

Desempeño

05 Social



Grupo CAP entiende que el desarrollo futuro de su negocio pasa por establecer un modelo de relación con sus grupos de interés que garantice el desarrollo mutuo y la creación de valor social sostenible.



Relación con nuestras comunidades

Grupo CAP aspira a ser un actor relevante en el desarrollo de las comunidades que acogen sus operaciones. Con esta finalidad, promueve la integración permanente de la compañía en sus entornos y contribuye activamente al progreso de todos sus vecinos.

Grupo CAP entiende que el desarrollo futuro de su negocio pasa por establecer un modelo de relación con las comunidades que garantice el desarrollo mutuo y la creación de valor social sostenible.

Desde esta perspectiva, la compañía viene fortaleciendo sus líneas de diálogo y comunicación con las comunidades aledañas a sus operaciones, con el objetivo de asegurar la solución eficaz y oportuna de los problemas comunes, y de avanzar en programas que permitan mejorar las condiciones de vida y el bienestar de la población.

En este esfuerzo continuo de fortalecimiento de las confianzas ha jugado un papel clave el creciente involucramiento de la compañía en sus zonas de influencia, un compromiso que se refleja en las altas tasas de colaboradores y proveedores que provienen de estas mismas localidades.

ENTORNO Y CONTEXTO SOCIAL DE NUESTRAS OPERACIONES

CAP Minería

Opera en zonas con realidades sociales diversas. Mientras la Provincia de Huasco, de tradición agrícola, ha comenzado a acoger en la última década megaproyectos industriales, en el Valle de Copiapó y el sector de La Higuera y Romeral, las comunidades cuentan con una histórica tradición minera.

CAP Acero

Cuenta con vínculos históricos con las comunidades de la Región del Biobío que circundan sus plantas. Este compromiso le ha permitido impulsar programas permanentes que apuntan a mejorar la calidad de vida de la población. Su operación está ubicada en un área industrial; no obstante, la autoridad permitió hace años la instalación de poblaciones urbanas a su alrededor.

Procesamiento

Cintac: Sus plantas operan en zonas industriales de la Región Metropolitana. Concentra su trabajo social en las comunidades-clientes con el fin de aportar el desarrollo de capacidades en su cadena de valor.

TASA: Opera en Tigre, Argentina, en una zona industrial cercana a un barrio en el que viven parte de sus trabajadores. Prioriza el trabajo con autoridades y organizaciones locales para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.

Tupemesa: Sus plantas operan en un sector industrial de Lima, Perú. Su trabajo social también busca contribuir al desarrollo de capacidades de sus comunidades-clientes.

Infraestructura

Las operaciones de esta filial desarrollan las relaciones con las comunidades del entorno a través de CAP Minería. Este trabajo ha considerado el despliegue de una comunicación activa y, en algunos sectores, la construcción de mesas de trabajo.



RELACIONAMIENTO Y COMUNICACIÓN

Una dimensión fundamental del modelo de relaciones que desarrolla CAP con las comunidades tiene que ver con los canales a través de los cuales la compañía mantiene informada a la población sobre las actividades de sus operaciones y las líneas que pone a disposición para que los vecinos y otros stakeholders puedan plantear sus opiniones y requerimientos a la organización.

En su interés por seguir profundizando el conocimiento de su entorno, durante los últimos años la empresa ha ampliado sustantivamente el número de plataformas e instrumentos destinados a recoger la retroalimentación de los públicos de interés.

En el marco de este esfuerzo, en 2017 amplió a las comunidades y otras partes interesadas el alcance de aplicación de la Encuesta ESG, que mide el impacto y la percepción que genera su gestión sostenible. En la misma línea, también lanzó un canal de denuncias transversal para temas éticos y de prevención de delitos.

Todas estas plataformas le han permitido a la compañía detectar riesgos de forma temprana, hacer un monitoreo de los resultados de sus programas sociales y –sobre todo– seguir reforzando los lazos de confianza a nivel local, tanto con agrupaciones comunitarias como con ONG, autoridades y representantes de pueblos originarios, entre otros grupos relevantes.



Por las características de su actividad y su extensa zona de influencia, CAP Minería desarrolla un intenso trabajo de relacionamiento con las comunidades de su entorno. Esta labor le ha permitido construir lazos de cercanía en las localidades vecinas, que han sido fundamentales para resolver las eventualidades que se presentan en el trato permanente. En 2018, esta estrategia de acercamiento le sirvió a la filial para solucionar en términos favorables las siguientes situaciones:

<p>Manifestación pacífica de pescadores de Caldera que exigían diálogo sobre Ley de Navegación.</p>	<p>Se generó una mesa con representantes de los sindicatos en el marco de la cual se elaboró un convenio con el sector a cinco años para la colaboración en proyectos de desarrollo productivo y asociativo.</p>
<p>Denuncias de vecinos de Incahuasi por presencia de “nube de polvo” en ingreso a Pleito.</p>	<p>Se ejecuta un plan de capacitación a la comunidad y se entrega aporte para la reparación de camión aljibe de APR Incahuasi.</p>
<p>Denuncias por polvillo negro en hogares de Guayacán, a raíz de fuertes vientos en bahía de La Herradura.</p>	<p>Plan de acción ambiental para mitigar estas externalidades y reuniones permanentes con vecinos para monitorear los avances de estas mejoras.</p>
<p>Riesgo de conflicto con los transportistas locales de Huasco y Freirina, que demandaban más trabajo.</p>	<p>Se determinó establecer contratos individuales de trabajo con cada transportista y dejar de relacionarse con Asociaciones Gremiales para estos efectos.</p>



Estudio sobre Capital Social

En 2018, CAP Minería dio inicio, además, a un plan de trabajo destinado a recuperar e incrementar los niveles de capital social de sus operaciones en el Valle del Huasco.

Este programa se desarrolló a partir de las conclusiones de un diagnóstico elaborado el año anterior y se ejecutó entre enero y mayo, con el propósito de instalar en la zona tres ideas fuerza respecto de la compañía:

- CAP Minería es parte de la identidad de Huasco.
- CAP Minería está comprometida con la recuperación ambiental del valle.
- CAP Minería contribuye al desarrollo de Huasco.

Esta estrategia contempló el alineamiento comunicacional de CAP Minería en torno a un relato común y acciones de difusión en la comunidad a través de distintos soportes. En el marco de este trabajo, también se crearon instancias de diálogo directo con los stakeholders, como las Reuniones con la Comunidad, y se organizaron visitas de vecinos a la Planta de Pellets.

Entre estas iniciativas también destacó la realización de una muestra sobre los 40 años de la Planta de Pellets en Huasco, que fue visitada por más de mil personas.

Además de este programa, durante el año la compañía también elaboró diagnósticos sociocomunitarios en Caldera y Guayacán. A partir de los resultados de estos estudios, la empresa se abocará al diseño de estrategias que le permitan potenciar el capital social de las operaciones que mantiene en ambas comunas.

Otros avances de CAP Minería en materia de relacionamiento y comunicación con las comunidades fueron:

- Fortalecimiento del uso de las Redes Sociales de la empresa y de las Oficinas de Comunidades como medio de acercamiento a los vecinos.
- Entrega de información permanente sobre temas ambientales, deportivos y sociales, a través de radios locales.
- Elaboración y distribución a domicilio de tres boletines comunitarios "Valle del Huasco Comunidades CAP Minería".
- Apertura de la nueva Oficina de Comunidades de Caldera.



En el ámbito de las relaciones con la comunidad, durante 2018 esta filial presentó su cuenta pública sobre sostenibilidad ante las autoridades y vecinos de la comuna. En esta línea de transparencia y cercanía, la compañía también expuso ante los integrantes de la Comisión Tripartita Libertad-Gaete las políticas corporativas sobre inversión social y todas las actividades que se realizaron durante el año en el marco de estos lineamientos.



En 2018, Cintac reforzó la generación de cápsulas de contenidos multimedia para Redes Sociales, específicamente Facebook, orientadas a entregar conocimientos básicos sobre cómo trabajar con el Sistema Metalcon e información en torno a los cursos –pagados y gratuitos– que dicta en este ámbito.



En el contexto del trabajo comunitario que esta empresa realiza de manera coordinada con CAP Minería, en 2018 Aguas CAP reforzó la labor que desarrolla con las localidades vecinas a sus operaciones al alero de los convenios de colaboración mutua que ha firmado con este objetivo.

