



GESTIÓN DE PERSONAS
MEMORIAS 2020



GERDAU METALDOM

Construyendo Experiencias

que continuen
creando y entregando **VALOR**

Estamos iniciando un nuevo período, tras un año sin precedentes en todos los sentidos a nivel mundial, donde tuvimos la oportunidad de seguir aprendiendo tanto en lo personal, profesional como en el ámbito organizacional.

A pesar del tiempo que hemos vivido y estamos experimentando, el “tren” siguió y continúa en marcha, y hoy queremos compartir algunos de los datos importantes sobre la Gestión de Personas realizadas durante el 2020, que fueron parte de nuestro enfoque - y que una vez más pone de manifiesto el compromiso de continuar **CONSTRUYENDO experiencias significativas en nuestra gente** - promoviendo y facilitando un ambiente de colaboración, compromiso, apertura, simplicidad y de resultados.

Sin lugar a dudas, **estas memorias resaltan cada experiencia interna que vive nuestra gente**, donde convergen aquellos aspectos que esperan, necesitan y desean, con aquellos que diseñamos y/o construimos para hacerlo posible.

En el contenido que presentamos a continuación aplaudo las buenas prácticas llevadas a cabo por Gestión de Personas, las cuales salen del marco tradicional y se mueven hacia una óptica más dinámica, integral y apegadas a las necesidades actuales y futuras, adoptando nuevos enfoques y metodologías que nos faciliten diseñar experiencias positivas y significativas de trabajo y monitorear de manera permanente el impacto de estas experiencias, que se traducen en mayores niveles de pertenencia, satisfacción, bienestar, desempeño y permanencia de los colaboradores.

Por tal motivo, en esta nueva edición hemos segmentado el contenido en base a esta realidad, y se han definido ocho (8) focos o temas centrales, que encierran o abarcan nuestro enfoque en la experiencia organizacional interna:

1. **Bienestar para nuestra Gente**
2. **Cultura Organizacional**
3. **Nuestra Gente**
4. **Diversidad e Inclusión**
5. **Nuestro Entorno**
6. **Nuestra Empresa**
7. **Gestión del Talento**
8. **Agilidad e Innovación**

Mientras recorres cada página e información de estas memorias, será un paseo por aquellas soluciones que **JUNTOS CONSTRUIMOS** para entregar mejor Experiencia.



Presidente Ejecutivo
Jefferson Marko

CONTENIDO

GESTIÓN DE PERSONAS MEMORIAS 2020



06 Nuestra Gente

- 07 Distribución por Direcciones
- 08 Antigüedad en la Empresa
- 09 Distribución por Perfil de la Fuerza de Laboral
- 10 Comparativo Generacional
- 11 Contrataciones por Generación 2020
- 12 HC por Nivel
- 13 Vacantes Generadas

14 Cultura Organizacional

- 15 Comunicación Co-creada
- 18 Lanzamiento de la cultura de reconocimiento
- 20 Nuevas oficinas administrativas
- 22 Nuevo código de ética y entrenamiento

24 Agilidad e Innovación

- 26 Proyecto Marca Empleadora

28 Gestion del Talento

- 29 Índice de promociones
- 30 Carrera y Sucesión

32 Evaluaciones 360

- 33 Experiencia del Colaborador
- 34 Roadmap Experiencia del Empleado
- 35 Drivers de la Implementación
- 36 Ingenieros para la transformación
- 38 Capacitación en línea
- 39 Otras Acciones y cifras de aprendizaje
- 40 Programa Trainee
- 41 Gestión de Cambio

42 Nuestro Entorno

- 43 Voluntariado
- 44 Firma del acuerdo con PNUD (RD)
- 46 Estrategia de Diversidad e Inclusión
- 50 Sostenibilidad RD

52 Bienestar para nuestra Gente

- 53 Gestión del Área de Salud
- 56 Una experiencia que nos une
- 58 Mas beneficios para ti
- 60 Dispersión de Equidad Interna

NUESTRA GENTE



Algunas personas quieren que algo ocurra, otras sueñan con que pasará, otras hacen que suceda.

Michael Jordan



Distribución por Direcciones

En Gerdau Metaldom a diciembre 2020 contamos con un headcount de

799

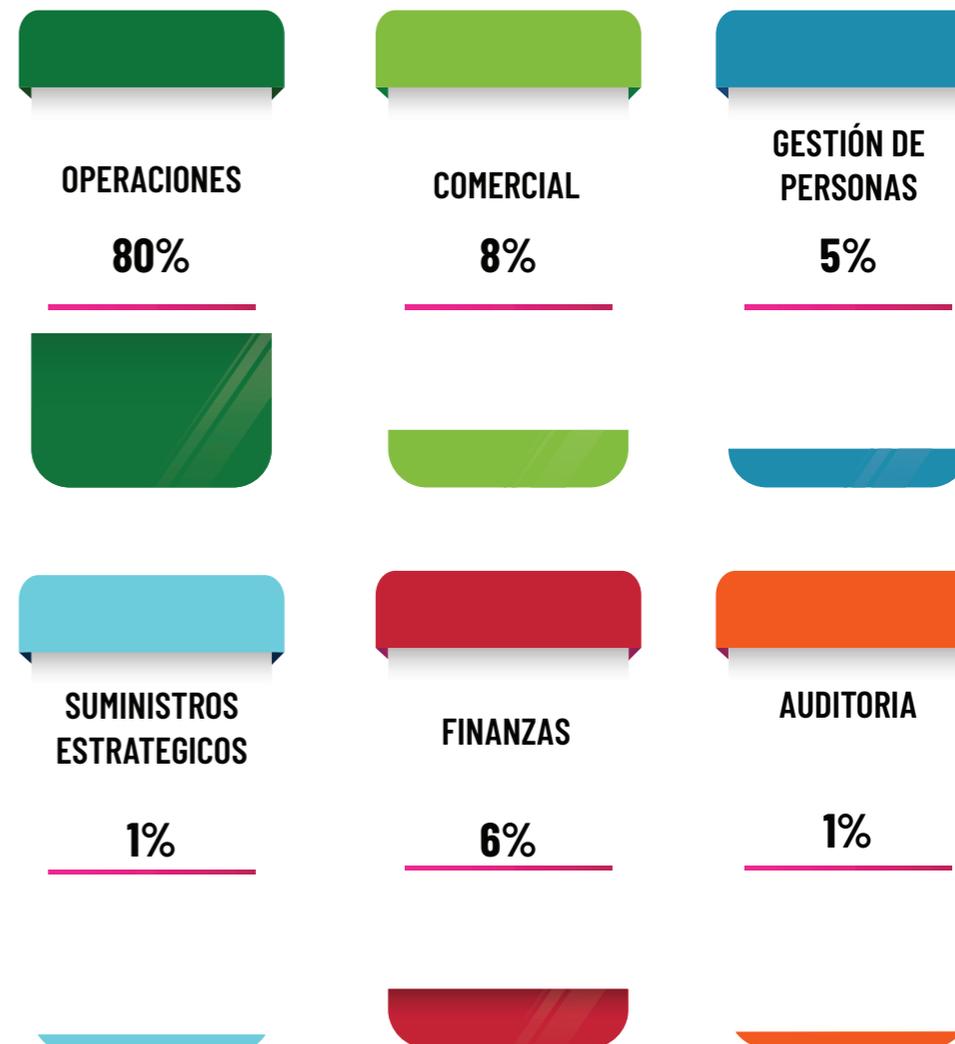
colaboradores (as)

