LICENCIA DE PATERNIDAD
PARA NUESTROS PADRES DE ACERO**





○ NUESTRO ENTORNO

"Sé el cambio que quieres ver en el mundo"

- Mahatma Gandhi





Firma de Acuerdo NUVI

Con el objetivo de reducir y aprovechar al máximo la cantidad de residuos posconsumo firmamos este acuerdo de colaboración, afianzando nuestro compromiso con la economía circular.





Diversidad e Inclusión

84%

01
Sostuvimos una reunión con los multiplicadores, donde le compartimos el proyecto "Tu esencia", y abordamos sobre el lenguaje inclusivo para todos los procesos, políticas y lineamientos que manejan en sus áreas.

02
Establecimos indicadores de contratación de mujeres para el 2021.

03
En proceso de revisión y ajustes del código de ética para un lenguaje inclusivo y aplicar el tema de acoso moral y sexual



Encuesta a colaboradores para medir si tenemos un ambiente diverso e inclusivo



04

Taller de lenguaje inclusivo e integrado en las comunicaciones.

05

Feria de empleo con la comunidad y virtual, resaltando que teníamos vacantes para mujeres y hombres.

06

Lanzamiento de la política de diversidad e inclusión.

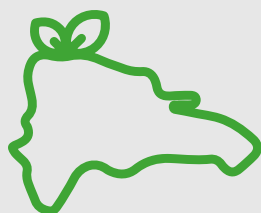




SOSTENIBILIDAD

"Alguien se sienta en la sombra porque alguien plantó un árbol hace mucho tiempo"

- Warren Buffett



Medio Ambiente República Dominicana

En 2021 el área de Medio Ambiente se integró a Gestión de Personas. Esto obedeció a la estrategia de seguir fortaleciendo los temas ESG en la empresa. El plan estratégico del área de Medio Ambiente está estructurado en cuatro pilares fundamentales:



Además en nuestra **Política Integrada de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad** están contenidas las 3C, las cuales son la columna vertebral de nuestra gestión:

3 C	Acciones
El Cumplimiento de la legislación aplicable y compromisos asumidos, entre ellos los requerimientos legales y ambientales.	Permisos ambientales, cumplimiento de requisitos ambientales contenidos en las leyes y reglamentos, entrega de informes de cumplimiento.
La prevención de la Contaminación, a través de la gestión de aspectos y mitigación de impactos ambientales al aire, al suelo y al agua.	Sistema de Gestión Ambiental (SGA), proyectos ambientales y adecuaciones, charlas y actividades.
La mejora Continua de todos los procesos y actividades.	Sistema de indicadores ambientales con metas establecidas, certificaciones, y aplicación de guías y estándares específicos sectoriales.

La empresa cuenta con **Sistema de Gestión Ambiental robusto, certificado bajo la norma ISO 14001:2015**, la cual es una norma internacional que permite a las empresas demostrar el compromiso asumido con la protección del medio ambiente a través de la gestión de los riesgos medioambientales asociados a la actividad desarrollada. Nuestro SGA se mantiene y mejora continuamente, a través auditorías internas y externas.



Este 2021 fue un año de reconocimientos en temas ambientales, logrados a través de la sinergia entre áreas operativas, sostenibilidad y medio ambiente:



Firmamos un acuerdo con NUVI para gestionar de manera ambientalmente adecuada hacia procesos de reciclaje el plástico generado en nuestra planta. Esto ha significado dejar de enviar al vertedero un promedio de **7500 botellitas plásticas por mes.**