El propósito de esta filial es continuar generando alianzas y acuerdos colaborativos, sobre la base de la transparencia de sus procesos y de acciones que permitan profundizar la comunicación con las comunidades.



APORTE AL PROGRESO Y BIENESTAR

Grupo CAP desarrolla un modelo de gestión comunitaria que se distingue por su enfoque de innovación social y que contempla programas de inversión orientados principalmente a reforzar la educación de calidad a nivel local y mejorar las condiciones de vida de las comunidades. Estas iniciativas también apuntan a facilitar el acceso de los vecinos a actividades recreacionales, culturales y deportivas, y a involucrarlos en desafíos relacionados con el cuidado y la preservación de su entorno.



PROGRAMAS DESARROLLADOS EN 2018 POR CAP MINERÍA Y AGUAS CAP

FOCOS	PROGRAMAS	2018
EDUCACIÓN/ EMPLEABILIDAD	CAPACITACIÓN PARA LA COMUNIDAD	En 2018 se capacitó a 360 personas de los tres valles en cursos sobre hidroponía, radiooperadores, gastronomía, armado y montaje de paneles solares, electricidad domiciliaria y huerta comunitaria.
	EDUCACIÓN	Para apoyar el desarrollo de jóvenes de la zona que cursan estudios superiores, en 2018 se entregaron 20 becas Jaime Charles.
	EMPLEABILIDAD	El programa de aprendices y de prácticas se ejecutó a través de las oficinas comunitarias. Para promover la empleabilidad, también se participó en ferias laborales en los valles de Copiapó y Huasco.
PROMOCIÓN Y CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	CUIDADO DEL ENTORNO Y SEGURIDAD	En todos los valles se desarrollaron actividades de limpieza de playas en coordinación con organismos públicos y privados, en las que participaron 35 colegios. Además, continuó operando el Punto Limpio de Huasco en colaboración con la empresa Triciclos.
	DIFUSIÓN Y FORMACIÓN AMBIENTAL	Se desarrollaron charlas para enseñar a reciclar pilas en todos los jardines infantiles de la Provincia del Huasco y Copiapó, en colaboración con la Seremi de Salud.
CALIDAD DE VIDA, DEPORTE, CULTURA Y RECREACIÓN	DEPORTE	A través del Fondo Deportivo en la Comuna de Huasco se favoreció a cuatro organizaciones, mientras que en Caldera se entregaron aportes en infraestructura deportiva y apoyo a deportistas destacados.
	RECREACIÓN Y CULTURA	CAP Minería participó y colaboró con aniversarios, actividades de Fiestas Patrias e iniciativas patrimoniales, entre otros eventos.



En línea con una mirada de innovación social, en 2018, en el marco del Programa CAP Acero Buen Vecino, esta filial impulsó programas de inversión comunitaria que favorecieron a 6.476 vecinos de las poblaciones Libertad-Gaete y de la comuna de Talcahuano en general.

Estos proyectos estuvieron focalizados en ámbitos como educación y empleabilidad; promoción y cuidado del medio ambiente, y calidad de vida, deporte, recreación y cultura.



Cintac continuó impartiendo en 2018 cursos de introducción al Sistema Constructivo Metalcon, con el objetivo de aportar nuevas competencias técnicas a los interesados y de contribuir al desarrollo de su entorno. A lo largo del año, participaron en estas actividades un total de 1.694 personas, el 36% de las cuales correspondió a especialistas de la construcción, un 52% a distribuidores, el 4,5% a trabajadores de constructoras y un 7,5% a estudiantes.

A finales de año se iniciaron –además– las gestiones para realizar un curso de Metalcon en las instalaciones del Centro de Educación y Trabajo “Valparaíso” (CET Valparaíso), entidad penal especial dependiente de Gendarmería de Chile, que se dedica a prestar apoyo y capacitar a sus internos para lograr una mejor reinserción laboral. El objetivo de esta iniciativa es formar a los 35 internos que hoy en día se encuentran en el recinto, a través de un curso que se realizará en marzo de 2019.



En el marco de su compromiso con la educación y el futuro del Perú, en 2018 esta filial donó cuatro aulas para ayudar con la reconstrucción del distrito de Piura, que fue afectado por el Fenómeno del Niño Costero en 2017.

Fundación CAP

Fundación CAP impacta positivamente en niños y niñas con su Programa Aprender en Familia y sigue creciendo en nuevos establecimientos.


A fines de 2018, la Fundación terminó los tres años de su Programa Aprender en Familia Educación Parvularia en 21 jardines infantiles de las comunas de Colina y Talcahuano. En la evaluación externa, que realizó la CEDEP (Centro de Estudios de Desarrollo y Estimulación Psicosocial) a través de la aplicación del Test TADI, se obtuvieron resultados muy positivos en una muestra de niños y niñas que recibieron el Programa, comparando línea base (abril 2016) con la evaluación final (noviembre 2018). Al iniciar el Programa, un 41% estaba en categoría normal para su edad, porcentaje que sube a 59% al finalizar el Programa. En tanto, en el grupo de comparación se mantuvo igual. Asimismo, al observar por dimensión evaluada, hubo resultados significativos: en Lenguaje el porcentaje de niños con desempeño normal y avanzado sube de 62% a un 88%, también aumenta en las dimensiones de Cognición, de 74% a 84%, y en la Socioemocional de 81% a 93%. Con esto se comprueba el impacto positivo del Programa en el desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas, y se reafirma la importancia que tiene el involucramiento familiar, desde el centro educativo y hacia la comunidad completa, en el desafío de mejorar la calidad educativa de nuestro país. Estos mismos jardines infantiles manifestaron su interés de continuar desarrollando el Programa, por lo cual la Fundación seguirá acompañándolos con su modelo sustentable.



-Durante 2018 se incorporan nuevos establecimientos educacionales al Programa Aprender en Familia Escolar. De la comuna de Paine, tres colegios municipalizados se suman a los cuatro que continuaron desarrollando el Programa, beneficiando a cerca de 3.340 estudiantes y sus familias, y trabajando con 350 docentes y asistentes de la educación, desde prekínder a 4° medio.

-En Educación Parvularia, Fundación CAP comenzó las primeras actividades para desarrollar su Programa en las cuatro salas cuna y jardines infantiles de la ciudad de Caldera, que suman una matrícula de 400 niños y niñas, entre seis meses y cuatro años.

-En Sustentabilidad, 20 escuelas donde la Fundación CAP implementó el Programa por tres años continúan haciéndolo de forma autónoma, con acompañamiento y monitoreo de la Fundación. Son establecimientos de las comunas de Colina, San Bernardo, Vallenar y Talcahuano que siguen desarrollando las principales acciones del Programa, con una alta participación de padres y apoderados, y trabajando en conjunto con los equipos docentes.

Más información de las actividades de 2018 y evaluaciones en www.fundacioncap.cl .



El programa Aprender en Familia, creado y desarrollado por Fundación CAP, ha beneficiado a cerca de 38 mil estudiantes y sus familias, de un total de 92 establecimientos educacionales, abarcando desde salas cuna y jardines infantiles públicos hasta liceos, ubicados en las regiones de Atacama, Coquimbo, Metropolitana y del Biobío. Su principal desafío es potenciar el aprendizaje, desarrollo y bienestar de los estudiantes, involucrando a los padres y/o apoderados en su proceso educativo y fortaleciendo la alianza Familia-Jardín/Escuela/Liceo. Con una duración de tres años es un programa único en Chile, y contempla el trabajo sistemático en tres áreas: vincular al establecimiento educacional con las familias, capacitar a apoderados para potenciar sus habilidades parentales y fortalecer las redes de apoyo.

