



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2016

Confiables como nuestro acero



CONTENIDO



03

Mensaje de la
Dirección



05

Perfil de la
Organización



17

Compromiso
Ambiental



28

Nuestro
Equipo



52

Lazos con la
Comunidad



67

Indicadores
GRI

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

Tenemos el agrado de presentar nuestro reporte de sostenibilidad, correspondiente al año 2016, con la finalidad de compartir los principales resultados de desempeño de Corporación Aceros Arequipa S.A. (CAASA) a los grupos de interés con los que interactuamos.

Este es el segundo reporte que publicamos y el primero bajo los lineamientos de la Global Reporting Initiative (GRI) versión G4. En la presente memoria figuran contenidos básicos y específicos de la guía para la elaboración de memorias de GRI.

Los temas materiales relevantes de nuestra gestión que detallamos en el informe fueron recogidos en reuniones periódicas con nuestros grupos de interés de Pisco y Lima.

Desarrollamos nuestra estrategia de sostenibilidad sobre la base de la Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, certificado en las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, que garantizan la adecuada gestión de calidad, ambiental y de salud y seguridad en el trabajo.

En el 2016, un logro importante en la gestión ambiental fue obtener la aprobación de la actualización del Plan de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA), siendo los pioneros en el sector siderúrgico en conseguirla.

Las inversiones en proyectos de mejora ambiental permitieron optimizar el uso y reúso de los recursos además de la disminución del consumo de energía en 7% en el proceso de Acería (Horno EAF).

En gestión humana nos enfocamos en incrementar las capacitaciones en los niveles interno y externo, logrando

más de 75 mil horas hombre de capacitación en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Sistema Integrado de Gestión, Organizacional y Eficacia Personal. Asimismo, el compromiso de CAASA con la seguridad y salud de nuestros colaboradores fue ratificado mediante un comunicado de la Gerencia: “Por encima de la producción, productividad y costos está la seguridad y la salud de nuestros colaboradores”. Ratificando el compromiso de la Alta Dirección con la prevención de accidentes, durante los últimos años, el índice de accidentabilidad pasó de 7.37 en el 2010 a 1.11 en el 2016.

La excelencia operacional que se logró durante el 2016 fue gracias a la consolidación del Modelo de Mejoramiento Continuo CAASA que se inició hace 25 años. El modelo, constituido por programas en los que nuestros colaboradores participan a nivel individual y grupal, permitió solucionar problemas y desarrollar propuestas innovadoras para mejorar la eficiencia de nuestros procesos.

Con respecto al relacionamiento con la comunidad, incidimos en el fortalecimiento de las cadenas productivas, desarrollo de conocimientos y habilidades de la población del entorno de nuestras operaciones.

En suma, la memoria describe de manera sucinta la labor que desarrollamos para contribuir a la sostenibilidad del país.

Continuaremos fortaleciendo nuestra cadena de suministro y el compromiso con nuestros grupos de interés, por medio de iniciativas, programas y proyectos sostenibles que agreguen valor a nuestras operaciones. El valor compartido, es el compromiso de CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA para el 2017. [\[G4-1\]](#)



Ricardo Cillóniz Champín
Presidente Ejecutivo

Tulio A. Silgado Consiglieri
Gerente General

Trayectoria y modernidad **Una marca que añade valor**


RESPONSABLE CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

- ▶ Construimos relaciones de confianza a largo plazo con nuestros clientes y proveedores.
- ▶ Respetamos los Derechos Humanos.
- ▶ Somos transparentes en nuestras operaciones.
- ▶ Forjamos relaciones estables de buen vecino.

52 años 

Presencia geográfica 

Mercadeo en red 

Certificaciones
ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001 

Una marca que añade valor

Talento, seguridad y confianza 

Innovación y mejores prácticas 

Competitividad y eficiencia 

COMPROMETIDOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

- ▶ Mantenemos un firme compromiso por maximizar los aspectos positivos y las oportunidades que generamos como resultado de nuestras operaciones. Contribuimos en el desarrollo de proyectos de fortalecimiento de capacidades productivas, iniciativas de apoyo a la educación, medio ambiente y apoyo social.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN





CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S.A.

Somos una empresa siderúrgica, con capital y personal íntegramente peruano, que lidera un sector altamente competitivo. Tenemos la satisfacción de haber conseguido una fórmula calidad-precio-servicio acorde con los niveles más altos de exigencia del mercado internacional.

Con 52 años de trayectoria, la empresa apuesta por el desarrollo del país, acompañando e impulsando el crecimiento económico de diversos sectores como: construcción, metalmecánica y minería a nivel nacional e internacional.

[G4-3, G4-16]

+ de 8 mil
puntos de
venta 

1198
puestos de
trabajo 

Ventas
Internacionales



Socios • **SNI** • **ALACERO**
• **CAPECO** • **ADEX**
• **COMEX**

Miembros • **World Steel Association**





MISIÓN

Ofrecer soluciones de acero a nuestros clientes, a través de la innovación, la mejora continua y el desarrollo humano, contribuyendo al crecimiento del país e incrementando el valor para nuestros accionistas.

VISIÓN

Líderes del mercado siderúrgico peruano, ubicados entre los más rentables de la región con activa presencia en el mercado internacional.

VALORES [G4-56]



LIDERAZGO

Lo que implica el poder contar con un espíritu emprendedor que sea capaz de innovar.



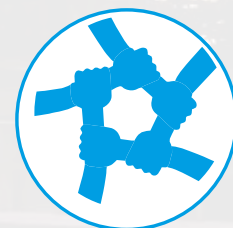
EXCELENCIA

Relacionado con la mejora continua de los procesos, la calidad de los productos y el servicio a los clientes.



ENFOQUE AL CLIENTE

Precisa el conocimiento de las necesidades y la solución a sus problemas, para lograr siempre el objetivo de superar sus expectativas.



TRABAJO EN EQUIPO

Que implica el poder unir esfuerzos para alcanzar un resultado superior al que puede lograr cada uno individualmente, capacidad de comunicación, solidaridad y espíritu de colaboración.



RESPONSABILIDAD

Por lo que hacemos y por los resultados obtenidos, con las normas y reglamentos de la Empresa, y el buen uso de los recursos asignados.