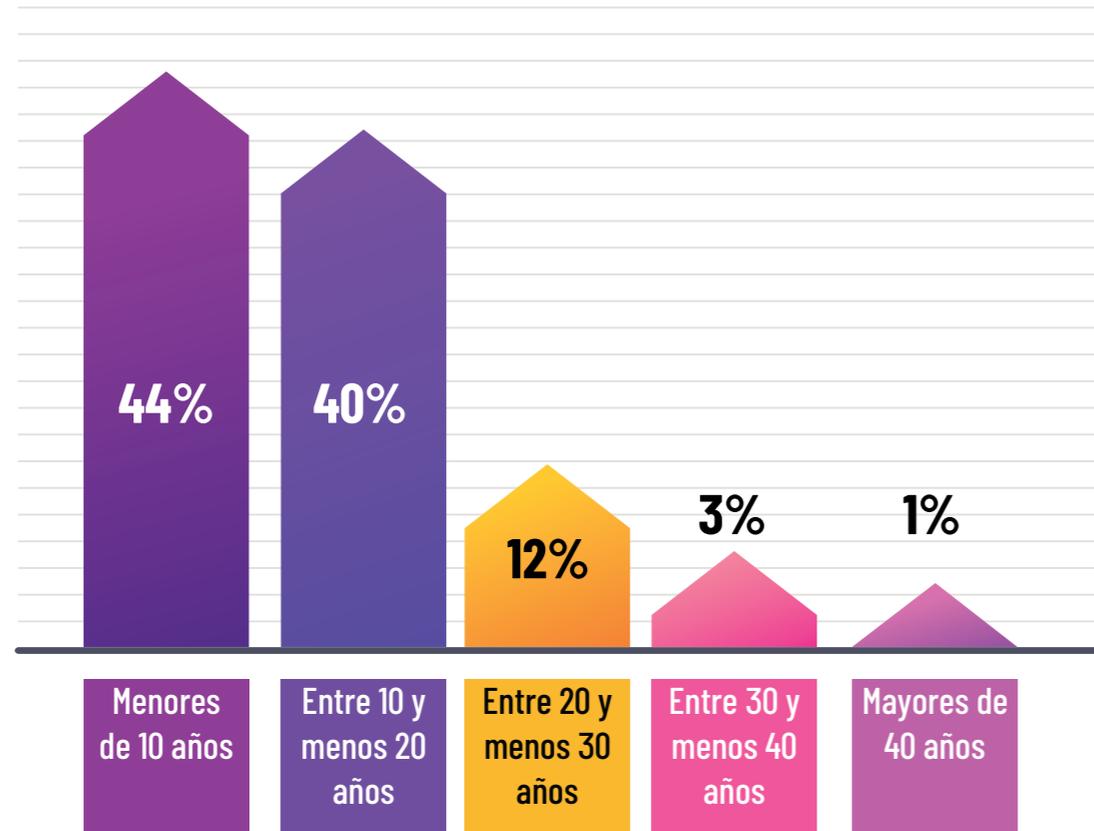
fijos, donde el 80% de la empleomanía está concentrada en la Dirección de Operaciones y el restante 20% está en las áreas de Comercial, Finanzas, Auditoría, Gestión de Personas y Suministros Estratégicos.

2018
HC 833

2019
HC 814

2020
HC 799



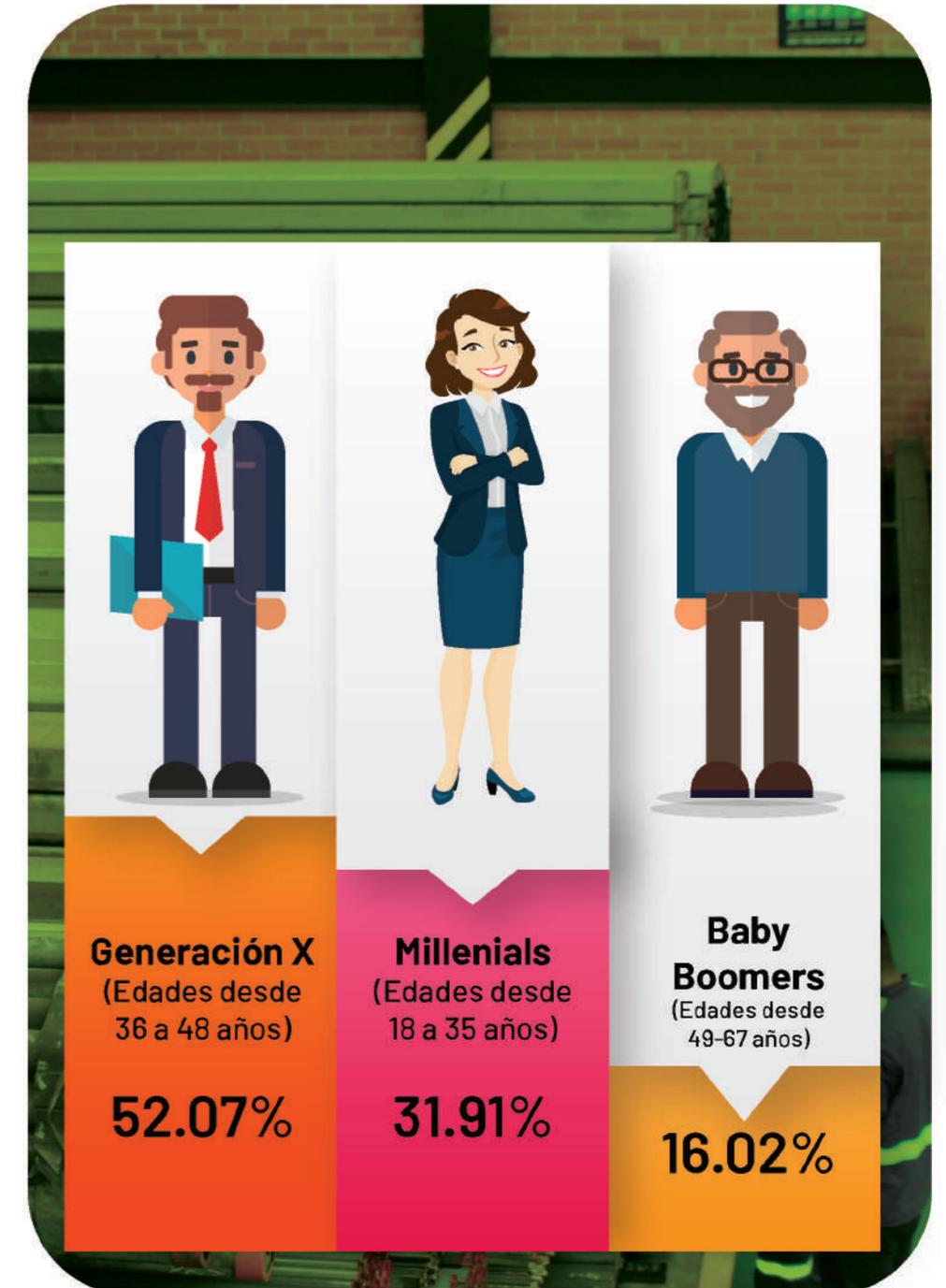


Antigüedad en la Empresa

El 44% de los colaboradores y colaboradoras de la plantilla de Gerdau Metaldom tiene menos de 10 años en la empresa. El 40% se encuentra entre los 10 y menor a 20 años de antigüedad, el 12% entre 20 y menor a 30 años, el 3% con antigüedad entre los 30 años y menor a 40 años, y el 1% mayor de 40 años.