PROVEEDORES LOCALES

Con el objetivo de generar valor de largo plazo y crecimiento local sostenible, otro de los grandes focos de la gestión social del Grupo CAP es el fomento productivo y el fortalecimiento del emprendimiento en las comunidades. En este plano, algunos de los principales programas desarrollados por las filiales de la compañía en 2018 fueron los siguientes:



PROGRAMAS DESARROLLADOS POR CAP MINERÍA Y AGUAS CAP

FOMENTO PRODUCTIVO

FOMENTO PESQUERO

CAP Minería mantiene una estrecha colaboración con la pesca artesanal en Huasco, Caldera y Chungungo, en el marco de los Convenios de Colaboración y los Fondos de Fomento a la Pesca que ha generado con este sector. En Huasco y Caldera, los convenios buscan promover el desarrollo de la actividad, a través del financiamiento de proyectos que permitan levantar ideas sustentables en el tiempo, que mejoren tanto su capacidad productiva y de responsabilidad con el entorno, como su calidad de vida. Un caso de iniciativa exitosa surgida al alero de estos acuerdos es el programa “Cultiva Mar” de la Mesa de Pesca de Caldera, que busca convertir a los recolectores de orilla, algueros y buzos mariscadores en cultivadores del mar. Para tal efecto, promueve la capacitación en técnicas de cultivo innovadoras, que permitan desarrollar la actividad de acuicultura a pequeña escala. Otro ejemplo es un proyecto del Sindicato Sitramar, que contempla un plan para el repoblamiento de machas y su posterior monitoreo en la Bahía Huasco.



INNOVACIÓN SOCIAL / ACCIÓN EMPRENDE

El Programa Acción Emprende, en desarrollo en las comunas de Huasco y Caldera, tiene como objetivo apoyar a los emprendedores en la generación de nuevos negocios, contribuir en la búsqueda de alianzas estratégicas y promover la asociatividad a nivel local. Es además una plataforma para el apalancamiento de recursos públicos y privados, y una instancia de acompañamiento para aquellos negocios que buscan conectarse con el ecosistema de emprendimiento local. En 2018, como parte de esta iniciativa, se efectuaron seminarios, capacitaciones y asesorías a más de 250 personas.



DESARROLLO PRODUCTIVO

- En esta categoría destacan las siguientes iniciativas:
- El Programa de Desarrollo de Proveedores Locales tiene por finalidad fortalecer a 29 pequeños empresarios de las comunas de Huasco y Copiapó.
 - Programa de Desarrollo de Transportistas, a través del cual la empresa genera oportunidad laboral para 35 transportistas locales.
 - Programa de Desarrollo Local para Agricultores de Huasco.



Decidida a garantizar la sostenibilidad económica de las pequeñas y medianas empresas que forman parte de su cadena de valor, en 2018 esta filial mantuvo su condición como mejor empresa pagadora de la industria, según lo ratificó la Asociación de Emprendedores de Chile (2018) y la Bolsa de Productos, en su último informe para el periodo.

Cabe consignar que en 2013, CAP Acero fue una de las primeras empresas en certificarse en Chile con el Sello Propyme, que otorga el Ministerio de Economía a las compañías que pagan a sus proveedores pequeños en un plazo menor a los 30 días. En 2018, esta filial volvió a validar dicha acreditación.

Durante este periodo, además, aumentó la cantidad de pymes a las que contrató o realizó una compra en el año, lo que representa un crecimiento de 10% de esta cartera.

CINTAC

En 2018, puso en marcha un modelo de compras en consignación, lo que le permitió reducir los costos de inventario y de los materiales, evitar los quiebres de stock y, sobre todo, agilizar los pagos a los proveedores que aceptaron operar con este sistema.

Con este mismo objetivo de acelerar los procesos de pago, la filial se reunió con proveedores de bienes y servicios del segmento pymes, para solicitarles que envíen sus facturas acompañadas del número de orden de compra.

TUPEMESA

Con el fin de promover el desarrollo a nivel local, en 2018 la compañía desarrolló talleres de artesanía para familiares de los colaboradores, destinados a impulsar a la mujer emprendedora. Asimismo, realizó capacitaciones gratuitas y abiertas, tanto para los colaboradores como para el público externo, en el Sistema Constructivo Metalcon.

APORTE AL DESARROLLO LOCAL	UNIDAD DE MEDIDA	MINERÍA	ACERO	CINTAC	TASA	TUPEMESA	AGUAS CAP
TRABAJADORES LOCALES	Nº de trabajadores propios que tienen domicilio en la misma región donde opera la empresa	-	-	409	148	259	-
TOTAL DE PROVEEDORES	Nº total de proveedores de bienes y servicios	2.405	1.304	-	806	-	27 (15 pymes)
PROVEEDORES LOCALES	Nº de proveedores que tengan casa matriz con domicilio en las regiones de las operaciones	996	442	775	779	-	22
PROVEEDORES DE OTRAS REGIONES DEL PAÍS	Nº de proveedores con domicilio en regiones del país distintas a las operaciones	1.315	644	57	-	-	28
PROVEEDORES EXTRANJEROS	Nº de proveedores con domicilio en el extranjero	94	218	-	-	-	-
TOTAL DE COMPRAS	Millones de US\$	595	538	26,6	79,63	-	19,8
COMPRAS A PROVEEDORES LOCALES	Millones de US\$ de recepciones valorizadas. Valores netos (Sin IVA)	144	120	-	66,24	-	2,0
COMPRAS EN OTRAS REGIONES DEL PAÍS	Millones de US\$ de recepciones valorizadas. Valores netos (Sin IVA)	424	206	-	-	-	17,8
COMPRAS EN EL EXTRANJERO	Millones de US\$ de recepciones valorizadas. Valores netos (Sin IVA)	26	212	-	-	-	NA

DD.HH. Y PUEBLOS ORIGINARIOS

El compromiso del Grupo CAP con el resguardo y la promoción de los Derechos Humanos está consagrado en el Código de Ética de la compañía y en las Políticas de Personas y Sustentabilidad de la organización.

De acuerdo con estos marcos internos, dichos lineamientos se deben garantizar a todo evento en los siguientes ámbitos de relacionamiento y gestión de la compañía:

Con los trabajadores, a través de:

- Pago justo, bienestar, seguridad y una relación de respeto.
- Respeto por la libertad de asociación y reconocimiento del derecho a negociación colectiva.
- Rechazo al trabajo infantil y forzado.
- Inclusión y fomento de la diversidad, no discriminación y rechazo a los abusos de toda índole.

Con los clientes y proveedores, a través de:

- Pago oportuno, trato justo y transparencia.
- Rechazo al trabajo infantil y forzado.

Con las comunidades y el medio ambiente, a través de:

- Reducción de impactos ambientales y sociales de las operaciones y proyectos en las comunidades.
- Aporte de valor económico, social y ambiental al entorno.
- Respeto por los derechos, la cultura y el patrimonio de las comunidades vecinas y pueblos originarios.

PUEBLOS ORIGINARIOS

Las actividades del Grupo CAP se desarrollan en línea con las disposiciones del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que Chile suscribió en 2008 y ratificó en 2014.

En el contexto de estas directrices, CAP Minería -la única filial que cuenta con operaciones cercanas a lugares de asentamiento de pueblos originarios- impulsa desde el año 2012 un trabajo conjunto con la comunidad Colla Serranía Poblete, que habita un sector adyacente a la servidumbre del concentrado de la Mina Cerro Negro Norte.

Este programa se ejecuta en el marco de un convenio de colaboración del que también forma parte la Municipalidad de Copiapó.




Respeto por los colaboradores

Grupo CAP prioriza en el ámbito de la gestión de personas la promoción de iniciativas y espacios que permitan ir desarrollando en los equipos competencias y capacidades de adaptación a los nuevos desafíos de la compañía.

CAPITAL HUMANO

CAP busca ser un referente en gestión del capital humano. Con este objetivo, ha definido como prioridad la instalación de nuevas competencias en los equipos, a través de prácticas innovadoras que permitan potenciar el conocimiento adquirido a lo largo de la historia, de manera de convertirlo en un pilar de la proyección futura de la compañía.

Este trabajo la empresa lo ejecuta en el marco de los valores institucionales de respeto a la dignidad y diversidad, y en sintonía con las [Políticas Corporativas de Personas y Sustentabilidad](#) , sus Pilares Estratégicos (PE) y la gestión de los Factores Críticos de Éxito de la organización.

Con el propósito de avanzar en estos ejes de acción, en 2018 CAP fortaleció sus programas de desarrollo, capacitación y atracción de talentos.

Estos proyectos se complementaron, además, con iniciativas en salud y seguridad laboral; diversidad e inclusión; relaciones laborales; calidad de vida; beneficios y comunicaciones internas, en línea con el interés del Grupo por construir una gran organización para trabajar.