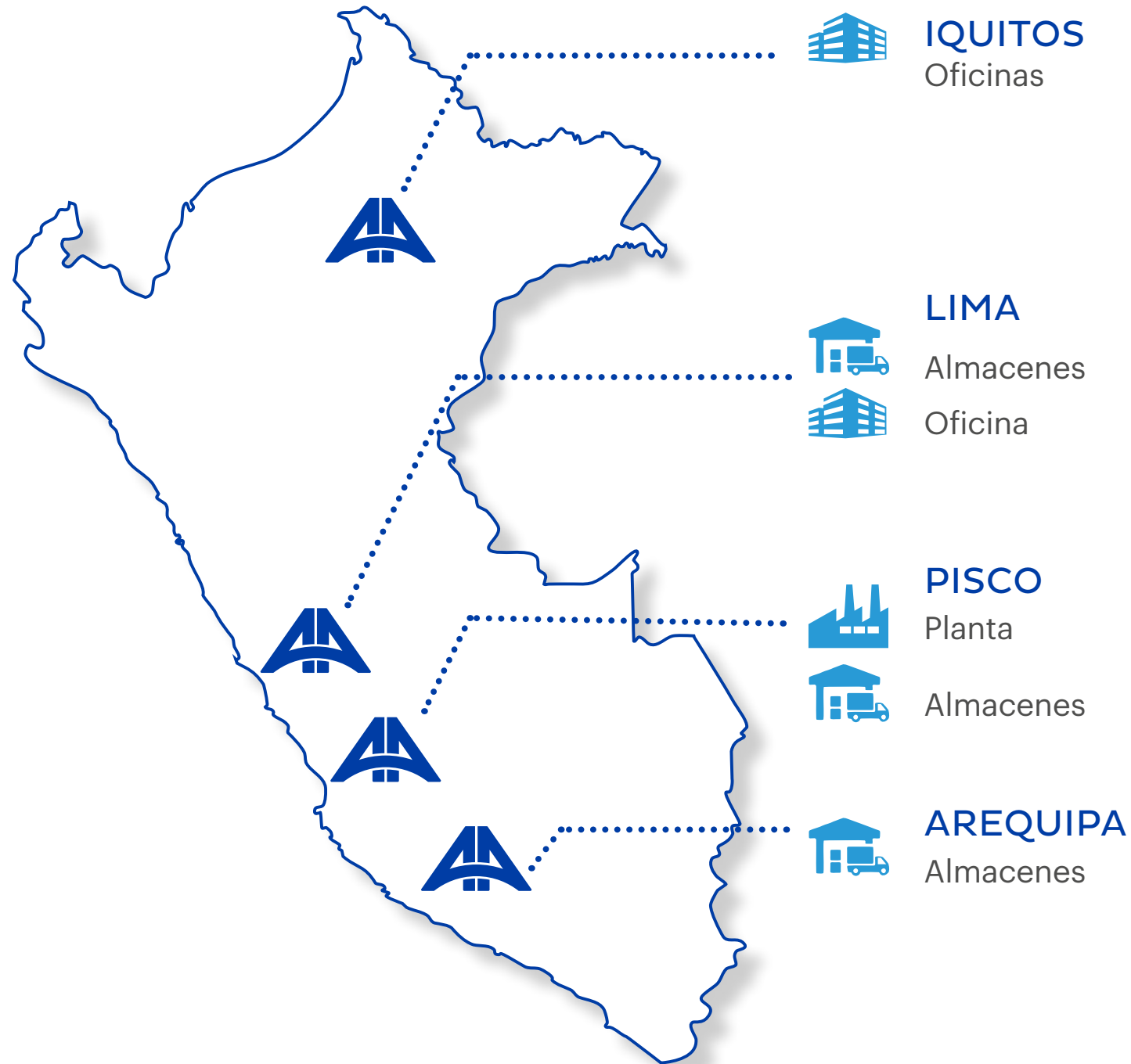
COMPROMISO

Con los logros corporativos y del equipo, con la familia, las personas, el medio ambiente, el desarrollo del entorno y el país.



UBICACIÓN

[G4-5]



PRINCIPALES PAÍSES DE DESTINO:

[G4-6]



Bolivia



Colombia



USA



Brasil



Argentina



Chile





PRODUCTOS Y SERVICIOS [G4-4]

Ponemos a disposición de los sectores de construcción, metalmecánica y minería un portafolio de productos de primera calidad.



SERVICIOS

ACEDIM®

Acero Dimensionado -ACEDIM®- es un sistema integral, que diseña, produce y entrega el fierro de construcción cortado y doblado según las necesidades de cada obra. Los altos estándares de producción y la tecnología de última generación garantizan la óptima calidad de cada pieza.



GEOSOPORTE®

Es un servicio técnico que promueve la seguridad en los proyectos mineros y construcción civil, dentro de la búsqueda de mejores prácticas de aplicación de productos para el sostenimiento de rocas.



GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés son una parte central de nuestra misión. Creemos que es importante escuchar, dialogar y entender las expectativas de cada uno de ellos, valorarlas y considerarlas dentro de los planes de la Corporación.

Para identificar y clasificar a los grupos de interés con los que interactuamos, se realizó un análisis de acuerdo a la responsabilidad, influencia, cercanía, entre otros aspectos.

[GA-24, G4-25, G4-26]



GOBIERNO

- ▶ Informes técnicos a los reguladores de la industria.
- ▶ Reuniones periódicas con autoridades.
- ▶ Cumplimiento de obligaciones fiscales.



MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- ▶ Notas de prensa.
- ▶ Página web.
- ▶ Boletines.
- ▶ Relación directa con los directores/editores de medios y periodistas.



CLIENTES

- ▶ Encuestas de satisfacción.
- ▶ Reclamaciones.
- ▶ Página web.
- ▶ Capacitaciones.
- ▶ Canales de ventas.



PROVEEDORES y CONTRATISTAS

- ▶ Página Web.
- ▶ Capacitaciones.
- ▶ Reuniones periódicas.
- ▶ Medios técnicos y presenciales.



COLABORADORES

- ▶ Boletines, periódicos murales y medios técnicos y presenciales.
- ▶ Capacitaciones.
- ▶ Mailing.



ACCIONISTAS

- ▶ Reporte Anual y Social.
- ▶ Juntas Generales.



COMUNIDAD

- ▶ Reuniones periódicas.
- ▶ Talleres informativos.
- ▶ Reportes.



PREMIOS Y DISTINCIONES

Promovemos la cultura de calidad e innovación y de forma permanente ponemos a prueba nuestro modelo a través de eventos de competencia a nivel nacional. En el 2016, nuestra participación fue reconocida con los siguientes premios:



Reconocimiento a la Gestión de Proyectos de Mejora

El Centro de Desarrollo Industrial de la Sociedad Nacional de Industrias reconoció a Aceros Arequipa como empresa ganadora en la Categoría Producción.



Competencia de Equipos Líderes de la Excelencia

El Instituto para la Calidad de la PUCP y la American Society for Quality (ASQ) reconocieron nuestra participación con la medalla de plata.



Premio Nacional 5'S: "Medalla de Oro"

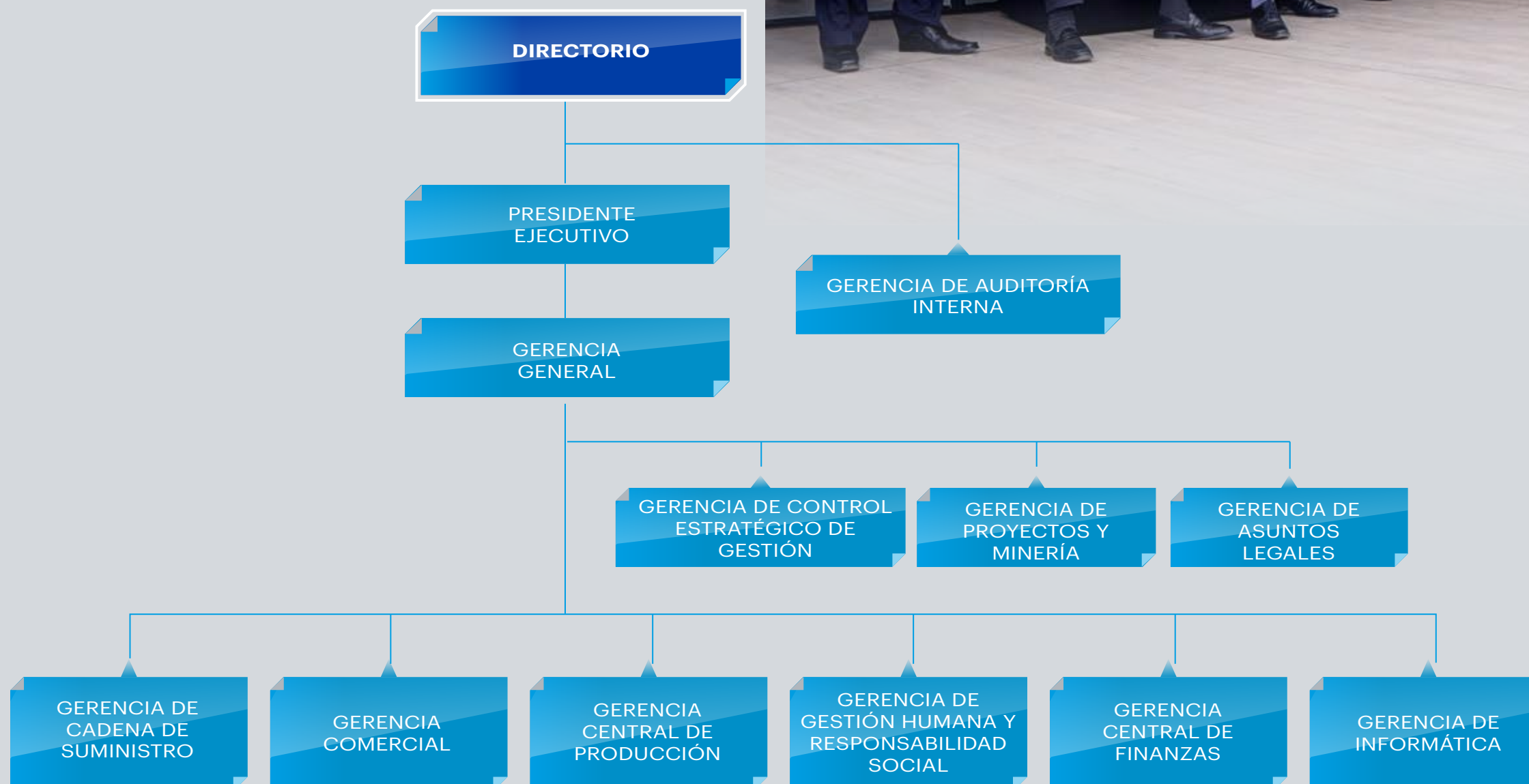
Otorgado por el Comité Organizador del Premio Nacional 5'S compuesto por la Embajada de Japón, la Asociación Peruano Japonesa, Japan International Cooperation Agency (JICA), Japan External Trade Organization (TRADE), la Cámara de Comercio e Industria Peruano Japonesa (CCIPJ) y la Asociación Kenshu Kiokay del Perú (AOTS); en mérito a nuestro Programa 5'S.