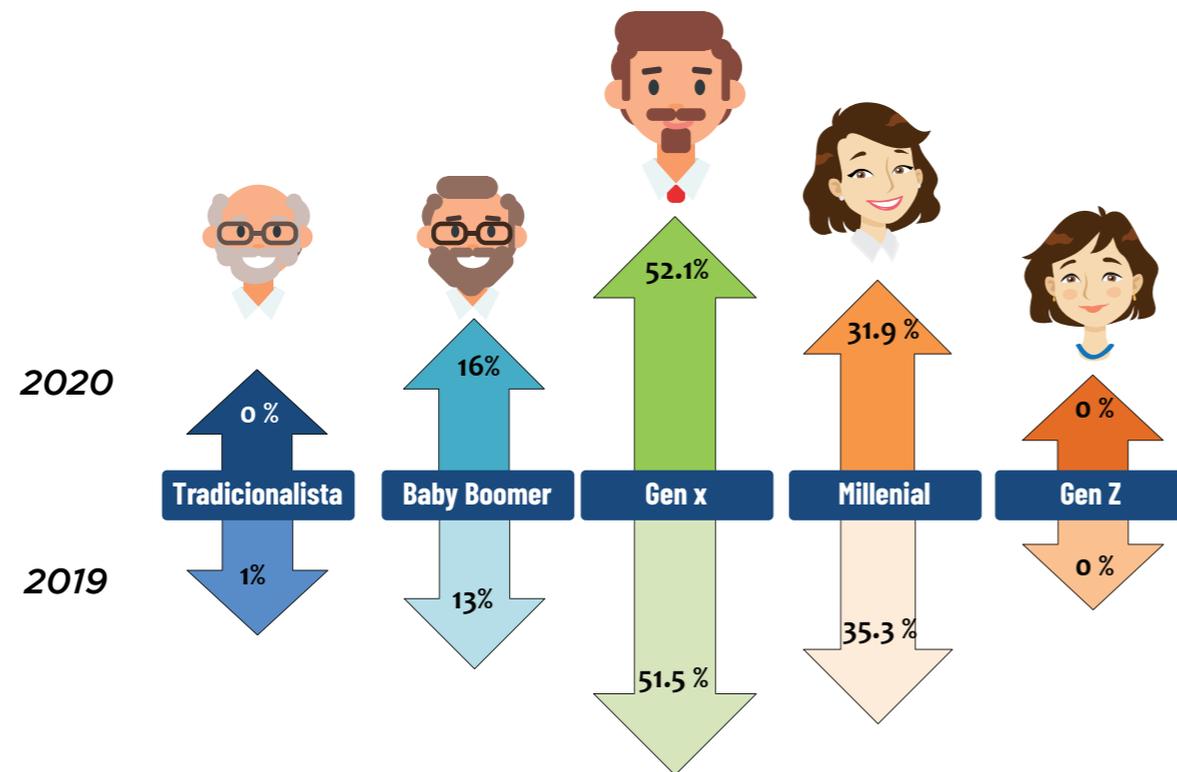
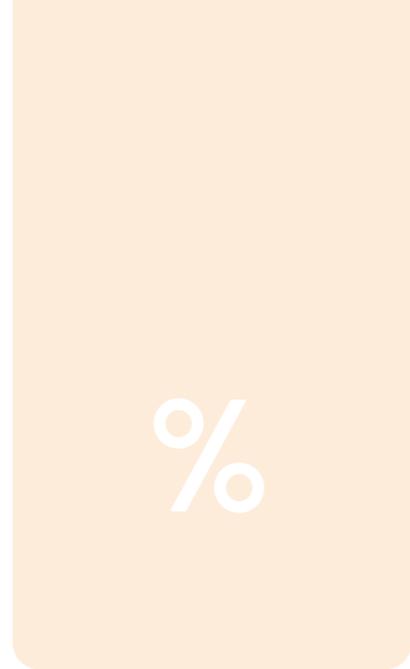
Distribución por Perfil de la Fuerza de Laboral

La mayor concentración de la plantilla de colaboradores y colaboradoras, de acuerdo a la fuerza laboral Multi generacional en Gerdau Metaldom, recae sobre el segmento de Generacional X con un 52.7%, con edades comprendidas entre 36 y 48 años, seguidos por los Millennials, quienes representan el 31.9% de la población con edades comprendidas entre 18 y 35 años, y los Baby Boomers con un 16.02%, los cuales están entre los 49 a 67 años.

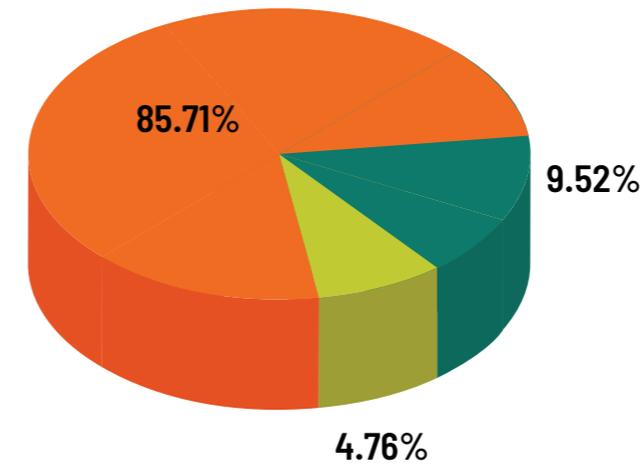


Comparativo Generacional

En términos generacionales, la generación Millennial aumento un 3.4%, la generación X un 0.6% y los Baby Boomers un 3%, en la Generación Z, no hubo ningún cambio y en el caso de los tradicionalista surgió una disminución de un 0.1%

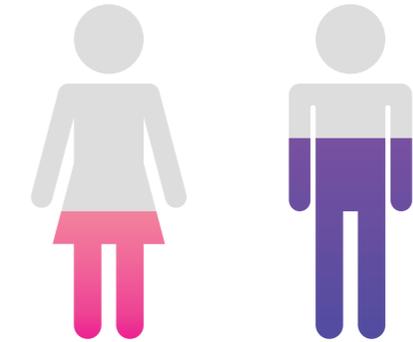


Contrataciones por Generación 2020



- Baby Boomer
- Millennials
- Gen X

Otros Datos Claves



10%

90%

Edad Promedio en años

36

40

Antigüedad Promedio en años

8

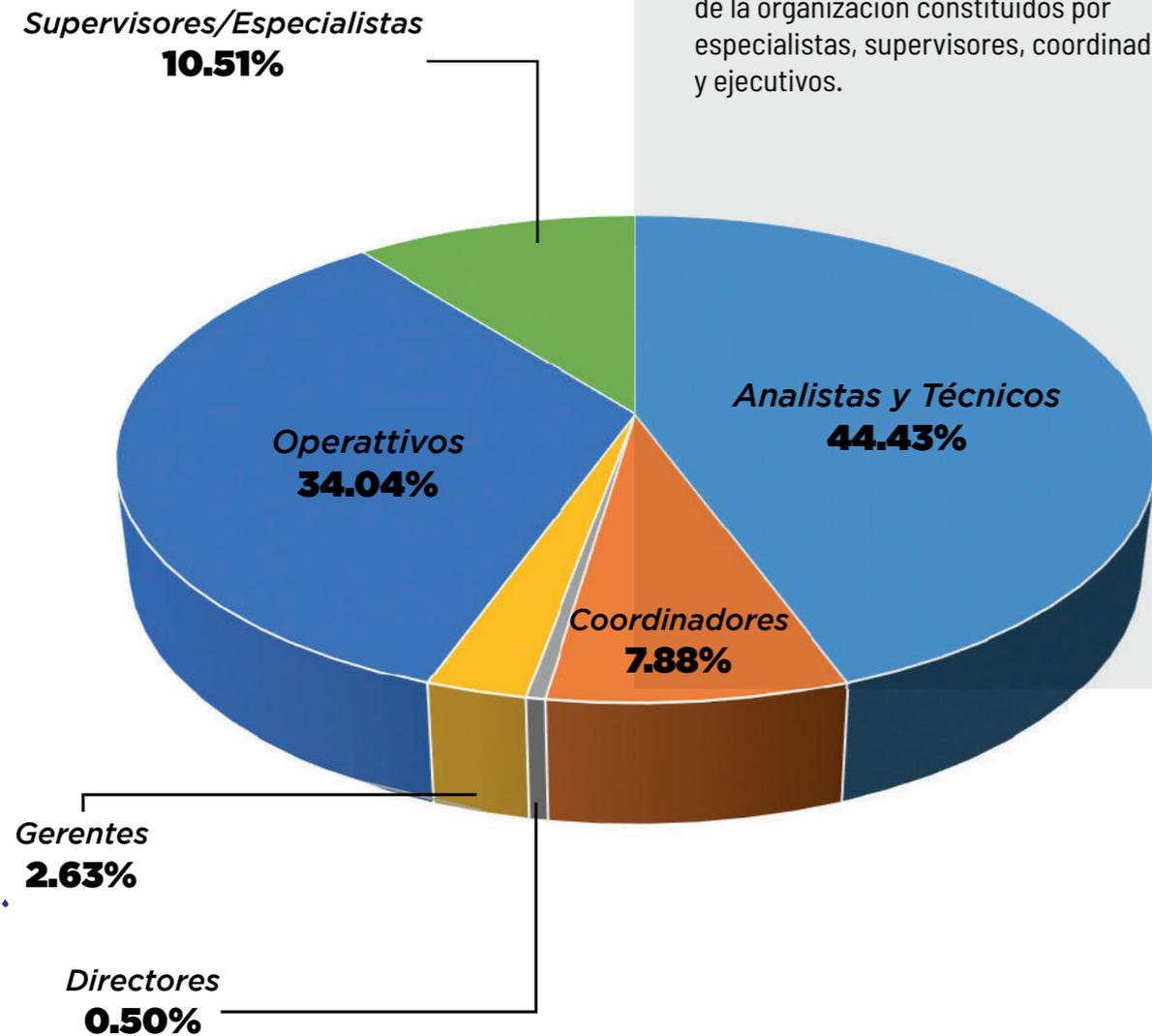
13

*

36% de los puestos ejecutivos son ocupados por mujeres.