CAPITAL HUMANO GRUPO CAP	CAP S.A.			MINERÍA			ACERO			PROCESAMIENTO			NUEVOS NEGOCIOS		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
TRABAJADORES PROPIOS	55	55	65	2.271	2.410	2.430	949	846	874	816	802	1.048	28	19	18
TRABAJADORES CONTRATISTAS	22	23	23	2.651	3.061	3.015	1.343	1.332	1.878	277	301	325	124	176	188
FUERZA LABORAL TOTAL	77	78	88	4.922	5.471	5.445	2.292	2.178	2.752	1.093	1.103	1.373	152	195	206


CREACIÓN DE EMPLEO

TIPO DE CONTRATO	GÉNERO	2017	2018
TRABAJADORES PERMANENTES	Hombre	3.754	3.989
	Mujer	378	446
TRABAJADORES EN JORNADA COMPLETA	Hombre	3.754	3.989
	Mujer	378	446

* En Grupo CAP no existen trabajadores temporales y/o de media jornada. Para este indicador, el número de trabajadores permanentes se considera igual al número de trabajadores con jornada completa.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

El cuidado de los trabajadores es una prioridad para Grupo CAP. Por esta razón, la compañía les asigna a sus planes preventivos y a la capacitación en seguridad un carácter estratégico.

Esta labor la desarrolla en el contexto de sus **Políticas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional** , como parte de los programas contemplados en su Plan Corporativo de Prevención y para dar cumplimiento pleno al marco legal con el que se rige en este ámbito:

- La Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales.
- Los Instrumentos de Prevención de Riesgos (IPR) que rigen para empresas de gran tamaño, como "Deber de Informar o Derecho a Saber", "Reglamento Interno de Higiene y Seguridad", "Comité Paritario de Higiene y Seguridad" y "Departamento de Prevención de Riesgos".
- Exigencias para las empresas que trabajan con contratistas relacionadas con la prevención de los riesgos en las faenas. Por ejemplo, "Reglamento Especial para Contratistas", "Comité Paritario de Faena", "Departamento de Prevención de Riesgos de Faena" y "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".

A fin de establecer sistemas de gestión internos que garanticen el cumplimiento de protocolos y procedimientos de estándar internacional, tres de las cuatro operaciones de la compañía, además, se han certificado bajo la norma OHSAS 18.001 para desarrollar modelos integrados y medibles por agencias externas:

- CAP Acero y Procesamiento: con el 100% de sus faenas acreditadas.
- CAP Minería: con el 29% de cobertura hasta 2018 y con el desafío de obtener la certificación OHSAS 18.001 para Mina Cerro Negro Norte y la certificación bajo norma ISO 45.001 en Planta Magnetita.
- Puerto Las Losas: acreditado bajo el código ISPS, específico para puertos.

GESTIÓN 2018

Durante el último año, las operaciones de Grupo CAP pusieron en marcha una serie de iniciativas orientadas a reforzar las medidas preventivas y el cumplimiento de los procedimientos reglados, algunas de las cuales surgieron como respuestas específicas a eventos que tuvieron consecuencias fatales.



Durante este año, esta filial registró dos lamentables accidentes fatales. El primero se produjo en el Puerto Guacolda II, en noviembre de 2018, y afectó a un trabajador que realizaba labores de embarque. El segundo fue un accidente automovilístico que cobró la vida de un chofer que prestaba labores a una empresa contratista de la compañía.

Tras el primero de estos eventos, fueron paralizadas las operaciones de Puerto Guacolda II por cerca de ocho meses. Además, se otorgó –durante un periodo determinado desde el 17 de diciembre hasta el 14 de enero- vacaciones colectivas anticipadas a los trabajadores del Valle del Huasco.

Simultáneamente, y mientras las autoridades realizaban las investigaciones formales de rigor, la compañía efectuó un análisis de las causas del episodio, para reforzar las medidas preventivas y de esa manera garantizar que no vuelvan a producirse estas situaciones. Además, ordenó medidas de mantenimiento de las instalaciones y analizó las acciones a implementar para volver a operar lo antes posible.

En 2018, CAP Minería, además:

- Revaluó los riesgos originados por sus operaciones actuales, seleccionando los de mayor significación y estableciendo objetivos, metas e iniciativas para su adecuado tratamiento.
- Actualizó sus actividades en función de los lineamientos emitidos por Grupo CAP y por la Gerencia General de CAP Minería, orientados a la disminución de los accidentes graves y la reducción de la Tasa de Frecuencia.
- Para fortalecer la cultura de prevención, generó un plan estratégico con los siguientes focos de acción:





En lo que respecta a salud laboral, la empresa priorizó durante el año el cumplimiento de todas las exigencias legales a las que está afecta, tarea para la cual dispone de una metodología que le permite verificar periódicamente el estado inicial del desempeño y el nivel de observancia de cada compromiso legal.

En este ámbito, se dio un énfasis especial a la normativa legal sobre la erradicación de la silicosis en Chile como enfermedad profesional; la identificación y control de factores de riesgos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo; la aplicación de la norma para trabajadores expuestos a radiación ultravioleta de origen solar, y el seguimiento del protocolo de riesgos psicosociales en el trabajo y del relacionado con la exposición al ruido.

En 2018, los indicadores de accidentabilidad de esta filial mostraron una tendencia al alza en comparación con los de años anteriores.

Con el fin de hacer frente a esta situación y para mejorar de una manera sostenible los estándares de seguridad laboral, CAP Acero:

- Realizó programas de seguridad para los supervisores.
- Continuó implementando y difundiendo los protocolos de la Seremi.
- Mejoró la coordinación y el alineamiento en materia de seguridad con los prevenicionistas de las empresas contratistas, a través de reuniones mensuales, capacitaciones y la entrega de información de seguridad.

Con el objetivo de potenciar la cultura de prevención, además, estimuló el reporte de incidentes y el seguimiento posterior a las acciones correctivas; capacitó a toda la línea de supervisión en SSO; impulsó acciones permanentes de control y auditoría en terreno; reconoció a personal CAP y contratista por la calidad de sus reportes de incidentes mensuales y capacitó a proveedores, entre otras medidas.

CINTAC

Con el fin de fortalecer la cultura de seguridad preventiva, en 2018, esta filial desarrolló un Proceso de Mejoramiento Conductual (PMC), orientado a todos los trabajadores, y un programa de Liderazgo Visible, ejecutado para el personal de Operaciones por parte de gerentes, subgerentes y jefaturas. Gracias a estas iniciativas se lograron mejoras sensibles, especialmente en el número de accidentes sin tiempo perdido.

ÍTEM	2017	2018
ACCIDENTES CON TIEMPO PERDIDO	4	4
ACCIDENTES SIN TIEMPO PERDIDO	63	28

En la misma línea, se reforzaron las capacitaciones en auto y mutuo cuidado, y se efectuaron cursos sobre cuidado de las manos, la zona del cuerpo asociada a la mayor cantidad de accidentes laborales. Adicionalmente, se inició un programa de capacitación en IPER por máquina, que concluirá en 2019.

En materia de salud, esta filial continuó en 2018 aplicando los protocolos de seguridad asociados a su actividad, como el Tmert, el de radiación UV y el de manejo manual de carga MMC. En virtud de esta labor, logró cerrar el año sin trabajadores con diagnóstico de enfermedades profesionales.



Durante 2018, la empresa capacitó al personal en riesgos y trabajo seguro, orden y limpieza, así como en el uso de elementos de protección.

También realizó cursos sobre primeros auxilios, reanimación cardiopulmonar, medidas preventivas, condiciones de seguridad, plan de evacuación, ergonomía y concientización acerca del alcoholismo.

Asimismo, entregó a sus equipos material sobre enfermedades de transmisión sexual (VIH), tabaquismo y armado de botiquín, entre otros temas.

TASA cuenta con una Brigada de Emergencia, integrada por 12 colaboradores, todos inscritos voluntariamente. En 2018, este grupo recibió dos capacitaciones en tópicos como extinción de fuego, emergencias cardiacas y socorrismo. A través de sus Comités de Seguridad, esta filial mensualmente revisó y abordó materias relevantes para la planta desde la perspectiva de la prevención.