GOBIERNO CORPORATIVO

El Directorio y la Gerencia de la empresa se identifican plenamente con las pautas que regulan el Buen Gobierno Corporativo; las cuales resultan fundamentales para el logro de los objetivos planteados así como para la creación de valor para nuestros grupos de interés.

[G4-34]



ÉTICA E INTEGRIDAD

CAASA cuenta con un Código de Ética (Aprobado en sesión de Directorio el 25 de junio 2015). El cual ha sido comunicado y difundido a los grupos de interés. Este Código contempla mecanismos que permiten efectuar denuncias relacionadas con comportamientos fuera de la ley o contrarios a los principios éticos que norman el accionar de la empresa en lo interno y frente a terceros.

[G4-56]



GESTIÓN CORPORATIVA



INNOVACIÓN

En los últimos 25 años, hemos implementado y consolidado exitosamente el Modelo de Mejoramiento Continuo CAASA, generando satisfacción de nuestros clientes y accionistas, minimizando pérdidas y asegurado el desarrollo permanente de nuestro capital humano.



GESTIÓN AMBIENTAL

Nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, es la base de nuestra estrategia de sostenibilidad.



MANEJO DE RECURSOS

Los proyectos de mejora ambiental permitieron optimizar el uso y reúso de los recursos disminuyendo el consumo de energía en 7% en el proceso de Acería (Horno EAF) y reutilizando el 100% de las aguas residuales.



REDUCCIÓN DE ACCIDENTABILIDAD

Durante los últimos años, el índice de accidentabilidad pasó de 7.37 en el 2010 a 1.11 en el 2016, debido a la adecuada gestión de riesgos dirigidos a la prevención de accidentes y el compromiso con la seguridad y salud de nuestros colaboradores.



GESTIÓN HUMANA

Nuestros procesos de capacitación se enfocaron a nivel técnico y de conocimiento en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Sistema Integrado de Gestión, Organizacional y Eficacia Personal. Durante el 2016, realizamos más de 75 mil horas hombre de capacitación.



PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Desarrollamos diversos programas de extensión social y de fortalecimiento de las cadenas productivas, para mejorar los conocimientos y habilidades de la población del entorno de nuestras operaciones.



ATENCIÓN A CLIENTES

Como socios estratégicos, apostamos por el crecimiento sostenible en las relaciones con nuestros clientes. Durante el 2016, hemos avanzado en la innovación de nuestra gestión comercial, Iniciativas que mejoran la atención del cliente, ofreciéndoles rapidez y seguridad.

ACERCA DEL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

La información presentada en el reporte de sostenibilidad sobre gestión económica, social y ambiental de Corporación Aceros Arequipa S.A. corresponde al periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2016. Es el segundo reporte social que publicamos y el primero bajo los lineamientos de la Global Reporting Initiative (GRI) versión G4.

La recopilación de la información de los indicadores GRI se realizó luego de revisar los documentos internos e informes de gestión. Además, empleamos formularios para la recolección de datos de acuerdo a la guía técnica de la GRI. También desarrollamos reuniones de soporte a los responsables de brindar la información. [\[G4-23, G4-28, G4-29, G4-30\]](#)

Asimismo, para determinar la materialidad, los aspectos más relevantes para nuestros grupos de interés, realizamos un análisis de gabinete de los temas de nuestro anterior reporte y recogimos las inquietudes y expectativas de las comunidades, gobierno local y regional, colaboradores y accionistas.

Como resultado de este proceso, los aspectos que se desarrollaron fueron: desempeño económico, energía, agua, biodiversidad, emisiones, efluentes y residuos, cumplimiento regulatorio, inversiones ambientales, mecanismos de reclamación en materia ambiental, empleo, salud y seguridad en el trabajo, capacitación y educación, evaluación de las prácticas laborales de los proveedores y comunidades locales, relacionados a las categorías de Economía, Medio Ambiente, Social: Prácticas laborales y trabajo digno, y Sociedad: Comunidades locales.

La validación del alcance y cobertura de los temas más importantes sobre los cuales se basa el Reporte de Sostenibilidad 2016 fue realizado mediante un proceso interno. [\[G4-18\]](#)



Trabajamos de forma **transparente**
y con **ética** hacia nuestros grupos
de interés, **respetando** el medio
ambiente y la comunidad.





Nuestra
producción de
**productos
terminados**
creció en **3.6%**.



El volumen de
exportación
se incrementó
en **28%**.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Continuamos generando mayor valor para nuestros grupos de interés y reforzamos nuestra **posición de liderazgo en el sector.**

Los resultados económicos alcanzados en el 2016, refleja nuestra estrategia de generación de eficiencias e innovación para la mejora de la productividad y competitividad.

Nuestros esfuerzos están dirigidos a garantizar la calidad de nuestros productos, buscando mejoras de eficiencia y procesos. Durante el 2016 hemos producido 963 mil TM de productos terminados, 3.6% más que el 2015. El volumen de exportación se incrementó en 28%, respecto al 2015.

[G4-EC1]

COMPROMISO AMBIENTAL

Perseverar en la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.

Prevenir, controlar y mitigar la contaminación ambiental.

Cumplir con el marco legal aplicable.



**Se reutilizó
615 156.66 m³/año
de agua**, lo que
representó el
46.6% del consumo.



**Reducción
del 7% del consumo
de energía** en el
proceso de Acería (Horno
EAF) y 23% de nuestras
emisiones de CO₂.



El 82.79%
del material reciclado se
emplea en la producción
de nuestros productos.



Aprobación
de la actualización
del PAMA y
recertificación del
ISO 14001.