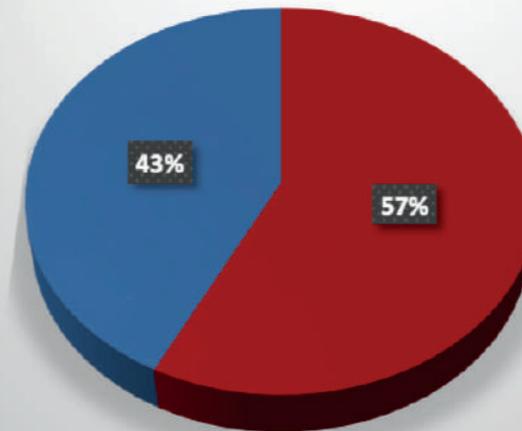
HC por Nivel

De acuerdo al nivel funcional, Gerdau Metaldom tiene una estructura compuesta por el 44.43% de Analistas/técnicos, el 34.04% por Operativos, el 21.52% restante de la organización constituidos por especialistas, supervisores, coordinadores y ejecutivos.



Vacantes Generadas

En el año 2020 se generaron **47 vacantes**, de las cuales el **43%** se ocuparon por concurso interno y el **57%** fueron ocupadas externamente.



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 nuestra gente.



Rotación Voluntaria e Involuntaria

Cerramos el año 2020 con un Índice de rotación de 3.63%, este representa todas aquellas salidas voluntarias e involuntarias que requieren sustitución, de este porcentaje podemos indicar que el **1.68%** corresponde a **salidas involuntarias** y **1.95%** a **salidas voluntarias**.

Cultura Organizacional

“La cultura Organizacional no es sólo un aspecto del JUEGO, es el JUEGO”

Lou Gerstner
Ex CEO de IBM

COMUNICACIÓN CO-CREADA

¡IMPORTANTE tener en cuenta!

Existe una **línea gráfica** estipulada que debe aplicarse. Todo comunicado que quiera enviarse de **forma masiva**, debe ser compartida por a través de **Comunicación Interna**. **Las áreas son responsables** de compartir buenas prácticas, proyectos e información relevante de cada uno de los procesos y será **comunicación interna** quien creará la estrategia de medios para su adecuada difusión.

¿Por qué medios podemos comunicar?



Radar / Pantallas Digitales

Información que le compete a una unidad específica, cada las generalistas y/o gerentes apoyarán el proceso de actualización de información.



Correo Electrónico

Información con foco en personal administrativo, se puede generar comunicación masiva a Diaco y a Cyrgo y se utilizará este medio para comunicados que tengan gran cantidad de texto y/o archivos adjuntos.



WhatsApp

Información que pretenda llegarle a todos los colaboradores y a su vez puede ser segmentada por plantas. Contenido de tipo audiovisual. Puente a Mi Conexión.



Mi Conexión

Herramienta colaborativa y participativa, que busca generar interacción por parte de los colaboradores. Su principal objetivo es fomentar una cultura del conocimiento y acercar a los colaboradores de todas las áreas de la organización.



Conoce cómo visibilizar tu gestión y la de tu área



Reconocimiento de colaboradores, equipos, proyectos, áreas e iniciativas. Esto mediante el **STORYTELLING**



Visibilidad de los proyectos de la compañía, gestión de las áreas, **cultura del conocimiento y aprendizaje.**



Participación de los colaboradores y sus familias en las publicaciones: trivias, ejercicios mentales, sorteos, sube tu foto, preguntas de cultura general de la compañía. Retos individuales y grupales

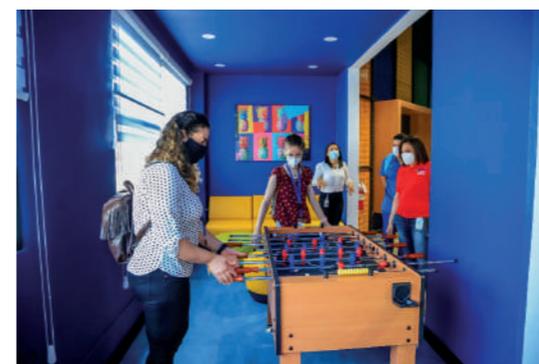
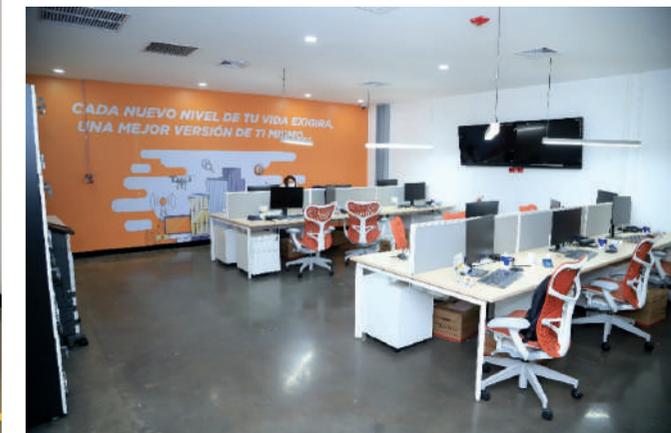


Nuevas oficinas administrativas

Las nuevas oficinas fue parte de proyecto de Single Site, el cual inicio 2019, donde todos estaríamos juntos en una sola planta (PID). Con el objetivo de ser mas productivos y eficientes surge esta iniciativa.

Como parte del acompañamiento a este importante cambio, realizamos una estrategia de comunicación, que estaba orientada a presentar los beneficios que este cambio nos traía y al mismo tiempo estaba alineada a seguir fortaleciendo nuestra cultura organizacional

- Espacios colaborativos
- Salones de reuniones de diferentes tamaño
- Área de esparcimiento
- Centro de entrenamiento
- Sala de lactancia
- Dispensario medico
- Parqueos (discapacitados y embarazadas)





Nuevo Código de Ética



Elaboración y diseño del Código de Ética



Divulgación del Código a los colaboradores



Capacitación del Código de Ética

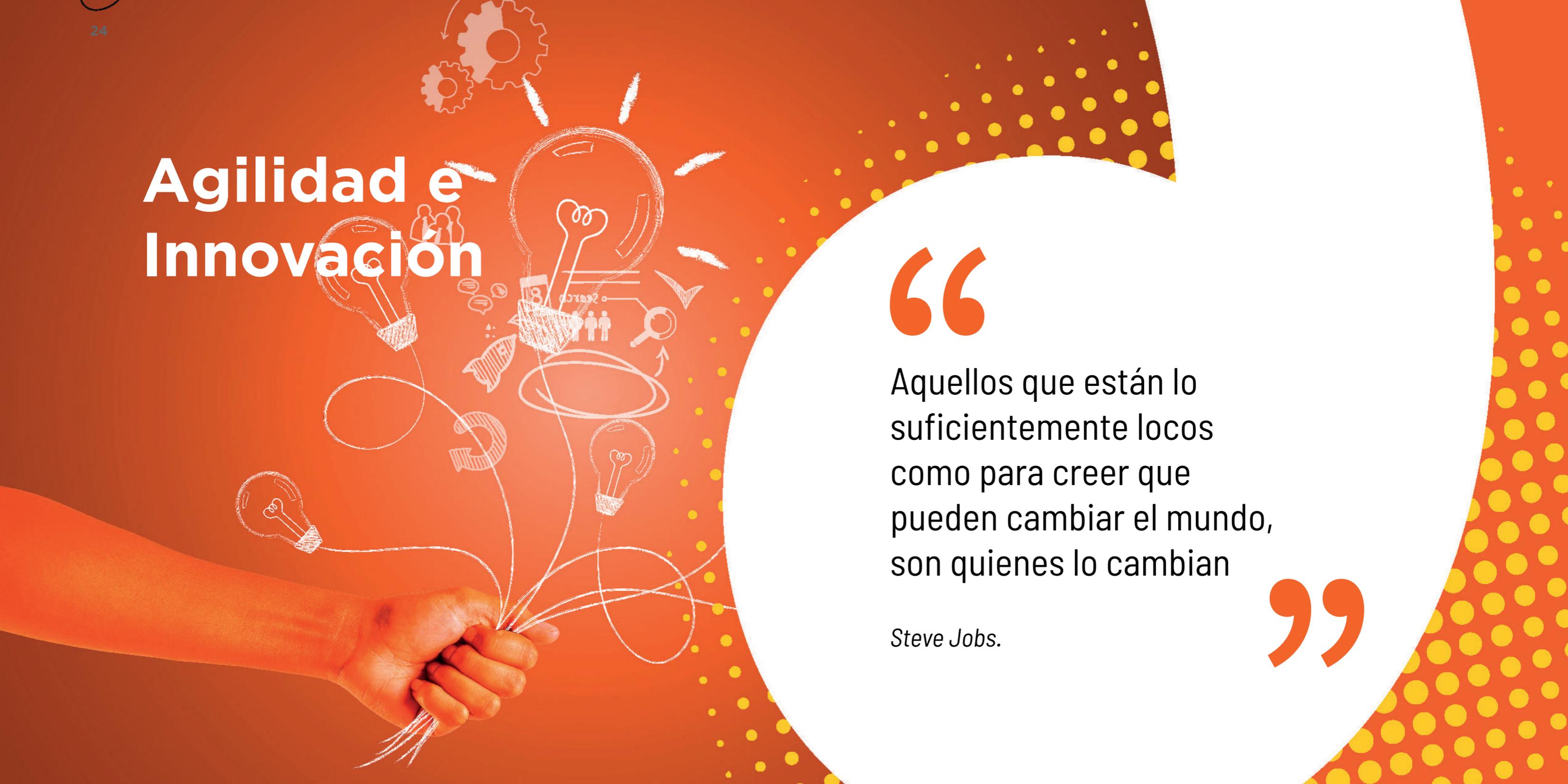
La construcción de una cultura organizacional está basada en un conjunto de valores, costumbre y hábitos que se esperan de los grupos de interés y a través de un código de ética el cual es una guía de los comportamientos deseables basado en los valores organizacionales.