Otro avance de TASA fue la habilitación en sus dependencias de un desfibrilador (DEA) que diagnostica y trata el paro cardiorrespiratorio cuando se debe a fibrilación ventricular o a una taquicardia ventricular sin pulso. Este equipo permite restablecer el ritmo cardiaco efectivo, eléctrica y mecánicamente.

Durante 2018, la empresa también instaló extractores de humo para reducir la evaporación de soluble dentro de la planta productiva.



En 2018, esta filial redujo su Tasa de Frecuencia a 40% y la de Gravedad a 69%. A lo largo del periodo, tampoco registró accidentes gravísimos o fatalidades.

El foco de su gestión en el año estuvo centrado en un control más riguroso de los planes de acción que se generaron a partir de las observaciones y registros de incidentes, lo que permitió disminuir la accidentabilidad.

En materia de capacitación, la compañía desarrolla un programa que integra tanto las competencias teóricas como técnicas que deben conocer los colaboradores para desarrollar una adecuada cultura preventiva y de autocuidado.

En lo que se refiere a salud, Tupemesa estableció en 2018 el uso de la doble protección auditiva en áreas de ruido. Este avance ayudó a que el año se cerrara sin enfermedades laborales registradas.

Además, la empresa solicitó a sus contratistas que instauren un sistema de seguridad y salud en el trabajo, alineado con los estándares de Tupemesa y que contemple un procedimiento de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.



En marzo de 2018, esta filial lamentó el fallecimiento de dos colaboradores de la empresa Acciona Chile, en un accidente automovilístico. Posteriormente, en diciembre, se registró un nuevo incidente en el que resultó con lesiones otro colaborador de una empresa contratista encargada de la operación y mantenimiento de las instalaciones.

A partir de estos episodios, la empresa adoptó medidas como la reinstrucción en el procedimiento de manejo; la instalación de GPS en los vehículos, con monitoreo semanal y reporte mensual; la realización de campañas preventivas de riesgos laborales en materia de conducción, así como un curso de manejo defensivo en alta montaña.

Cabe consignar que Aguas CAP informa periódicamente a las empresas contratistas sus objetivos y metas en salud y seguridad laboral, y desarrolla un seguimiento mensual de las actividades en este ámbito.

Con el fin de mejorar los estándares e indicadores de seguridad laboral, en 2018 esta filial también efectuó campañas de concientización en ámbitos como:

- Manejo a la defensiva.
- Cuidado de las manos.
- Responsabilidad legal.
- Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

En materia de salud, el foco de la operación estuvo en la implementación de los protocolos MINSAL para personal propio y en la exigencia a las empresas colaboradoras para presentación y actualización de su desempeño en esta dimensión.

INDICADORES DE SEGURIDAD DE CAP

	META 2018	MINERÍA			ACERO			PROCESAMIENTO			TASA			NUEVOS NEGOCIOS		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Nº de fallecidos	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Tasa de frecuencia	2,3	2	1,7	3,1	3,1	4,9	8,5	13,1	3,5	2,2	13,1	18,5	9,2	3,3	8,6	11
Tasa de gravedad	97	37	55	1.148	83	130	167	511	230	157	511	333	722	28	43	43.898

* Tasa de Frecuencia: accidentes con tiempo perdido por millón de horas/hombre trabajadas. Incluye a los trabajadores y contratistas.

* Tasa de Gravedad: días perdidos por millón de horas trabajadas. Incluye cargos por accidentes graves.

En el caso de las fatalidades, se castiga con 6.000 días perdidos.

* Procesamiento incluye Cintac y Tupemesa.

* Nuevos Negocios incluye Aguas CAP y Puerto Las Losas.

DISTINCIONES EN SEGURIDAD



- Comité Paritario de Minas El Romeral recibió distinción en Seguridad.
- Planta Magnetita recibió reconocimiento del IST por un año sin accidentes.
- IST reconoce a trabajadores de Planta Magnetita y Puerto Punta Totoralillo.



- Comisión Nacional de Seguridad (CNS) reconoce a CAP ACERO por destacada labor en prevención de accidentes y seguridad laboral.
- OAS IST distingue al comité paritario de CAP Acero por trayectoria.





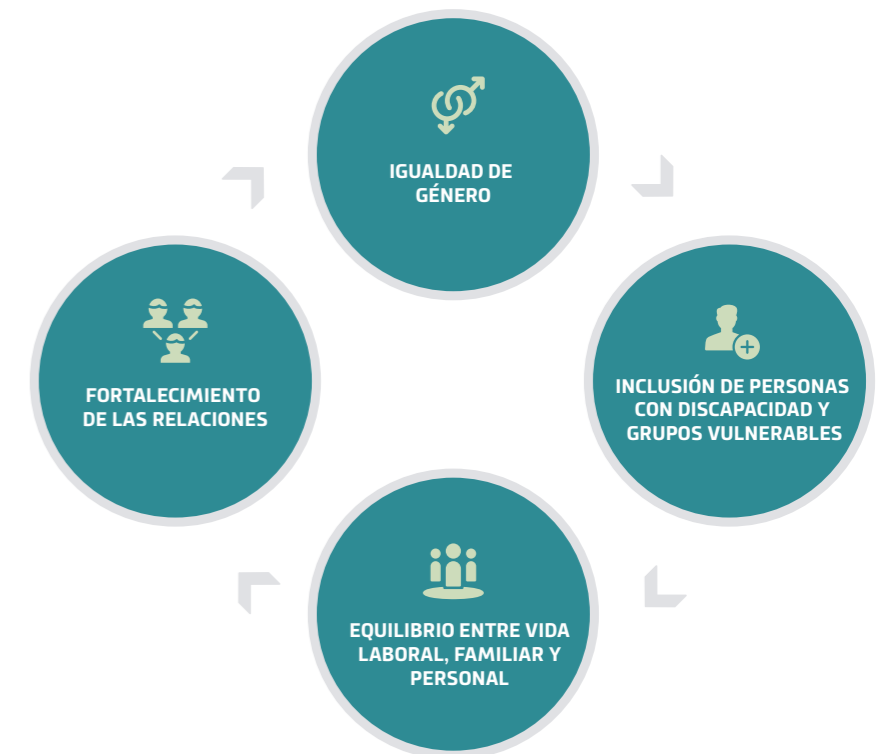
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Grupo CAP tiene la convicción de que la diversidad genera valor a la compañía, ya que mejora el desempeño de los equipos y aporta competitividad y potencia la innovación. Por esta razón, la compañía busca instaurar en la organización una cultura de inclusión que permita atraer y desarrollar todo tipo de talento, y que asegure la igualdad de oportunidades y de trato a todas las personas.

En línea con esta declaración, la empresa pone un especial esfuerzo en combatir la discriminación en cualquiera de sus formas y en todos los niveles.

Estos compromisos están expresados en su [Política de Diversidad y Calidad de Vida \(2015\)](#) y en sus [Políticas Corporativas de Personas y Sustentabilidad \(2016\)](#), marcos internos que determinan los focos de acción en esta materia.


Sobre la base de estos ejes, cada empresa del Grupo elabora su propia estrategia, considerando las características particulares de su negocio.




MÁS PARTICIPACIÓN FEMENINA

Está demostrado que la participación de la mujer en la actividad económica impacta positivamente tanto en el desarrollo de la organización como en el entorno social en que esta se desenvuelve.

A partir de esta certeza, en los últimos años, Grupo CAP ha puesto especial énfasis en integrar más mujeres a sus equipos de trabajo y potenciar al mismo tiempo su desarrollo profesional. Esta política es especialmente relevante si se considera que en el rubro industrial en que está presente CAP la participación laboral femenina apenas llega al 8,4%.

El trabajo que ha impulsado el Grupo en esta materia lo ha convertido en referente en Chile y le ha permitido impulsar y liderar iniciativas de alcance nacional, como la **Red Más Mujeres** . Esta es una alianza que reúne a representantes del mundo público y privado, como la CPC, entre cuyos principales objetivos y acciones destacan:

- Organizar actividades dirigidas a concientizar a líderes empresariales.
- Integrar la Alianza Grupo 3, en la que también participan la Fundación Chile Mujeres y Mujeres Empresarias, y que tiene como propósito influir en la agenda política de la igualdad de género.
- Impulsar el programa **Promociona** , que busca formar y movilizar a mujeres que quieren integrar consejos de administración en las organizaciones, de manera de seguir trabajando para crear un liderazgo compartido. En diciembre de 2018, 34 ejecutivas de distintas empresas se graduaron de la segunda generación de este programa, cuyo socio académico es la U. Adolfo Ibáñez, dos de ellas del Grupo CAP.