CUMPLIMIENTO REGULATORIO

Durante el 2016 cumplimos con la normatividad en temas ambientales, por lo cual no registramos multas ni sanciones relacionadas con el incumplimiento normativo.

G4 - EN29



La gestión ambiental de CAASA responde a la “Política del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional”, en la cual es compromiso de toda la organización, contratistas, visitantes y terceros en general prevenir, controlar y mitigar la contaminación ambiental, y el Cumplimiento de las Normas Legales Ambientales.

Por ello, en cumplimiento de la normativa legal, obtuvimos la aprobación de la actualización del Plan de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA) en julio del 2016, siendo los pioneros en el sector en alcanzarla.

También desarrollamos periódicamente el seguimiento, la vigilancia y el control de los aspectos ambientales mediante los monitoreos de calidad de aire, agua y emisiones, cuyos resultados fue el cumplimiento exitoso de los estándares de calidad ambiental para agua y aire.

Las inversiones en proyectos de mejora ambiental ejecutadas durante el 2016 permitieron optimizar el uso y reúso de los recursos y, con ello, disminuir el consumo de energía en 7% en el proceso de Acería (Horno EAF).

Otro logro importante en la gestión ambiental fue haber alcanzado una alta reutilización de nuestros residuos comunes y residuos de planta, habiéndose reaprovechado 429 toneladas (29% del total generado) entre reciclajes y donaciones, principalmente.

Por otro lado, los procesos productivos generan también sub productos industriales, sobre los cuales se ha hecho un gran esfuerzo para aprovecharlos a través de una reutilización interna, comercialización y/o donación. En este sentido, se ha logrado aprovechar el 55% del total generado, teniéndose ya identificado futuras aplicaciones en planta para otro 28%, quedando como residuo industrial solo el 17% restante.

Además, en el 2015 hemos reducido en 23% las emisiones de CO₂ en comparación con el año 2014, debido a que se ha tenido un menor consumo de carbón, reflejo de la reutilización de sub-productos industriales y residuos en los procesos productivos y un menor consumo de electricidad fruto de la mejora continua de los procesos.

La medición de las emisiones de CO₂ se realizó bajo la metodología de World Steel Association del cual somos miembros.

Alineados con la mejora continua, luego de ser los primeros en la industria del acero en certificarse en la normativa internacional de gestión ambiental ISO 14001 a nivel país, en junio del 2016 obtuvimos nuevamente la certificación con Bureau Veritas.



Reutilizamos el 100%

de las aguas residuales tratadas en la producción y riego de áreas verdes.

Gestión Ambiental: Cuatro componentes mutuamente integrados





GESTIÓN DE MATERIALES

El proceso productivo de la Planta de Acería empleó materiales renovables y no renovables. [G4 - EN1]

Materiales renovables Planta de Acería 2016

Material	UM	Cantidad
Chatarra	T	698,176
Oxígeno	m ³	3,549,709
Nitrógeno Líquido	m ³	420,406
Gas Argón	m ³	254,289

Materiales No Renovables Planta de Acería 2016

Material	UM	Cantidad
Arrabio	T	210,612
Escorificantes (Fluorita, Cal, Tecslag)	T	39,715
Carbón Mineral (Antracita)	T	16,561
Carbón Recuperado (Concentrado de Char)	T	5,324
Ferroaleaciones (ferro aluminio, ferro niobio, ferro vanadio, etc.)	T	13,063
Gas Natural	m ³	3,165,680
Hierro Esponja (Mezcla de Hierro Esponja de Pellets, D.R.I.)	T	27,176
Electrodos de grafito	T	1,381
Otros (Desulfurantes, aceite vegetal, aluminio, etc.)	T	207



Durante el 2016, produjimos 843,295 toneladas de palanquilla utilizando como materia prima la chatarra (698,176 T). Esta chatarra nacional, internacional o de recuperación con sus diferentes composiciones representó el 82.79% de material reciclado empleado en la producción. [G4 - EN2]



CONSUMO DE ENERGÍA

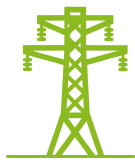
Como parte de la política de gestión nos enfocamos en la gestión eficiente de los recursos y procesos. Consecuentes con este compromiso, hemos disminuido el consumo energético a través de: [G4 – EN3]



Diésel B5
482,829 gal.



Gas natural ERMP
1,009,185 m³.



Electricidad
618,258,397.92 Kw/h

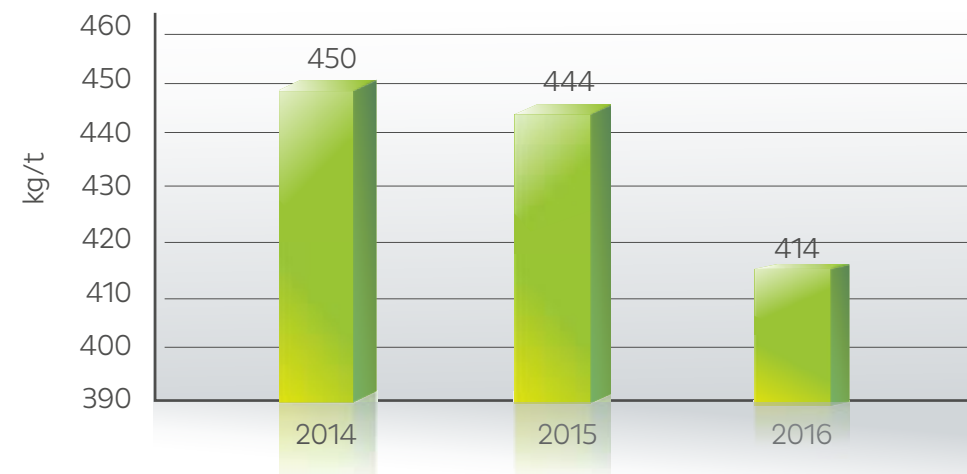
La utilización del arrabio como carga metálica en el Horno Eléctrico de Acería, redujo el consumo energético. [G4 – EN6]



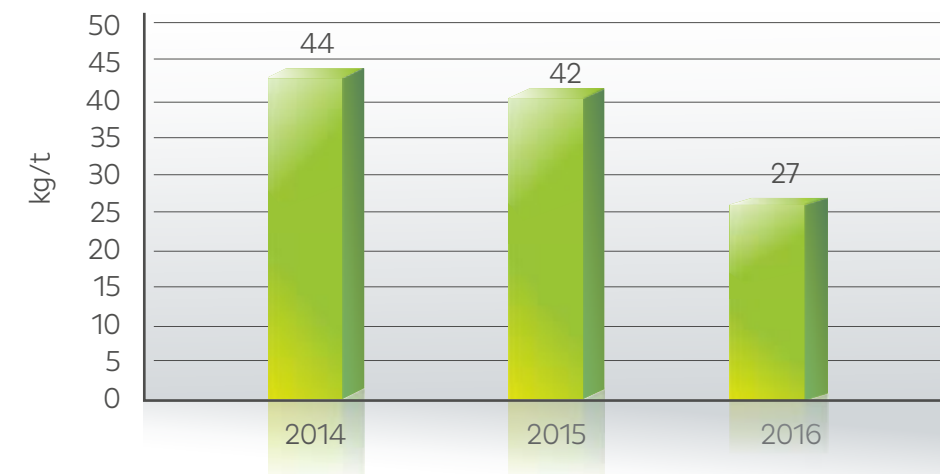
- **Reducción del Consumo de Energía Eléctrica en el Horno Eléctrico de Acería**
El arrabio tiene 4% de carbono en su composición química lo que permite fundir la chatarra utilizando menos energía con los arcos eléctricos, gracias a ello fue posible la reducción del 7% en el consumo de energía.