Desarrollar una cultura consistente y compartida

Mejorar la posición competitiva de la empresa

Agilidad e Innovación



“

Aquellos que están lo
suficientemente locos
como para creer que
pueden cambiar el mundo,
son quienes lo cambian

Steve Jobs.

”

Proyecto Marca Empleadora

Pasión que transforma

Como parte de nuestro Plan Estratégico 2020-2023, iniciamos con nuestro proyecto de Marca Empleadora, con el objetivo de cautivar futuros talentos y retener de manera exitosa a

nuestro talento interno. Durante el 2020 desarrollamos acciones de diagnóstico para tener una ruta clara y con foco para la implementación de ME en el 2021.

EQUIPO DEL PROYECTO

Gerentes de Gestión del Talento



Laura Cerón



Glenys Reyes

Analistas de Reclutamiento y Selección



Juliana Garzón



Marcia Silverio

Especialista de Comunicaciones Interna y Bienestar



Juliana Barreiro

¿Por qué estamos haciendo esto?



Ser un referente en Gestión de Personas.



Aportar en la experiencia del colaborador.



Aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores.



Diferenciarnos frente a la competencia.



Aumentar el prestigio y responsabilidad social de la empresa.



Nuevas fuentes de reclutamiento.



Gestión del Talento

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

— Henry Kissinger

Índice de promociones 2020



	♀	♂
Administrativo	1	5
Operativo	0	8
Total	1	13



Carrera y Sucesión

EN 2020 revisitamos nuestro proceso de Carrera & Sucesión. Completamos una serie de sesiones de benchmark con 6 empresas tanto de Colombia y República Dominicana, a quienes consideramos referentes y de las cuales aprender. Adicionalmente, hicimos varios talleres con líderes internos de la JV para conocer su impresión sobre varias prácticas de nuestro ciclo de talento y como es de esperar, revisamos algunas estadísticas de rotación, gestión de compromiso y clima organizacional.



A. Del proceso resultante hemos ratificado el modelo de 70/20/10 como un referente en la construcción de los Planes de Desarrollo de los colaboradores y colaboradoras.



B. Estamos impulsando la realización de Conversaciones de Talento en la cual los líderes puedan explorar las aspiraciones de desarrollo de sus equipos y asesorarles a replantear objetivos de aprendizaje que les impulsen a lograr sus metas de desarrollo. Sobre este particular, fue coordinada un webinar para instruir a los líderes sobre este proceso.



C. Pusimos en funcionamiento funcionalidades de Desempeño Continuo dentro de nuestra Plataforma de Success Factors, a través de la cual cualquier colaborador o colaboradora puede:

- Dar y recibir retroalimentación puntual sobre su desempeño de parte de cualquier integrante del equipo.
- Registrar actividades vinculadas o no a sus metas con la posibilidad de asignar a sus colaboradores y colaboradoras, así como, hacer seguimiento de las mismas.
- Hacer un registro de logros que consideren importantes.



D. Sobre nuestros Comités de Desarrollo de Personas:

- Fueron revisados los criterios para la selección de las posiciones críticas de nuestro negocio quedando un inventario más simple, gestionable y mejor conectado con el core de nuestro negocio.
- En lo adelante solo Mapearemos Sucesores para posiciones críticas.
- Incrementamos la frecuencia de nuestros comités a 2 sesiones por año.

- Mantendremos el alcance de los CDPs aplicando a posiciones de Directores, Gerentes, Coordinadores, Facilitadores o Jefes.
- Estamos reforzando por diferentes vías los procesos de Feedback.



E. Adicionalmente, hemos mapeado algunos esfuerzos a ser impulsados en 2021.

A saber, Relanzamiento del Programa de Mentoring, Inventariar posiciones de impacto operacional, Diseño de un programa de Rotación de Puestos, entre otros.

Como parte de nuestro ciclo de talento desarrollamos un arduo esfuerzo discutiendo sobre las personas y los caminos de desarrollo según la Metodología de nuestros Comités de Desarrollo de Personas. Cubriendo el 2do. 3er. Y 4to. Nivel de nuestras estructuras revisando un total 225 posiciones y líderes. Por primera vez y a raíz de las circunstancias impuestas por la Pandemia, completamos todos los ejercicios de manera virtual superando las limitaciones y realizando ajustes que nos permitieron ganar agilidad, manteniendo la calidad de nuestros espacios. **A través de estos comités.**

- Generamos insumos para la construcción de los Planes de Desarrollo de los líderes.
- Definimos Cuadros de Sucesión.
- Evaluamos la criticidad de las posiciones y sus ocupantes.
- Realizamos una Revisión minuciosa para validar que las personas correctas estuvieran en las posiciones correctas.
- Tomamos decisiones de movimiento de Personal.

EVALUACIONES 360

Como cada año, completamos un ejercicio de evaluaciones 360 aplicable a todos nuestros colaboradores y colaboradoras en posiciones administrativas con antigüedad superior a los 6 meses.

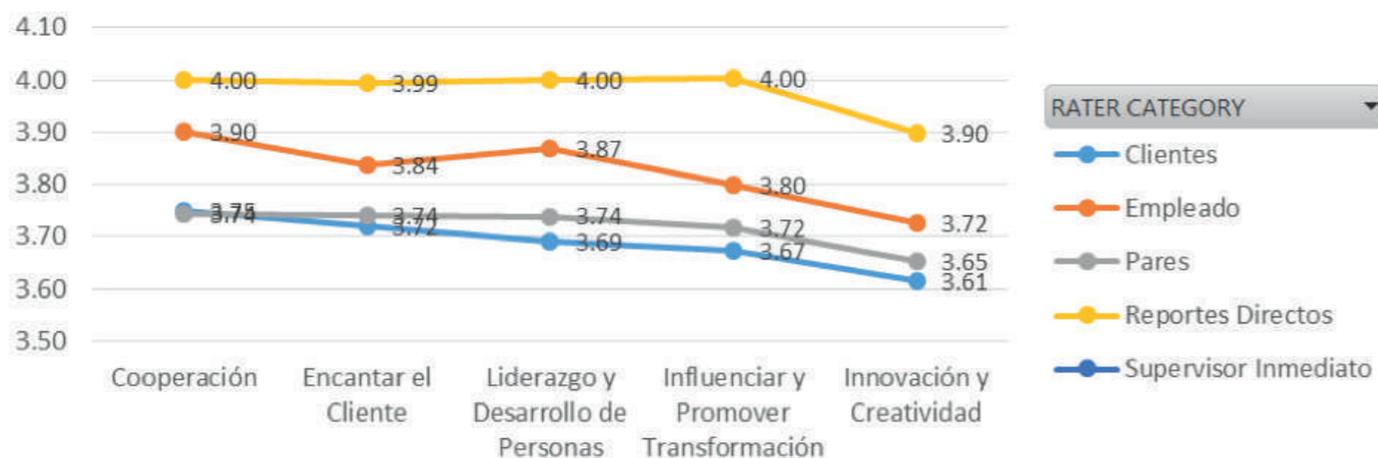
Este proceso procura obtener retroalimentación puntual desde diferentes fuentes evaluadoras sobre cómo son mostradas las conductas que hacen parte de nuestro modelo de competencias, siendo utilizados sus resultados en el desarrollo del colaborador o colaboradora, procesos de carrera, contribuir al autoconocimiento y a la definición de iniciativas organizacionales estratégicas.