Con el propósito de seguir potenciando la participación de las mujeres en el mundo laboral, en 2018 CAP se convirtió además en la primera empresa chilena en suscribir los Pactos de Adaptabilidad Laboral para Personas con Responsabilidades Familia-

res. Asimismo, junto con otras 20 empresas del rubro, adhirió al **“Decálogo Minero”**, documento que contiene 10 compromisos para la incorporación de la mujer en la industria minera y al que se han adscrito empresas, proveedores, gremios y organizaciones sociales.

A nivel interno, además, se dio continuidad a la incorporación de más mujeres en cargos no convencionales, como la operación de camiones y maquinaria pesada.

Entre las iniciativas y planes desarrollados por las filiales del Grupo en 2018 para potenciar la participación de mujeres en sus respectivos equipos destacaron:



Desde 2011 mantiene un convenio con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (ex Sernam), a través del cual se comprometió a aumentar en 10% al año 2020 su dotación femenina. Esto significaba aumentar el 5,6% de línea base al 8,5%. Al cierre de 2018, esta proporción se elevaba al 8,8%



Desde hace dos años, desarrolla un programa de mujeres operadoras, en el que participan antiguas trabajadoras que eran asistentes administrativas o secretarías. Ejecutivas de esta filial, además, fueron las primeras en participar del programa “Mujeres para la Alta Dirección”, desarrollado por IRADE.





CINTAC

El proceso de selección de esta filial busca resguardar la diversidad de género y la multiculturalidad en la dotación, ofreciendo un universo de candidatos más amplio y expandiendo el acceso a capacidades, conocimientos y talentos. En línea con este enfoque, también se han instalado nuevos canales y formas de comunicar, para incorporar en la compañía tecnologías propias de las nuevas generaciones y lenguajes más inclusivos y cercanos.

En materia de promoción del talento femenino, una colaboradora de Cintac participó en 2018 en el programa Promociona, al tiempo que otras dos empleadas formaron parte de la nueva Academia de Liderazgo de CAP.



En julio de 2018 asumió como gerenta general de esta filial Paula Poloni. Esta ejecutiva se convirtió en la primera mujer en ocupar dicho cargo en los más de 100 años de historia de esta empresa.

TUPEMESA

En los últimos años, esta filial ha impulsado la participación de mujeres en cargos y funciones históricamente ocupados por hombres. Ejemplo de ello es la incorporación de ingenieras en las diferentes áreas de Operaciones y Sostenibilidad.

PRESENCIA FEMENINA EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO CAP

ÍTEM	2017	2018
PORCENTAJE DE MUJERES ENTRE TRABAJADORES PROPIOS	9%	9%
PORCENTAJE DE MUJERES EN PLANA EJECUTIVA	14%	14%

COMPOSICIÓN ETARIA DE LA DOTACIÓN FEMENINA

RANGO DE EDAD	2017	2018
MENORES DE 30 AÑOS	72	75
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	269	264
MAYORES DE 50 AÑOS	51	61

BRECHA SALARIAL POR GÉNERO (US\$)

ÍTEM	2017	2018	
PDP	Salario promedio Hombre	3,93	2,81
	Salario promedio Mujer	4,54	2,46
ROL A	Salario promedio Hombre	1,58	1,09
	Salario promedio Mujer	1,89	1,11

INCLUSIÓN LABORAL

Para dar cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral, que exige a las organizaciones con 100 o más trabajadores reservar al menos el 1% de sus vacantes personas con discapacidad o beneficiarios de la pensión de invalidez, la compañía acordó permitir a sus filiales la definición de sus estrategias en este ámbito, considerando las características particulares de cada negocio.

En este contexto, durante 2018, los avances que alcanzaron las operaciones en materia de inclusión fueron los siguientes:



CAP S.A. elaboró un estudio interno para identificar a los colaboradores en situación de discapacidad que no estaban informados. A partir de estos datos, inició con estos trabajadores un proceso de acompañamiento para agilizar la obtención de sus credenciales.



Desarrolló un plan de acción orientado a dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la ley.



Realizó focus group con personal administrativo y de operaciones, los que fueron guiados por estudiantes de Psicología, con el objetivo de conocer cómo se enfrentan los trabajadores a la inclusión, ya sea por género, raza, religión o condición física. Además, efectuó adecuaciones en accesos a sus principales unidades. Al cierre del periodo, esta filial ya había logrado el 1% establecido por la norma.



Dio continuidad al trabajo iniciado en 2017 de habilitación de espacios físicos e instalaciones, con las condiciones necesarias para acoger a cualquier persona que se incorpore a la organización.



En Perú, con el fin de garantizar los criterios de diversidad e inclusión en su gestión, para sus procesos de selección, esta filial no considera como limitante ni el género, ni la edad, ni el país de procedencia de los candidatos. El proceso de reclutamiento y selección, asimismo, lo desarrolla con un sistema establecido y normado, que impide cualquier tipo de sesgo.



RELACIONES LABORALES

Grupo CAP busca instalar en la organización un modelo de relaciones laborales basado en la colaboración y el beneficio mutuo, que involucre no solo a las personas, sino también a sus representantes sindicales, y que además vele por el pleno cumplimiento de la normativa laboral vigente.

En el marco de esta visión, CAP reafirma su compromiso con la diversidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los colaboradores de todas sus empresas.

RELACIÓN CON LOS SINDICATOS

Grupo CAP ve a los sindicatos como aliados estratégicos para el logro de sus objetivos corporativos. Desde esta perspectiva, considera de alta prioridad la promoción de la sindicalización y la construcción de relaciones colaborativas con estas organizaciones.

Al cierre de 2018 existían en toda la compañía un total de 18 sindicatos, que en su conjunto representaban al 62% de la dotación. Con todas estas agrupaciones la empresa ha mantenido históricamente relaciones fluidas y transparentes, lo que le ha permitido alcanzar compromisos con beneficios mutuos.

En 2018, CAP cerró exitosamente sus negociaciones colectivas. En noviembre, además, comenzó un proceso de negociación reglada con el sindicato N°1 de Mina Los Colorados.

En abril realizó, asimismo, la Primera Jornada de Relaciones Laborales a nivel corporativo. En este evento se reunieron representantes de las áreas de Personas, Relaciones Laborales y Sustentabilidad con dirigentes de todos los sindicatos con el fin de discutir sobre la nueva estrategia de sostenibilidad de la compañía. Esta invitación se da en el marco del interés permanente de la empresa de involucrar a los líderes sindicales en diálogos e

instancias relacionadas con el desarrollo social y materias afines. En línea con esta práctica, en 2018 representantes de la compañía asistieron con el presidente del Sindicato CAP S.A. a la Jornada de Relaciones Laborales organizada por Acción Empresas.

En este ámbito, destaca la labor que desarrolla Cintac con el objetivo de mantener con sus dos sindicatos un buen clima de relacionamiento y generar una comunicación fluida. Con esta finalidad, la empresa efectúa permanentes reuniones con ambas organizaciones, en las que participan la Gerencia de Operaciones y la Subgerencia de Personas y Sustentabilidad. Estas líneas de diálogo se refuerzan con actividades que buscan consolidar el trabajo colaborativo entre las partes.

CAP Acero concluyó con éxito sus procesos de negociación colectiva anticipados y a largo plazo. La empresa celebró en diciembre de 2018 dos nuevos acuerdos con los Sindicatos de Trabajadores N°1 y N°2, lo que coincide con sus 23 años sin huelgas legales.

SINDICALIZACIÓN EN CAP	CAP S.A.			MINERÍA			ACERO			CINTAC			TASA	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2017	2018
Nº DE SINDICATOS	1	1	1	9	10	10	3	3	3	2	2	2	1	1
% TRABAJADORES SINDICALIZADOS	38%	42%	34%	72%	86%	99%	97%	98,50%	99%	66%	59%	65%	65%	64%
% DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO	40%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	66%	49%	65%	65%	64%
AÑOS CONSECUTIVOS SIN HUELGA LABORAL	44	45	46	41	42	43	21	22	23	21	22	23	1	2

CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR

CAP considera a las personas como su recurso más valioso. Por lo mismo, garantizarles empleo de calidad y velar por su bienestar y calidad de vida son objetivos que asume como críticos.