- **Reducción del Consumo de Carbón en el Horno Eléctrico de Acería**
Utilizado el 4% de composición de carbono del arrabio se ha reducido la cantidad de carbones utilizados en el 2016 (antracitas, coque, etc.) tal como muestra el gráfico a continuación:

EVOLUCIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN EL HORNO ELÉCTRICO DE ACERÍA



EVOLUCIÓN DEL CONSUMO DEL CARBÓN EN EL HORNO ELÉCTRICO Y HORNO CUCHARA





GESTIÓN HÍDRICA

El agua que se utiliza en la sede N° 2 - Planta de Pisco-, proviene de fuentes naturales (aguas subterráneas), cuyo volumen de consumo en el 2016 fue de 1,319,594.45 m³/año, medidos a través de medidores de caudal (lectura de medidor) colocados en la tubería de succión de cada pozo de agua subterránea. Conscientes que en la región el agua es un recurso escaso, buscamos continuamente la eficiencia de nuestro consumo y reutilización del agua.

[G4 – EN8]

El volumen de agua reutilizada fue de 615,156.66 m³/año, lo que representó el 46.6% del consumo. Esta reutilización de las aguas proviene de dos sistemas de tratamiento:

- **PTARI:** Planta de Tratamiento de Agua Residual Industrial, cuyo volumen de reutilización de agua fue de 528,036.66 m³/año (aguas que reingresan al proceso).
- **PTARD:** Planta de Tratamiento de Agua Residual Doméstica (tres lagunas facultativas y dos plantas de lodos activados): 87,120 m³/año.

La metodología utilizada para el cálculo fue de la siguiente manera:

- **PTARI:** Se ha aplicado balance de materia:
 - (a) $\text{Recovery Osmosis Inversa} = \text{Permeado} / (\text{Permeado} + \text{concentrado})$.
 - (b) $\text{Aporte} = \text{Evaporación} + \text{Purga (Balance de materia en Cooling Towers)}$.
 - (c) $\text{Purga} = \text{Aporte} / \text{Ciclos de concentración}$.
- **PTARD:** mediante medición de lectura de medidor (contador de caudal).
[G4 – EN10]



A través de las plantas de tratamiento industrial y doméstica se ha logrado reutilizar el 46.6% del consumo total de agua.





EMISIONES

CAASA realizó el cálculo de la medición de CO₂ bajo la metodología de la Asociación Internacional de la Industrial del Hierro y Acero - World Steel Association de la planta de Pisco.

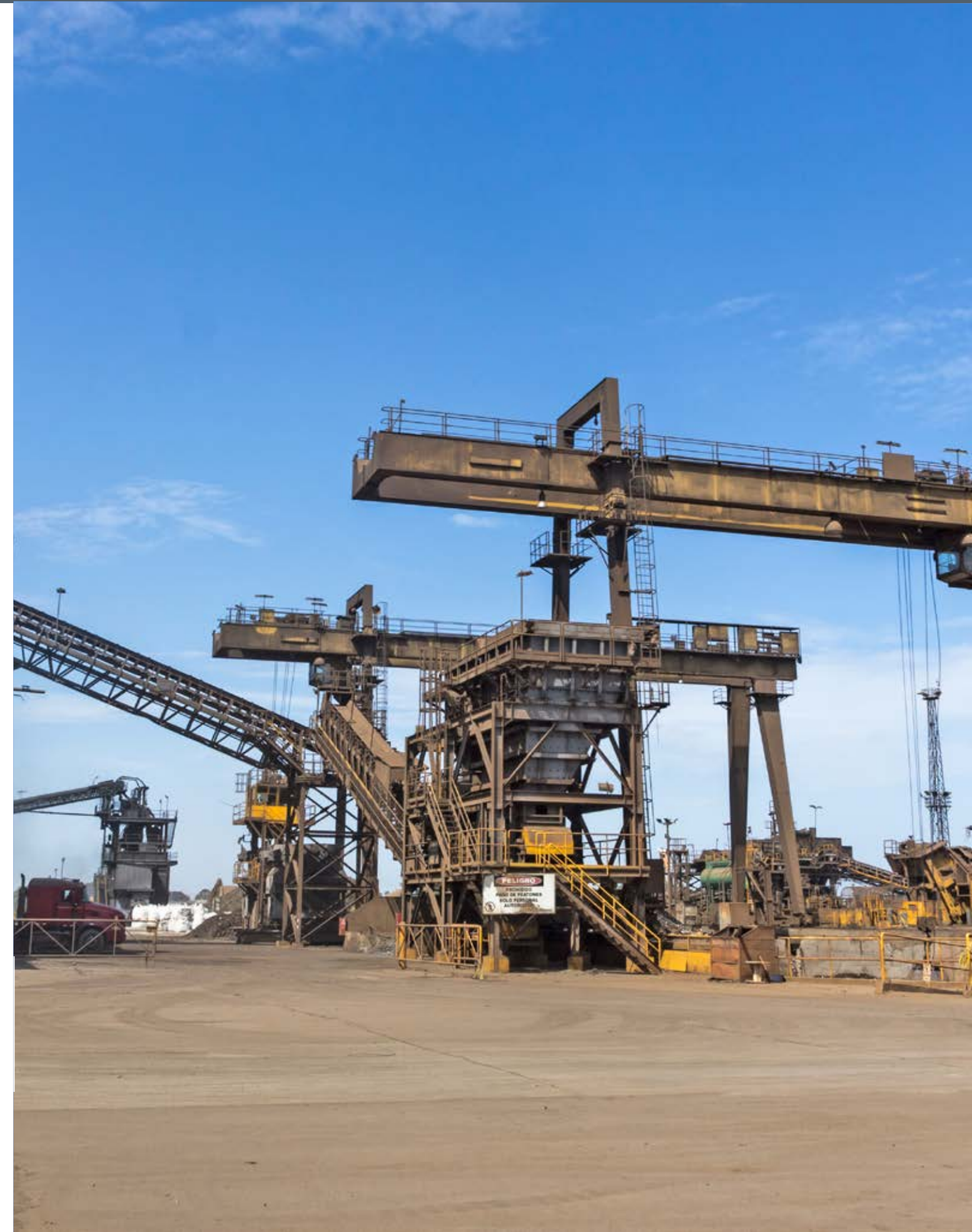
Nuestra adecuada gestión ambiental nos ha llevado a reducir en el año 2015 un 23% de emisiones de CO₂ en comparación con el año 2014, debido a que se ha tenido un menor consumo de carbón (antracita), reflejo de la reutilización de sub productos industriales y residuos en los procesos productivos y un menor consumo de electricidad debido a la mejora continua de los procesos en las áreas de Reducción Directa, Laminación y Acería.

La data de la evaluación de las emisiones de CO₂ del año 2015 se encuentra en la plataforma de World Steel Association desde agosto del 2016. Durante el primer semestre del 2017, se efectuarán los cálculos de las emisiones del año 2016. [\[G4 - EN15\]](#)

La reducción en el consumo de energía permitió disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en *scope 2* (mayor cantidad de reducción) y *scope 3*. [\[G4 - EN19\]](#)



Formamos parte del
**Climate Action
Member** de la World
Steel Association.





Realizamos la trazabilidad de la disposición de residuos sólidos peligrosos.



MÉTODO DE ELIMINACIÓN



Reciclaje



Disposición en relleno



Reutilización

EFLUENTES Y RESIDUOS

Mediante el PTARD: Planta de Tratamiento de Agua Residual Doméstica (tres lagunas facultativas y dos plantas de lodos activados) hemos tratado las aguas provenientes de la Planta de Pisco - Sede N°2 y reutilizado 87,120 m³/año en el 2016, para el regado de áreas verdes. [\[G4 – EN22\]](#)

En el caso de los residuos de planta y residuos comunes, el tratamiento se efectuó de la siguiente manera:

	Residuos Peligrosos	Residuos No Peligrosos
Reciclaje	17 T	252 T
Disposición en relleno	107 T	933 T
Reutilización	0.0 T	161 T

El método de eliminación de residuos se aplicó en cumplimiento de la Ley 27314 – Ley General de Residuos – y su reglamento aprobado por D.S. 057-2004 PCM, en el que se establecen los lineamientos para el manejo de residuos.