Datos y resultados del proceso.

Promedio Evaluadores / Persona:
10.66

Rating Average / Persona:
3.72

Colaboradores Evaluados:
502



Experiencia del Colaborador

El plan estratégico de nuestra organización tiene como uno de sus focos transformarnos hacia una cultura centrada en el cliente.

La alineación con esta aspiración, en 2020 el plan estratégico en Gestión de Personas incorporó como una de sus líneas centrales de actuación la experiencia del empleado (a). La voz de nuestra gente se convierte en la clave para transformar nuestra organización.

Entendemos por Experiencia del empleado (a) lo que el colaborador (a) vive al relacionarse con la empresa considerando que sea:

Generado en el Colaborador(a)

Lo importante es lo que el colaborador (a) se lleva, no lo que nosotros hacemos.



Creado por todo lo que somos y ofrecemos

La experiencia se origina en cada una de las interacciones que tenemos



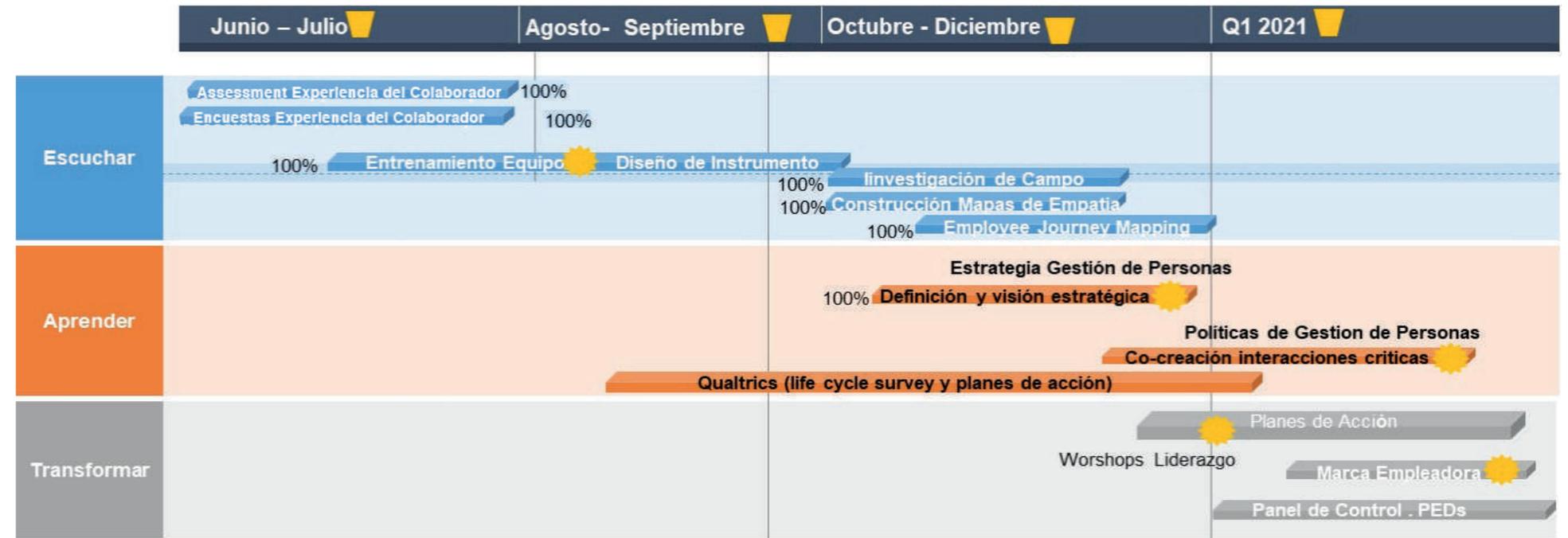
Lo controlemos o No
Incluso en aquellas veces que no estamos o controlamos (proveedores, terceros)

Estemos o No

E incluso antes de que sea un colaborador (a) nuestro (a) o cuando ha dejado de ser parte de la compañía



Roadmap Experiencia del Colaborador



Drivers de la Implementación



INGENIEROS Para la transformación

En Enero 2020 dimos inicio a nuestro Programa Ingenieros para la Transformación. Una iniciativa de formación técnicas especializadas en Laminación y Acería. Dos programas paralelos y complementarios que durante 18 meses buscan:

- **La transferencia de conocimiento interno**
- **Impactar los resultados operacionales a través de Proyectos. A la fecha, 11 proyectos ya están en ejecución con un importante impacto proyectado en nuestros resultados operacionales.**
- **Preparación ante sucesión de eventuales retiros.**
- **Desarrollo de un proyecto conjunto en la JV aprovechando los aprendizajes del pasado.**

Por los efectos de la Pandemia, en marzo nos vimos precisados a suspender actividades, pero como una muestra de nuestra capacidad para reinventarnos, reformulamos las estrategias persiguiendo el mismo objetivo. Nos adaptamos y aprovechamos los recursos tecnológicos que nos permitieran aprovechar los beneficios de este importante esfuerzo.



Otras Características de la iniciativa



Algunos datos

Calificaciones Promedio
Evaluaciones de Aprendizaje
85/100

Horas Hombre Capacitacion 2020
del Programa
8,633

Promedio Evaluaciones de
reacción Módulos 2020:
4.48/5



Capacitación en línea

En marzo 2020 nuestras realidades cambiaron, ciertamente la Pandemia consiguió alterar prácticamente todo lo conocido y justo en medio de estas circunstancias, **con mucho orgullo celebramos el haber**

iniciado hacia el 2019 nuestro proceso de implementación de la plataforma de LinkedIn Learning

y fuimos sorprendidos con mejores noticias, nuestra implementación fue seleccionada como Caso de Éxito por parte de este gigante tecnológico.

Te compartimos el planteamiento y datos detrás de esta selección como la primera compañía de Centroamérica/segunda de Latinoamérica en tener un caso de éxito publicado en LinkedIn.

El Desafío

- Proporcionar a los empleados oportunidades de autodesarrollo
- Apoyar la progresión profesional y el crecimiento personal de los empleados mediante cursos multilingües
- Atraer a múltiples audiencias, con diferentes trasfondos e intereses, a través de un amplio continente

La Solución

- 500 licencias de LinkedIn Learning, distribuidas entre audiencias estratégicas dentro de la empresa
- Recomendación de contenido para los empleados en línea con la cultura, los valores y los objetivos de rendimiento de la empresa
- Formar a los empleados para ser líderes de la plataforma, seleccionando a los líderes del programa para dirigir el contenido y los grupos de estudio en toda la empresa.

Los Resultados



LinkedIn Learning
90% de usuarios activos en LinkedIn Learning un mes después del lanzamiento del programa de aprendizaje



Cursos completados
Más de 14.000 cursos completados y 110.000 videos vistos



Horas de aprendizaje
Más de 4.000 horas de aprendizaje en el primer año del proyecto

Otras Acciones y cifras de Aprendizaje...

Crear espacios de aprendizaje fue un reto en 2020, sin embargo la tecnología se convirtió en nuestro mejor aliado. Impulsados por nuestro propósito, adaptamos soluciones para que nuestros colaboradores y colaboradoras tuvieran la oportunidad de participar de una oferta de programas de capacitación relacionadas a nuestras competencias corporativas y a iniciativas estratégicas. Dentro de la oferta, adicional a las capacitaciones en LinkedIn Learning, desarrollamos:

- **Acciones de Actualización Directiva.**
- **Formaciones Técnicas**
- **Formación en Habilidades Blandas**
- **Sesiones de Coaching**
- **Programas de Conectividad para equipos**
- **Entrenamientos vinculados a nuestros Sistemas de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, Estandarización, entre otros.**

Algunas cifras del Proceso

Operación
Gerdau Metaldom

Inversión
US \$147,565

Horas Hombre de Capacitación
22,098

Índice Horas de Capacitación por Colaborador
28.29

Programa Trainee



En 2020 concluimos nuestro programa de Trainee 2019-2020. Un camino de desarrollo para 6 jóvenes que participaron de un estructurado programa de desarrollo con prácticas homologadas buscando aprovechar la experiencia de ciclos anteriores haciendo esta experiencia eminentemente práctica.