A partir de esta mirada, el Grupo impulsa de forma permanente iniciativas orientadas a mantener climas laborales positivos. De igual modo, actualiza y perfecciona continuamente su oferta de beneficios, con miras a cubrir las necesidades de todos los segmentos de su dotación y preservar el equilibrio entre el trabajo de los colaboradores y su vida personal y familiar. Estos esfuerzos le han permitido a la compañía sostener a lo largo del tiempo bajos índices de rotación y absentismo, y alcanzar niveles importantes de compromiso de los equipos.

Durante 2018, entre los principales logros alcanzados en esta dimensión destaca la firma por parte del Grupo CAP de los Pactos de Adaptabilidad Laboral para Personas con Responsabilidades Familiares.

Esta iniciativa, además, abre la posibilidad para implementar otras medidas de flexibilidad en los casos en que las funciones sean compatibles. En este ámbito destacan la jornada diferida, el teletrabajo y las salidas anticipadas los viernes.

Este sistema facilita al trabajador su jornada laboral, al permitirle organizar su tiempo de la manera que más le acomode. Para difundirlo, en junio se realizó un taller dirigido a los trabajadores del Edificio Corporativo de Santiago, área en la que partió la aplicación del proyecto. Al cierre de 2018, dos personas de CAP S.A. participaban de estos programas. El objetivo para 2019 es analizar la extensión de esta iniciativa.

A nivel de operaciones, destaca la labor constante que realiza CAP Acero en materia de bienestar y calidad de vida. Esta empresa entrega anualmente a sus trabajadores beneficios en la esfera educacional, como becas de excelencia, asignación de matrícula,

ayuda para estudios superiores y seguro de vida. A esto suma un pago especial a cada empleado en marzo y el reembolso del valor equivalente al 25% invertido en la compra de barras de hormigón fabricadas por la compañía, para la remodelación o construcción de sus viviendas.

Tupemesa, por su parte, impulsa permanentemente actividades de conciliación, como talleres y actividades para los hijos de los colaboradores, todas iniciativas que contribuyen a mejorar el clima laboral interno.

Cintac, en tanto, con el objetivo de generar un mejor clima interno y condiciones cada vez más atractivas para el nuevo talento, en 2018 introdujo una serie de mejoras en términos de beneficios, capacitación, desarrollo y comunicación efectiva, e impulsó numerosas actividades complementarias en el ámbito del deporte y la vida sana.

**COMPROMISO DE
LOS TRABAJADORES**


	2017	2018
Resultado global en Encuesta sobre compromiso de trabajadores y calidad de vida	66%	66%
Cobertura de la encuesta	85%	80%



Desarrollo organizacional

CULTURA DE RETROALIMENTACIÓN

En Grupo CAP, el desarrollo de las personas empieza por el crecimiento en el puesto de trabajo y culmina con el dominio de todas las competencias técnicas y personales necesarias para cumplir con los objetivos individuales y corporativos trazados. Para estimular este proceso, y al mismo tiempo potenciar los talentos internos, la empresa pone a disposición de los colaboradores distintos espacios de aprendizaje y retroalimentación.

En este último ámbito, la labor se enmarca en las **Políticas de Gestión del Desempeño**  y se ejecuta como parte de un modelo que busca facilitar y asegurar el alineamiento de los equipos con la cultura y los objetivos estratégicos.

Este marco interno determina los sistemas de evaluación de desempeño que se desarrollan en la empresa, todos los cuales involucran Diálogos de Desarrollo. Estas son instancias que permiten a las personas conocer las expectativas de la empresa respecto de sus funciones y entregar retroalimentación continua a sus jefaturas.

Cabe consignar que los resultados de estos procesos alimentan una serie de programas asociados en el ámbito de la gestión de personas. Entre ellos destacan:

- Reconocimiento: Esta es una herramienta clave para la motivación, el alineamiento y la retención de los talentos internos.
- Compensaciones: En este ámbito, la compañía trabaja en el Proyecto Mercer, un sistema de evaluación de cargo que per-



mitirá estandarizar los procesos salariales de los colaboradores del corporativo y de los primeros niveles de las filiales. A partir de esta iniciativa, el objetivo de CAP es lanzar en 2019 una Política de Compensaciones de carácter transversal.

Desde un enfoque de retroalimentación continua, también destaca como hito de 2018 la preparación de la nueva plataforma Empleado Central que se lanzará el primer semestre de 2019, en el marco del plan de evolución tecnológica, denominado internamente como Proyecto Darwin. A través de este espacio, los trabajadores accederán a documentos como planillas de vacaciones, liquidaciones de sueldos y certificados, mientras que las jefaturas podrán realizar la revisión salarial, entre otras tareas.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN BASE A KPI CUANTITATIVOS

	CAP S.A.	MINERÍA	ACERO
2017	55	1.852	755
2018	65	1.638	779

	PROCESAMIENTO	NUEVOS NEGOCIOS	TOTAL
2017	230	6	2.898
2018	3	6	2.491



TALENTO Y CULTURA

La atracción de talento joven, digital e innovador se ha vuelto una condición cada vez más relevante para que la organización pueda anticiparse y adaptarse a los cambios de su entorno.

Con el fin de avanzar en este desafío, la empresa ha puesto un foco especial en la actualización con enfoque integral de su oferta de valor, un aspecto crucial que consideran los candidatos al momento de postular a un trabajo, junto con elementos como el compromiso social y ambiental de una compañía, la disponibilidad de flexibilidad horaria, el clima laboral, los beneficios otorgados y las opciones de desarrollo personal y profesional.

A partir de estas consideraciones, en 2018, Grupo CAP fortaleció su estrategia de atracción y reclutamiento de talentos a través de una participación activa en ferias laborales y potenciando el contacto directo con el mundo académico, especialmente en áreas de innovación.

Cabe consignar que todas estas presentaciones corporativas estuvieron a cargo de gerentes de la misma compañía, lo que les otorgó a estos diálogos una mayor cercanía y credibilidad.

El objetivo para 2019 en este ámbito es trabajar en la construcción de una “marca empleadora”, que resulte más atractiva para las nuevas generaciones de profesionales.

En lo que respecta a desarrollo de talento interno, la labor de 2018 estuvo centrada en instalar en la organización las competencias corporativas que se requieren para enfrentar los nuevos desafíos de la empresa. En esa línea, se desarrolló un proceso destinado a identificar dónde estaban dichas competencias, quiénes las tenían y cuáles eran las que debían desarrollarse con mayor prioridad, en función de la nueva Estrategia de CAP.

Los avances y logros alcanzados por la empresa durante 2018 en el marco de esta labor la hicieron merecedora nuevamente del primer lugar en la categoría Holding Empresarial en el Ranking Merco Talento.

CAPACITACIÓN PARA LA CAP DEL FUTURO

A fin de potenciar la incorporación por parte de los equipos de las nuevas competencias definidas por CAP, el trabajo corporativo en el ámbito de la capacitación y el liderazgo estuvo marcado en 2018 por dos hitos relevantes:

Lanzamiento de la Academia Digital: Esta iniciativa busca involucrar a ejecutivos y trabajadores en los desafíos de transformación digital de la empresa, para avanzar en la mejor comprensión del rol que cada persona debe jugar en este proceso desde la perspectiva de la innovación, la autogestión y las nuevas formas de trabajo. Esta instancia se apalanca en una plataforma online que cuenta con material audiovisual de carácter didáctico y que otorga al colaborador, tras una primera visita, un “pasaporte digital”, que le permitirá acceder en adelante a una amplia cartera

de videos relacionados con creatividad y emprendimiento.

En su etapa inicial, la Academia Digital estuvo disponible solo para los colaboradores del corporativo y para algunos ejecutivos de las empresas del Grupo. El objetivo en 2019 es extender su cobertura al resto de las áreas.