Para asegura el cumplimiento de la normativa, de ser el caso solicitamos el servicio de EPS-RS o EC-RS y la documentación pertinente que permite realizar la trazabilidad para una adecuada disposición (documentos como manifiestos de manejo de residuos sólidos peligrosos y/o constancias de tratamiento y disposición final). [\[G4 – EN23\]](#)



INVERSIONES AMBIENTALES – 2016



Proyectos ejecutados

- Mejoramiento del almacén central de residuos: **US\$ 9,403**
- Implementación del sistema de cribado y limpieza de chatarra: **US\$ 1,025,919**
- Mejoramiento del Sistema de Succión de Humos de la Nave de Acería **US\$ 514, 351**
- Cambio del techo de la nave de acería: **US\$ 226,247**



Proyecto de Prevención y Gestión Ambiental

- Manejo Integral de Residuos: **US\$ 292,812**
- Monitoreos Ambientales y control de polución: **US\$ 57,398**
- Tratamiento de Agua: **US\$ 16,745**
- Otros costos para la prevención y gestión ambiental: **US\$ 180,237**

[G4 – EN31]



MECANISMOS DE RECLAMOS

Los reclamos o quejas sobre aspectos ambientales se gestionan a través del área de Medio Ambiente cuyas respuestas se realizan de forma escrita o verbal.

Durante el 2016, solo se registró un reclamo, presentado por SERNANP, sobre la caída de chatarra de los vehículos de carga pesada que transitaban por la vía Puerto San Martín, en Pisco. En cinco días, implementamos las acciones correctivas como: la obligatoriedad del manteado de camiones según las características de carga de chatarra y la supervisión móvil durante los operativos de descarga en el Puerto San Martín.

[G4 – EN34]



CONSTRUYENDO CAMINOS CON ECOGRAVILLA

Para conocer la factibilidad del uso de la ecogravilla como material y base para obras de pavimentación realizamos un estudio en el 2012, el cual fue aprobado por el Ministerio de Transporte y Comunicaciones en agosto del mismo año.

En base a este estudio se realizó las coordinaciones entre CAASA y COVIPERU, empresa ejecutora del Proyecto Red Vial N° 6 (Sub Tramo Chincha – Ica), para el empleo de nuestro material en el proyecto de construcción de la carretera Chincha - Ica.

Las coordinaciones entre CAASA y COVIPERU se iniciaron en marzo del 2015, y la primera donación de ecogravilla se efectuó en noviembre del 2015, utilizándose cerca de 9,500 T para la zona de “Pozo Santo”.

Como parte de nuestro proceso productivo generamos 10 mil T de ecogravilla por mes y por sus características granulométricas y de compactación, las cerca de 350,000 T de este material que teníamos almacenado serán utilizado en la nueva Carretera Panamericana Sur en:

- Relleno de paso a desnivel en el sector de San Andrés.
- Construcción del intercambio vial de San Andrés.




Estaremos donando más de 350 mil toneladas de ecogravilla para la construcción de carreteras.



El enfoque en gestión humana se basa en los valores y políticas de la Corporación, que se traducen en trabajo seguro, igualdad de género, diversidad, bienestar y reconocimiento.



 **NUESTRO
EQUIPO**



“CAASA es un buen lugar para laborar. Cada uno de nosotros somos pieza importante para el éxito de la empresa que constantemente está innovando y velando por el cuidado del medio ambiente. Me siento orgullosa de pertenecer a esta gran familia”.

Erika Canaval
Asistente administrativo de Gestión Humana

“Al estar en CAASA he conocido profesionales de alta capacidad en cada una de sus especialidades, los cuales cumplen objetivos optimizando recursos, eso hace que uno como profesional investigue más, trate de mejorar continuamente y de lo mejor de sí en el trabajo. El área de medio ambiente está avanzando en su rol de supervisión y cuidado del medio ambiente e incentivando la sensibilidad ambiental en los colaboradores”.

Alexis Luján
Supervisor de Medio Ambiente - Sede Lima



“La empresa ha estimulado el desarrollo de mis competencias y habilidades. Desde que integro el equipo de Acería, enfrentamos retos y desafíos con el fin de mantener la competitividad global. Esta responsabilidad nos exige un alto nivel de preparación constante y conocimientos”.

José Berna
Jefe de Control de Procesos de la Gerencia de Acería y Reducción Directa



“Para quienes nos dedicamos a la prevención de riesgos ocupacionales, trabajar en una empresa considerada de alto riesgo y con la interacción de más de 1500 trabajadores, entre personal directo, tercerías, contratistas y proveedores, **pone realmente a prueba nuestro conocimiento y experiencia a nivel profesional”.**

Omar Berrospi
Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo



72%

Provenientes de la Región Ica



1,196

Colaboradores

Promovemos el crecimiento profesional y personal de nuestros colaboradores brindando una comunicación oportuna sobre el desempeño y la retroalimentación de los equipos de trabajo.

Gracias a las ideas innovadoras de los colaboradores pudimos hacer frente a los desafíos de la coyuntura del mercado nacional e internacional que se presentaron en el 2016.

EMPLEO

Durante el 2016 se generaron 1,196 empleos directos. El 48.6% de nuestra planilla está compuesta por obreros, mientras que el 47.8% por empleados y los funcionarios representan el 3.6%.

La planta de Pisco concentró el 72.8% del total de colaboradores, la sede de Lima con el 25.8% y la sede de Arequipa, tras su cierre al finalizar el primer semestre, reunió el 1.4%.

Los salarios en la Corporación se determinan según a la clasificación laboral, medición de desempeño y acorde al mercado, sin distinción de género ni prácticas discriminatorias. Nuestros colaboradores contaron con los siguientes incentivos

remunerativos: Bonificación Trabajo Nocturno, Bonificación por Quinquenio, Asistencia Perfecta, Prima de Producción, Comisión de Ventas, Bono Cumplimiento Metas y Bono 1ero de Mayo (Día del Trabajo).

Mantener el bienestar y seguridad de los colaboradores es nuestra principal preocupación. Además de cumplir con la legislación peruana, otorgamos beneficios adicionales y atractivos para el mercado local.

Los trabajadores de la Corporación contaron con los siguientes seguros: Vida Ley, Vida Exceso Tope, Vida 2da Capa, De Accidentes y EPS. También se beneficiaron con asignación vacacional, asignación familiar, asignación de fallecimiento, préstamo escolar, asignación de alimentación, asignación de transporte, asignación de vivienda y pago anticipado de haberes.

[G4 – LA2]

Durante el 2016, 13 colaboradores de las gerencias de Comercial, Compras Estratégicas, Informática, Finanzas, Gestión Humana y Auditoría Interna ejercieron el derecho de maternidad y paternidad.