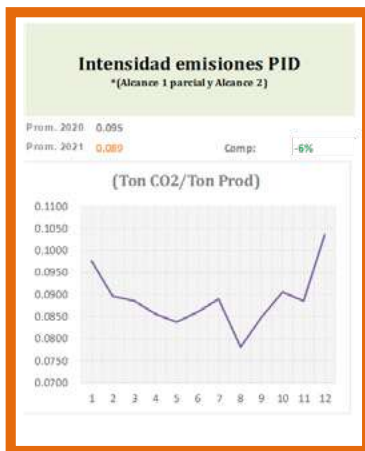
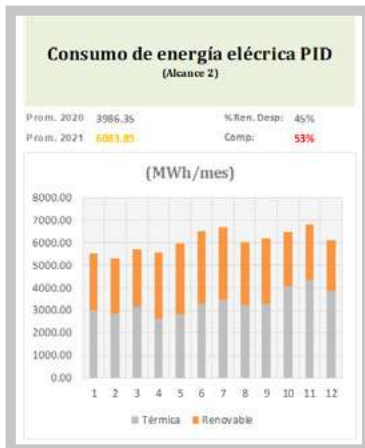
Fuimos reconocidos y participamos por segundo año consecutivo en el Catálogo de Prácticas Prometedoras con la iniciativa “Gerdau Metaldom, en ruta hacia la Economía Circular”



Obtuvimos el Premio Producción + Limpia, del Ministerio de Medio Ambiente, mención en la categoría Energía por la iniciativa “Reducción consumo gas natural en horno de recalentamiento Laminador 2”.



En cuanto a los indicadores ambientales de Gerdau Metaldom en 2021, respecto al promedio 2020, se redujo la intensidad de emisiones (-6%) y de consumo de agua en PID (-26%), y se logró aumentar los porcentajes de reutilización de cascarilla (+52%) y envío de chatarra a reciclaje (+70%).



En cuanto a **REAPROVECHAMIENTO DE RESIDUOS** se logró un porcentaje mayor al **96%**.

El patio de residuos fue readecuado y se implementó un nuevo procedimiento de Gestión Interna de Residuos (GJD-PGG-10307-001).

Con la participación de áreas de taller de metalmecánica e ingeniería se instalaron en planta PID 14 puntos NUVI para recolección de plástico.

Se instaló un cargador para vehículos eléctricos, proyecto desarrollado por el área de ingeniería.







Evolucionamos de un reporte GRI a un reporte integrado, posicionando a nuestra empresa.



Somos la primera empresa en República Dominicana con este reporte.



Seguimos construyendo nuestra base de ser un empresa enfocada en el desarrollo sostenible.



Este informe muestra nuestra gestión del 2020, validando nuestra actuación sostenible como un modelo a seguir.

Evolucionamos con Criterios ASG: ¿Qué es?

Factor Ambiental (Environmental):

Hace referencia a la gestión que hacen las Compañías con respecto a temas relacionado con **cambio climático, energías renovables, emisiones de carbono, cuidado del medio ambiente, preservación de ecosistemas.**

Factor Social (Social):

Es cuando consideran aspectos como **seguridad en la información, desarrollo social, apoyo a las comunidades más vulnerables, erradicación de la pobreza, entre otros.**

Factor de Gobierno Corporativo (Governance):

Este factor tiene relación con variables como **inclusión laboral, composición de la junta directiva en las empresas, corrupción, remuneración a los empleados, código de ética y aplicación en los negocios.**

Nuestro enfoque bajo criterios **ASG** nos ha permitido gestionar los riesgos y modelar el tipo de empresa que somos y que queremos ser: **LA MEJOR.**

Esto lo hemos logrado todas y todos **JUNTOS** partiendo desde la base, con el mejor equipo de trabajo y disfrutando el viaje.

Te contamos como desde la base hemos construido este camino, que sin duda, ha sido de **grande desafíos para lograrlo.**



Ejes y líneas estratégicas ESG



Construir país a partir de una gestión sostenible, dejando huellas.



Una gestión ambiental que refleje nuestro compromiso.



La integridad hace parte de nuestros valores.



Promover nuestro compromiso con la cadena de valor.



Mejorar la calidad de vida de quienes nos rodean.



Impulsar el desarrollo de nuestra gente siendo diversos e inclusivos.