Acciones Puntuales Programa de Desarrollo



TRAINEE 2019 - 2020



- ▶ Cuidadoso Proceso de Selección
- ▶ Integración General y Específica
- ▶ Capacitaciones
- ▶ Programa de Mentoring
- ▶ Rotación por áreas
- ▶ Evaluaciones
- ▶ Proyecto Especial

APRENDIZAJE CONTINUO



Gestión de Cambio

Como área de Gestión de Personas, perseguimos “Estar presentes agregando valor” en las principales iniciativas del negocio. Una de las formas en la que lo hacemos posible es incorporando prácticas de Gestión de Cambio que habiliten los procesos y a las personas con las herramientas y actitud debida para apropiarse del proceso de cambio y transformación, cubriendo temas de Comunicación, Capacitación, Gestión de Impacto, Reconocimiento, Mapeo de Actores claves e incidencias y actuando junto a los líderes del proyecto para remover los obstáculos que frenan el éxito de la iniciativa.

Algunos proyectos clave en los cuales actuamos en 2020:

Roadmap Diaco Cyrgo

Raíces (SAP S/4 HANA para Diaco)

Transformación Digital JV

GPS (Cultura Centrada en el cliente)

Nuestro Entorno

“Llegar juntos es el principio, mantenerse juntos es el progreso, trabajar juntos es el éxito”

- Henry Ford



Voluntariado

Contar con un voluntariado que inspira a otros a través de la acción, permite el acercamiento con la comunidad y sensibiliza a los colaboradores y colaboradoras en torno a sus necesidades. Nos ayuda a aplicar el valor corporativo de Gente con la gente, transfiriendo su conocimiento como base para la contribución al trabajo voluntario.

Socios por un día

Participamos junto a Gerdau Brasil y Junior Achievement, en el programa “Socios por un día”,

donde los voluntarios y voluntarias comparten sus experiencias en el mundo corporativo y aproximan a jóvenes al mundo del trabajo. En este programa participaron hijos e hijas de colaboradores y colaboradoras de la empresa.

Al 2020, más de un 10% de colaboradores que son voluntarios.



Firma del acuerdo con PNUD (RD)

Gerdau Metaldom reafirma su compromiso con la igualdad de género

Gerdau Metaldom selló su compromiso con la igualdad de género con la firma del acuerdo "Iguando RD", coordinado por el Ministerio de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Estas instituciones, con el acompañamiento del Ministerio de Trabajo, han desarrollado un Modelo Gestión para la Igualdad de Género -MGIG- con calidad para grandes empresas, pymes y organizaciones del país, que incremente la competitividad y la productividad, y promueva acciones y políticas a

nivel público y privado para la eliminación de brechas de género e incrementar la participación y las oportunidades laborales equitativas entre mujeres y hombres.

"En Gerdau Metaldom nos sentimos profundamente comprometidos con la igualdad de oportunidades y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este acuerdo nos compromete a desarrollar una serie de acciones y proyectos que nos permiten cerrar cada vez más la brecha de género, siempre apegados al Modelo Gestión para la Igualdad de Género", afirmó Jefferson Marko, presidente ejecutivo de Gerdau Metaldom.

La iniciativa promueve que las empresas y organizaciones incorporen en su gestión buenas prácticas laborales con igualdad de género, principalmente en los ámbitos de conciliación de la vida laboral y familiar/personal, acceso al trabajo, igualdad salarial, eliminación de la discriminación asociadas al acoso sexual y laboral, prevención e intervención en la violencia intrafamiliar y contra la mujer, entre otras.

La firma de la Carta Compromiso por la Igualdad de Género estuvo encabezada por Sonia Díaz, viceministra de políticas de igualdad del Ministerio de la Mujer; Inka Mattila, representante residente del PNUD; y Jefferson Marko, CEO de Gerdau Metaldom. También les acompañaron Ingrid Lapaix y Vanessa Alba, líderes



de la unidad de Gestión de Personas de la empresa.

Inka Mattila explicó que con la adopción de la Agenda 2030, existe la fuerte convicción de que el sector privado puede moldear las transformaciones estructurales necesarias para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Gerdau Metaldom es la principal empresa de elaboración de productos terminados de acero de República Dominicana, con una capacidad instalada de más de un millón de toneladas por año. La empresa cuenta con dos plantas de producción: Zona Industrial La Isabela y Parque Industrial Duarte, además cuenta con una planta generadora en el Malecón de Santo Domingo, así como centros de distribución en Costa Rica y Puerto Rico, atendiendo así el mercado dominicano y el de Centroamérica y El Caribe.





Contamos con un plan de diversidad e inclusión a tres años, iniciando con los pilares de igualdad de género e inclusión laboral.

Estrategia de Diversidad e Inclusión

Elaboración de la Política igualdad de género



Sensibilización y concientización



#Tu_Esencia
Diversidad e Inclusión

Definición Comité de Diversidad y Sostenibilidad

50% hombre y 50% mujer, puestos directivos y subcomités establecido por planta o por acciones.



Autodiagnóstico
RD: Indica PNUD
COL: Ranking Par



Objetivo

Construir una cultura organizacional donde predomina el respeto por las diferencias que nos caracterizan

Pilares

- Propósito
- Valores
- ODS

Sombrilla de la diversidad

- Genero
- Discapacidad
- LGBTI
- Etnias

Acciones

- Comité de diversidad
- Autodiagnóstico
- Comunicaciones inclusivas
- Formación

2020 - 2021

Estructurar y sensibilizar

- Encuesta de diagnóstico Ranking Par (COL)/ PNUD (RD)
- Creación de comité y subcomités
- Creación de Indicadores

2021 - 2022

Diseminar y fortalecer

- Aplicación encuesta de percepciones y año 2 de Ranking Par (COL)
- PNUD Aplicación al sello igualando (RD)
- Monitoreo de indicadores