[G4 – LA3]



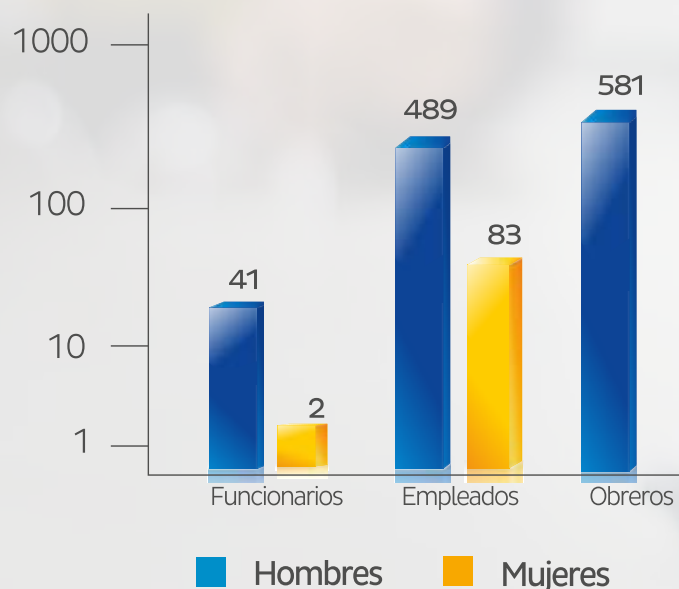
FUERZA LABORAL

TIPO		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Planilla	Funcionarios	41	2	43
	Empleados	489	83	572
	Obreros	581		581
Región	Lima	238	71	309
	Arequipa	15	1	16
	Ica	858	13	871
Edad	Menor de 30 años	104	28	132
	Entre 30 y 50 años	756	51	807
	Mayor de 50 años	251	6	257

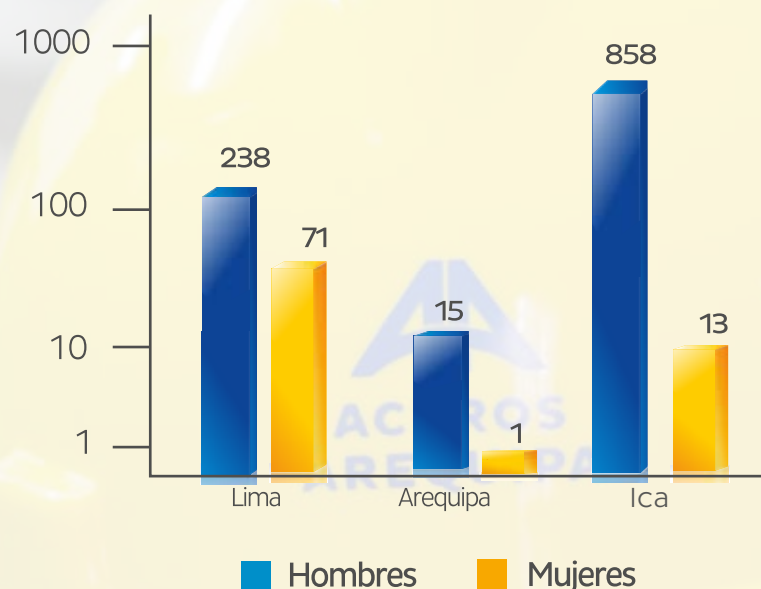
[G4 - LA1]

Contamos con un equipo de colaboradores altamente calificados y aspiramos a captar y retener al mejor talento.

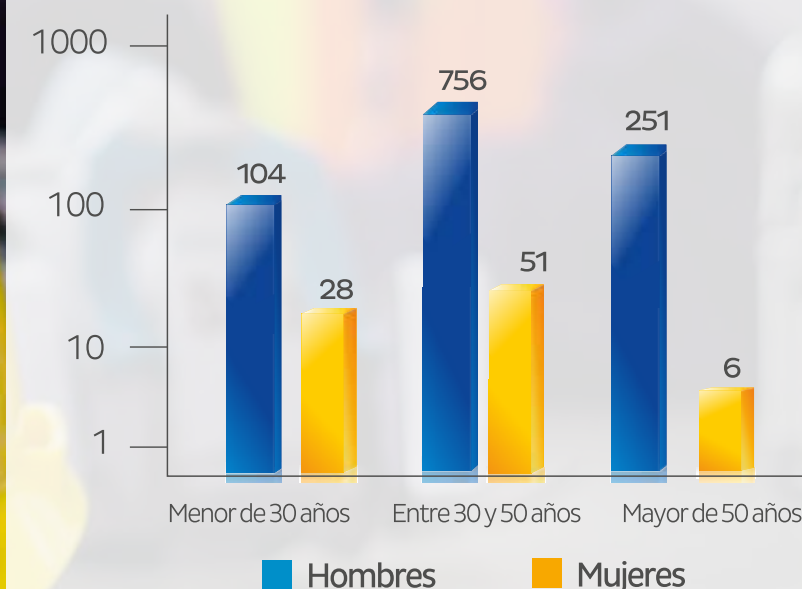
Planilla

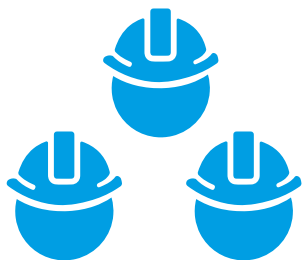


Región



Edad





Convenios Colectivos

En el 2016, la negociación colectiva con los sindicatos concluyó el 18 de marzo (dos meses y medio de negociación), logro importante en la gestión al mantener la armonía laboral con acuerdo de trato directo.

[G4 – LA4]



RECONOCIMIENTO

Bono 25 años

(Entrega de incentivo económico)

Programa de Sugerencias

(Concurso de ideas, mejor sugerencia)

Programa de 5's

(Zona con mejor aplicación de 5's)

Equipo de alto desempeño

(Equipo con mayor avance en metodología)

Círculos de Calidad y Grupos de Progreso

(Mejores proyectos de mejora)

Compromiso con la seguridad

(Áreas que acumulan HH sin accidentes)

Récord de Producción

(Superación del récord de producción)



LAS MUJERES EN CAASA

Al cierre del 2016, 85 mujeres trabajaron en la Corporación, lo que representó el 7% de nuestros colaboradores. Dos ocuparon cargos directivos (funcionarios) y 83 fueron empleados. En el 2015, la participación de las mujeres fue de 7%. [G4 – LA12]

Respecto a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, nuestra administración de remuneraciones se basó en la importancia de los puestos, la comparación con el mercado y el desempeño de los colaboradores sin considerar el sexo, raza u otro factor distinto a los mencionados.

[G4 – LA13]





DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD

“Por encima de la producción, productividad y costos está la seguridad y salud de nuestros colaboradores”. Es la premisa que guía nuestras operaciones.

Un hito importante durante el 2016 fue la elaboración de la Política Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional, y la Política Corporativa de Gestión de Riesgos, que priorizan la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Para viabilizar los esfuerzos en pro de la seguridad, CAASA puso a disposición los recursos y gracias al trabajo conjunto con los colaboradores mediante sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud Paritario, se mejoró el desempeño en seguridad.

También se invirtió en tecnología y capacitación con el objetivo de velar por la integridad de nuestros colaboradores y de las instalaciones. A nivel corporativo, nuestros directivos establecieron los objetivos y las líneas estratégicas de integridad, que fueron la base para la elaboración de nuestros objetivos y del plan anual.



“Por encima de la producción, productividad y costos está la seguridad y salud de nuestros colaboradores”.



La gestión de SSO se alineó a los criterios de la Norma OHSAS 18001, con cuya certificación contamos desde el 2010.

Asimismo, la Política de Sistema Integrado nos compromete a cumplir con los requisitos legales vigentes en cada lugar donde CAASA desarrolla sus actividades; en este sentido, se estableció en el octavo punto: el compromiso en la identificación de los peligros, evaluar y controlar los riesgos, con la finalidad de proteger la integridad y salud ocupacional de las personas que trabajan en las operaciones.