Reconocimientos Recibidos



**RD Incluye 2021:
Accesibilidad universal**



**Producción más limpia:
Reducción consumo gas natural
en horno de recalentamiento
laminador 2 Gerdau Metaldom**



**Prácticas prometedoras
2021-Gerdau Metaldom en ruta
hacia la Economía Circular**

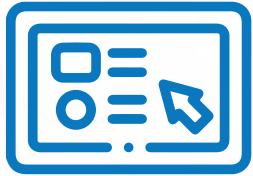


CULTURA ORGANIZACIONAL

"La única forma de hacer un gran trabajo es amando lo que hace"

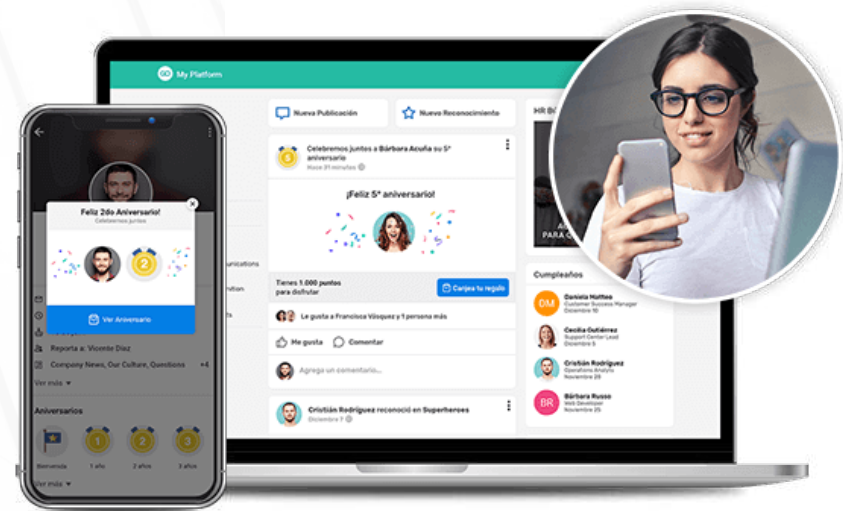
- Steve Jobs



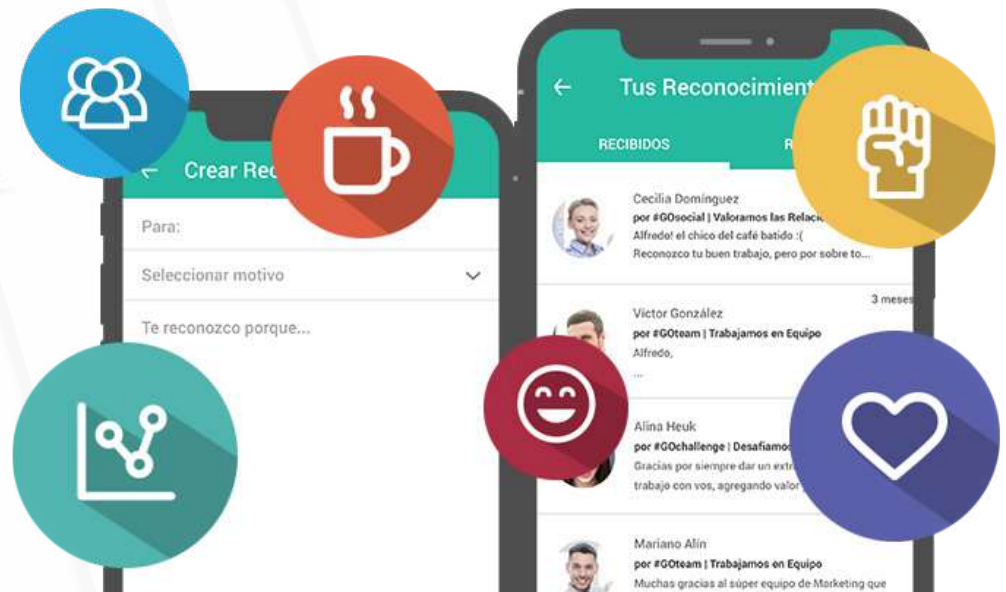


Lanzamiento Nueva Plataforma de Reconocimiento

- **Crear una cultura** de reconocimiento, que sea parte de nuestro día a día.
- La nueva **Plataforma es Experiencias que nos unen** (Go integro).



experienciaquenosune.com





Categoría de reconocimiento:

1. COMPETENCIAS CORPORATIVAS
(No tiene puntos)
2. SEGURIDAD INDUSTRIAL
3. PRODUCTIVIDAD
4. CULTURA ORGANIZACIONAL

Gestión de Personas

MEMORIAS

 GERDAU METALDOM **2021**