2022 - 2023

Mantener y Mejorar

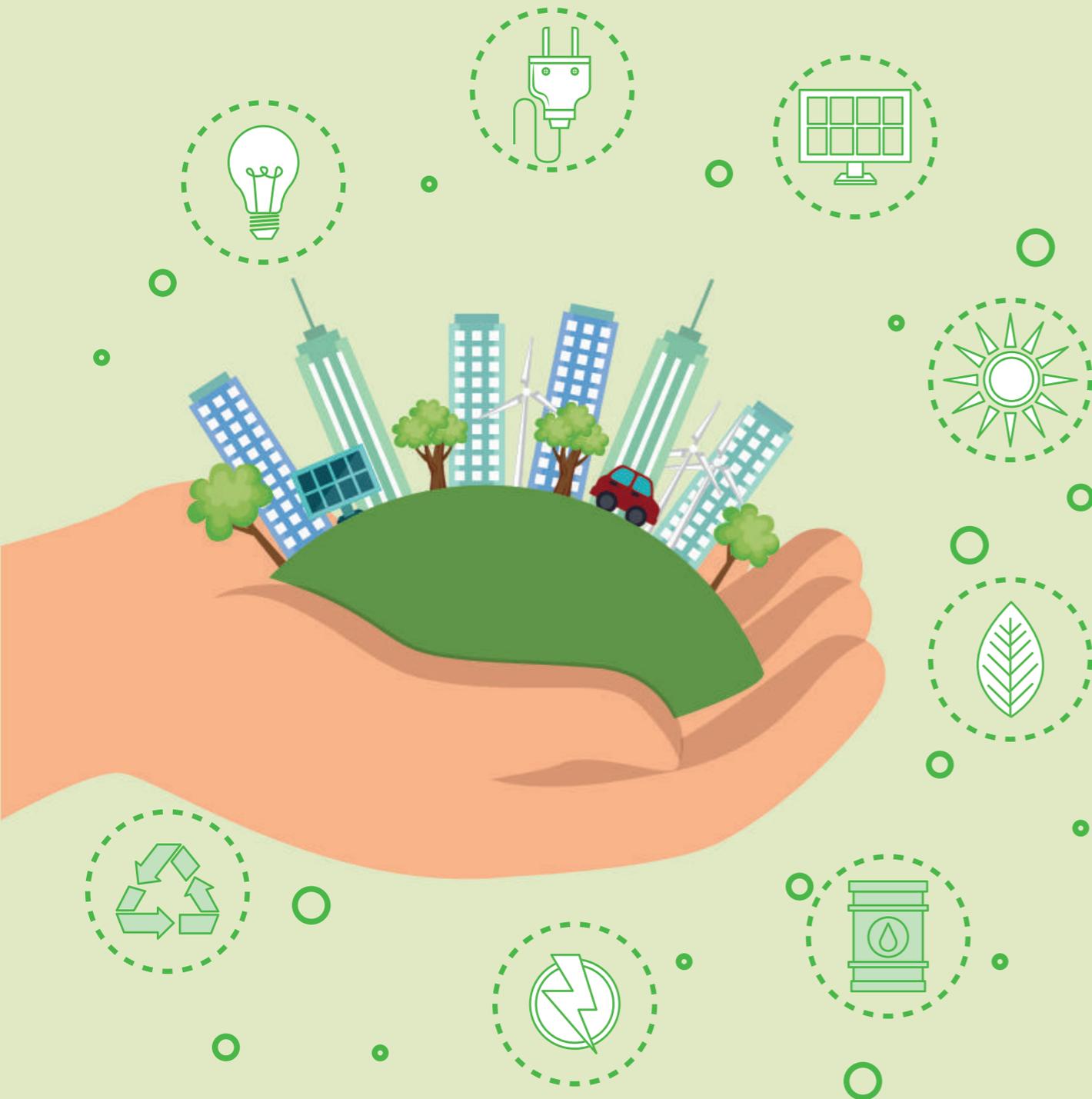
Aplicación sello Equipares (COL) e Igualando 2do año y certificación de Nordom 775 (RD)

Realizamos conversatorio relacionado a temas de diversidad e inclusión con apoyo de colaboradores y colaboradoras de la empresa



Sostenibilidad RD

- En concordancia con nuestro alto compromiso con la sostenibilidad corporativa, **dimos inicio a nuestro Reporte Integrado**, una manera de plasmar nuestras acciones y poder compartir con la sociedad.
- Realizamos un autodiagnóstico de **Inclusión laboral a través de PNUD** para el sello Incluye República Dominicana.
- Una de las herramientas que dan soporte a la estrategia de sostenibilidad es la **Matriz de Materialidad de la empresa**, la cual elaboramos en el 2018 y revisamos en el 2020, dando como resultado once temas materiales que focalizan las áreas de impactos que consideramos para nuestra gestión sostenible.
- Adicionalmente, establecimientos que el Comité de Sostenibilidad, se convierte en el **Comité de Sostenibilidad y Diversidad**.
- **Nuestros aportes estuvieron enfocados en la salud de la sociedad dominicana**, a través del CONEP (Consejo Nacional de la Empresa Privada) y el gobierno dominicano.
- Con la comunidad aportamos en alimentación, **impactando a más de 100 familias dominicanas**, proporcionando alimentos de la canasta.



Bienestar para nuestra Gente

“

*Valioso es:
levantarte cada día
para que hoy sea
mejor que ayer*

”

+

Gestión del Área de Salud

La salud de las personas, por medio de la prevención de accidentes y la provisión de ambientes de trabajo seguros y sanos, no sólo es un valor empresarial, sino que ocupa un lugar relevante en la gestión general de Gerdau Metaldom.

La protección de la vida está por encima de cualquier prioridad de producción y cualquier situación de emergencia, y esto es demostrado cotidianamente a través del actuar de los líderes y de la participación de todos los colaboradores y colaboradoras de la empresa en las actividades de gestión de salud.



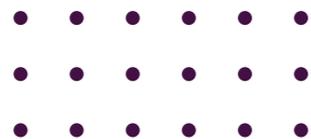
+

+

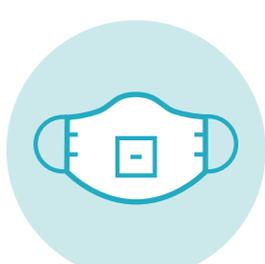
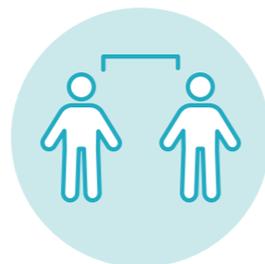


En este año de covidianidad la empresa ha enfocado esfuerzos en la protección de sus colaboradores y colaboradoras, así como familiares, enfocando acciones como las siguientes:

- 1** Diseño, Implementación y ejecución protocolo Manejo de Casos Sospechosos.
- 2** Diseño, implementación y ejecución Protocolo Regreso al Trabajo Seguro.
- 3** Acciones de prevención y contención del Contagio del COVID-19
- 4** Aplicación de profilaxis casos negativos en áreas de alto riesgo.



- 5** Entrega de Vitaminas para fortalecer el sistema inmunológico.
- 6** Implementación y ejecución entrega kits de prevención para la familia de todos los colaboradores y colaboradoras de nuestra empresa.
- 7** Negociación con laboratorios autorizados, a fin de tener acceso a pruebas PCR para nuestro personal.
- 8** Operativos de pruebas para determinación de los posibles casos positivos ante el Covid 19.
- 9** Charlas sobre la prevención del Covid 19 y medidas a seguir para educar al personal.



- 10** Implementación, ejecución y seguimiento indicadores de control casos sospechosos del Covid 19.
- 11** Plan Comunicación sobre prevención, acciones tomadas y educación sobre Covid 19.
- 12** Selección de sustancias inocuas de limpieza y desinfección.
- 13** Protocolos de higienización de superficies.
- 14** Disponibilidad de estaciones adicionales de desinfección de manos.
- 15** Estaciones de lavado de calzado.
- 16** Instalación de Señalizaciones de distanciamiento.



Hoy como siempre, enfocados en el cuidado de nuestra gente y sus familiares, estando cercanos y con total apertura a apoyarles en momentos tan críticos como los que nos ha tocado vivir en el 2020.



Una experiencia que nos une

La realidad del 2020 no fue motivo de impedimento para celebrar junto a nuestra gente y familiares momentos memorables y cargados de experiencias significativas, que lejos de distanciarnos, nos unieron mucho más bajo el tema de "Experiencias que nos Une".

Por eso, por motivo a las celebraciones navideñas llevamos a cabo diferentes actividades especiales que nos acercaron más y pudimos disfrutar de una forma diferente de todo lo que nos UNE como familia.

Fruto de esto, nos llena de orgullo y satisfacción el poder escuchar testimonios de nuestros colaboradores y colaboradoras sobre cómo ante esta nueva realidad pudimos lograr llevar diferentes actividades virtuales, que integraron las familias en momentos únicos de diversión y unión.

Te compartimos algunos de los momentos vividos en esta experiencia que nos unió.



Más Beneficios para ti

Horarios Flexibles

- Salidas más temprana los viernes
- Viernes de Verano media jornadas

Maximización de Ingresos

- Bono de Matrimonio, Nacimiento y Bodas
- Subsidios compra de vivienda
- Alianzas Bancarias
- Bono Vacacional
- Seguro Médico con medicamentos.
- Cafetería con ventas de alimento

Beneficios de Educación

- Becas por excelencia academica
- Entrenamiento y Capacitaciones en el exterior y locales.
- Asesorias de finanzas personales.
- Clases de Inglés in house

Balance Vida/ Trabajo

- Actividades de Integración y Deportivas
- Días adicionales de descanso por eventos familiares.
- Espacios de Entretenimiento
- Días de vacaciones adicionales
- Servicios Médico en instalaciones
- Educación en salud y autocuidados.
- Vestimenta Casual.
- Cajero Bancario en instalación

Desarrollo de Talentos

- Programa de Promoción puesto clave
- Programa de Reconocimiento
- Programa de Mentoring

Herramientas de Trabajos

- Celular con plan de datos
- Asignación de vehículos
- Asignación de gasolina
- Estacionamiento
- Asignación de Laptop

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.



GESTIÓN DE PERSONAS

 **GERDAU** METALDOM