Inicio de Academia de Liderazgo de CAP: Por su carácter transversal, el lanzamiento de este programa representó un hito para la compañía. Se ejecutó en dos niveles:

- Nivel 1: Orientado a la alta dirección y a los gerentes de la compañía, incluyó charlas y encuentros para generar conciencia y alineamiento conceptual respecto de los desafíos del futuro y las competencias que se requieren para hacerles frente.

- Nivel 2: En este programa participaron entre cinco y 10 personas por cada filial, todas jefaturas y profesionales de alto potencial. Contempló módulos de aprendizaje, talleres de competencias y sesiones grupales de análisis de casos, orientados a desarrollar de manera integral a quienes liderarán la empresa del futuro. En estas instancias se buscó instalar un lenguaje común para entender las nuevas formas de trabajo, la cultura y las conductas de liderazgo deseadas en Grupo CAP. Consideró tres jornadas, en las que se trabajó en grupos multidisciplinares y se hizo un acompañamiento de coaching. La idea es que en 2019 los ejecutivos que participaron en la Academia Nivel 2 continúen con laboratorios interempresas y sean mentores de la nueva generación de participantes.



**AVANCES A NIVEL DE FILIALES
EN CAPACITACIÓN Y TALENTOS**



En conjunto con la Pontificia Universidad Católica de Chile, efectuó diplomados en Mantenimiento, los que contaron con gran participación de trabajadores tanto de la Unidad de Mantenimiento como de Acería. También organizó un diplomado con la Universidad Tecnológica Inacap, para trabajadores de Acería.

CINTAC

Los planes de desarrollo organizados por esta filial en 2018 estuvieron orientados a entregar a los colaboradores las herramientas que requieren no solo para desempeñar de mejor forma sus labores, sino también para incorporar competencias y habilidades de desarrollo personal e integral. Entre las actividades realizadas en el año con esta finalidad destacaron:

- **Curso de Soldadura:** se llevó a cabo en el Centro Técnico de Indura y se extendió por un mes. A través de esta actividad, los participantes recibieron conocimientos teóricos y prácticos que pueden aplicar tanto en el desempeño de sus funciones como en las labores del hogar.
- **Curso de Inglés:** se efectuó en colaboración con el Instituto Chileno Británico y se desarrolló para los distintos niveles de manejo del idioma que mostraron los colaboradores.

- **Programa de liderazgo:** su objetivo es apoyar la formación de los “talentos” identificados en las áreas de administración, innovación, comercial y operaciones, para que en un futuro puedan ocupar nuevos cargos en la compañía.



Promovió el desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, a través de talleres orientados a ejecutivos y mandos medios.

Para fortalecer la búsqueda de talento, hizo uso de las distintas plataformas de trabajo que existen en Perú y de las Redes Sociales. Participó, además, en la Feria Laboral de la Universidad

Nacional de Ingeniería, una de las de mayor arraigo y convocatoria en el país.

Por último, inició un proceso de desarrollo de competencias en los altos potenciales, con el fin de contar con talento preparado ante posibles ascensos o promociones.



Desarrolló para la línea de mando un Taller de Responsabilidad Civil y Penal, con el fin de fortalecer el liderazgo y concientizar sobre las responsabilidades tanto del personal de las empresas externas como del propio.

CAPACITACIÓN EN CAP	2016	2017	2018
CAPACITACIÓN TOTAL EN MILES DE HORAS/HOMBRE	101,3	149	127
HORAS DE CAPACITACIÓN PROMEDIO POR TRABAJADOR	32	22,86	31,44
INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN EN MILES DE US\$	747	1.225	1.630
US\$ PROMEDIO POR TRABAJADOR	234	320	392

COMUNICACIÓN INTERNA

Las comunicaciones internas son un instrumento esencial para alcanzar los objetivos que se ha planteado CAP en su nuevo Plan de Negocios. De su adecuada gestión dependerá en gran medida lograr los niveles de alineamiento y compromiso interno que exigen estos desafíos.

Desde una perspectiva corporativa, esta tarea la lidera la Gerencia de Personas y Sustentabilidad. Cada filial, además, cuenta con equipos responsables en estas materias.



COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO CULTURAL

Para involucrar a los equipos de CAP S.A. en el cambio cultural que la compañía está transitando, en 2018 la compañía difundió -a través de la Intranet- notas y videos sobre iniciativas y capacitaciones relacionadas con la transformación organizacional, información que también fue compartida con los equipos de comunicación de cada filial.

En diciembre, además, se comenzaron a comunicar de manera transversal los contenidos del "Proyecto Darwin", iniciativa que engloba todos los cambios culturales de transformación digital que se realizarán en la compañía.



INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

En el marco del proceso de cambio, y para optimizar la comunicación interna, a fines de 2018, en CINTAC se incorporó la tecnología WhatsApp Business, herramienta que ha permitido una comunicación más cercana y amigable con los trabajadores.

En esta misma empresa también comenzó a aplicarse la modalidad de información en cascada, a través del programa Team Brief, enfocado en temas de seguridad. Para su puesta en marcha, los jefes recibieron capacitación especial en técnicas de traspaso de información.

CAP Minería, por su parte, creó una aplicación de su Intranet para smartphones. A partir de 2019, esta herramienta facilitará el ingreso de los trabajadores a la plataforma, lo que les permitirá, por ejemplo, acceder de manera rápida a la información y comentar las noticias.



PERCEPCIÓN SOBRE MEDIOS INTERNOS

Con el fin de conocer la opinión de los trabajadores de CAP S.A. sobre la comunicación interna, en 2018 se realizó la primera "Encuesta de medios internos". Algunos de los principales resultados de esta consulta fueron los siguientes:

- El 95% de los consultados declaró informarse de las noticias del área corporativa por correo electrónico.
- El 79% declaró que no era necesario incluir algún otro medio más atractivo para este fin.
- El 89% indicó que no tiene dificultad a la hora de informarse sobre estos temas.

Cercanía con el cliente

Por las características de su negocio, las empresas que más han desarrollado un enfoque de cliente son las que forman parte de las áreas de Acero y Procesamiento.



En este apartado, destaca especialmente el trabajo de relacionamiento que impulsa Cintac, líder en la fabricación de sistemas constructivos. Ya desde su visión, esta filial declara como su principal aspiración llegar a ser, a través de la creación de soluciones en acero y otras materialidades, una empresa de clase mundial, reconocida por su cercanía con los clientes.

Para avanzar en este desafío, en los últimos años, Cintac ha impulsado una serie de iniciativas orientadas a reforzar la experiencia de compra, el relacionamiento y la capacitación de sus clientes. Entre ellas destacan:

- De forma continua, ofrece cursos pagados y gratuitos a sus clientes e interesados en general sobre temas relacionados con el Sistema de Construcción Metalcon.
- En la misma línea, pone a disposición a través de Internet cursos y tutoriales como “Aprende más sobre tabiques”, “Muros estructurales” y “Solución de armado en familia cielo”, entre otros.
- Ha incorporado en su sitio web una tienda online con ofertas permanentes y la promesa de despacho a una zona que al cierre de 2018 cubría las regiones Metropolitana, de Valparaíso y de O’Higgins.
- Tiene un chat de ventas que se activa al ingresar un cliente al sitio web.

CAP Acero, por su parte, se propone como objetivo estratégico ser reconocida a nivel regional por superar las expectativas de sus clientes a través del desarrollo de productos innovadores, logística superior y procesos sustentables. Como visión, además, plantea avanzar, mediante un servicio integral, en la creación de valor sostenible para quienes desarrollan sus actividades a partir de sus productos.

Para asegurar el cumplimiento de los más altos estándares internacionales de calidad, esta operación cuenta con un sistema integrado de gestión, que garantiza la mejora continua de sus procesos y la excelencia de sus productos y servicios.

En términos logísticos, su principal planta tiene acceso a múltiples puertos de la Región del Biobío, lo que le permite llegar a exigentes mercados del Cono Sur, ajustando la modalidad de envío y tiempos de despacho según las necesidades de sus clientes internacionales.

Ambas filiales realizan, además, un intenso trabajo en el ámbito de la sostenibilidad, dimensión que les ha valido un reconocimiento importante de sus clientes, según se desprende de los resultados de la última Encuesta ESG aplicada por Grupo CAP.

En concreto, en esta consulta, el 71% de los clientes de CAP Acero y la misma proporción de los clientes de Cintac declararon estar conformes con la gestión sostenible de cada una de estas filiales.