SEGURIDAD

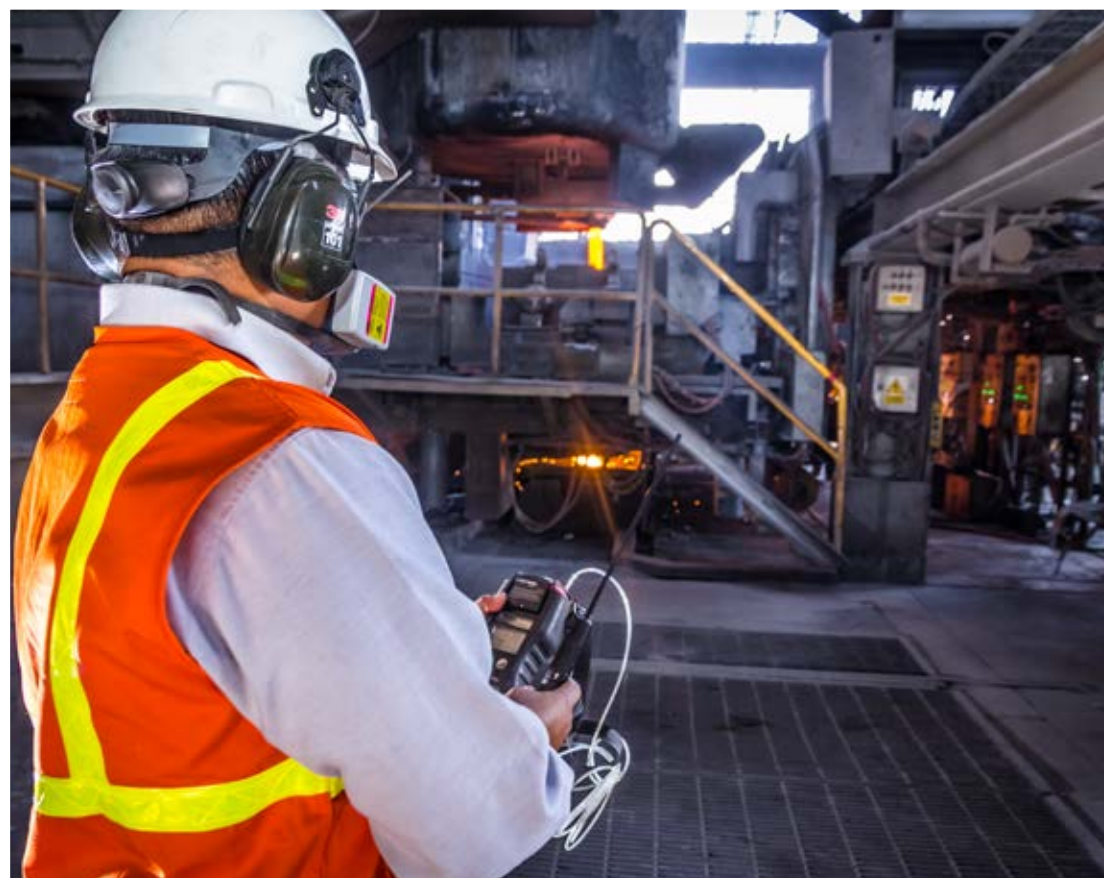
Durante los últimos años, el índice de accidentabilidad pasó de 7.37 en el 2010 a 1.11 en el 2016, ratificando la adecuada gestión de riesgos dirigida a la prevención de accidentes. El mismo efecto se pudo observar en los días perdidos que pasaron de 6,108 a 1,150 y el índice de gravedad de 1,431 a 197, que mostraron una marcada tendencia a la baja en los tres casos. [\[G4 – LA6\]](#)

INDICADORES DE SEGURIDAD



	2014	2015	2016
Accidentes	51	49	33
Días Perdidos	1,535	1,582	1,150
Trabajadores	2,669	2,211	2,014
H-H Trabajadas	7,235	6,207	5,836
Índice de Frecuencia (IF)	7.05	7.89	5.65
Índice de Gravedad (IG)	212.17	254.86	197.06
Accidentabilidad (IA)	1.50	2.01	1.11

El índice de accidentabilidad pasó de 7.37 en el 2010 a 1.11 en el 2016, ratificando la adecuada gestión de riesgos.



Comités por la seguridad y salud

En CAASA se establecieron diferentes comités para velar por la seguridad y salud de los trabajadores. Además, se analizó permanentemente la gestión de seguridad y salud en el trabajo, y se definieron estrategias para el mejor control de los riesgos que se presentan diariamente, en una industria tan dinámica y compleja.

Estos comités, liderados por las áreas de Control Estratégico y Seguridad y Salud Ocupacional, establecieron las estrategias para cada período. Asimismo, las decisiones y acuerdos que se determinaron en cada uno de los comités, involucraron a los trabajadores, empleados de mando medio y a la alta gerencia, quienes se comprometieron a contribuir con la prevención de accidentes y el deterioro de la salud de nuestros colaboradores. [G4 – LA5]

Las decisiones y acuerdos que se determinaron en cada uno de los comités involucraron a los trabajadores, empleados y directivos.



Comités	Número de integrantes	% de trabajadores
Seguridad y Salud en el trabajo	23	3
Gerencia de Acería	16	2
Gerencia de Laminación	22	3
Superintendencia de Mantenimiento, Talleres y Utilidades	7	1
Comité de Calidad – Producción	11	1
Comité de Calidad – Gestión Humana	12	1

Un pilar: la salud de los colaboradores

Para la prevención de enfermedades ocupacionales, la Corporación despliega diversas actividades que van desde la vigilancia, entrenamiento, monitoreo hasta el control mediante campañas y otras actividades relacionadas con el cuidado de la salud. También se despliegan acciones enfocadas a enfermedades comunes, atención de urgencias y emergencias médicas.

Los esfuerzos en pos de la salud de nuestros colaboradores se despliegan al amparo de las disposiciones legales vigentes y de los lineamientos de nuestra política de gestión.

Realizamos monitoreo de agentes y factores del ambiente de trabajo, exámenes médicos ocupacionales, campañas de vacunación y de salud.





ACTIVIDADES DE SALUD OCUPACIONAL

Exámenes Médicos Ocupacionales (EMO's)

Con el objetivo de prevenir la ocurrencia de enfermedades ocupacionales, vigilar y disponer las medidas de control se realizaron, periódicamente, exámenes médicos de ingreso y al final del vínculo laboral, a potestad del colaborador.



Monitoreo de Agentes y Factores del Ambiente de Trabajo

Para anticiparnos a los posibles agentes de naturaleza química, física o biológica a la que pudieron estar expuestos nuestros colaboradores se realizó la toma de muestras de los ambientes de trabajo y se evaluaron los niveles de exposición con la presencia de los colaboradores para disponer las medidas de control. De igual manera, se procedió con los factores ergonómicos y psicosociales.

Campañas de Vacunación

Los colaboradores de CAASA y de las empresas contratistas se beneficiaron de las campañas de vacunación contra la Influenza, Hepatitis B y Tétanos.



Campañas de Salud

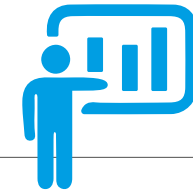
Como parte de las medidas de minimización de los riesgos a la salud detectados en los EMO's se realizaron campañas médicas con la intervención de médicos de distintas especialidades: Cirujanos, Otorrinos, Oftalmólogos, Cardiología y Neumología.





Entrenamiento en seguridad

Tenemos el firme compromiso de continuar reduciendo los accidentes, por ello, durante el 2016 se desarrolló programas de capacitación y entrenamiento dirigido a los empleados (personal directo), colaboradores de las empresas de intermediación y personal de las compañías terciarizadas, así como a las familias de nuestros colaboradores.



HORAS HOMBRE DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SSO

Sede	2014	2015	2016
Pisco	11,809	13,416	17,130
Lima	12,886	4,729	8,952



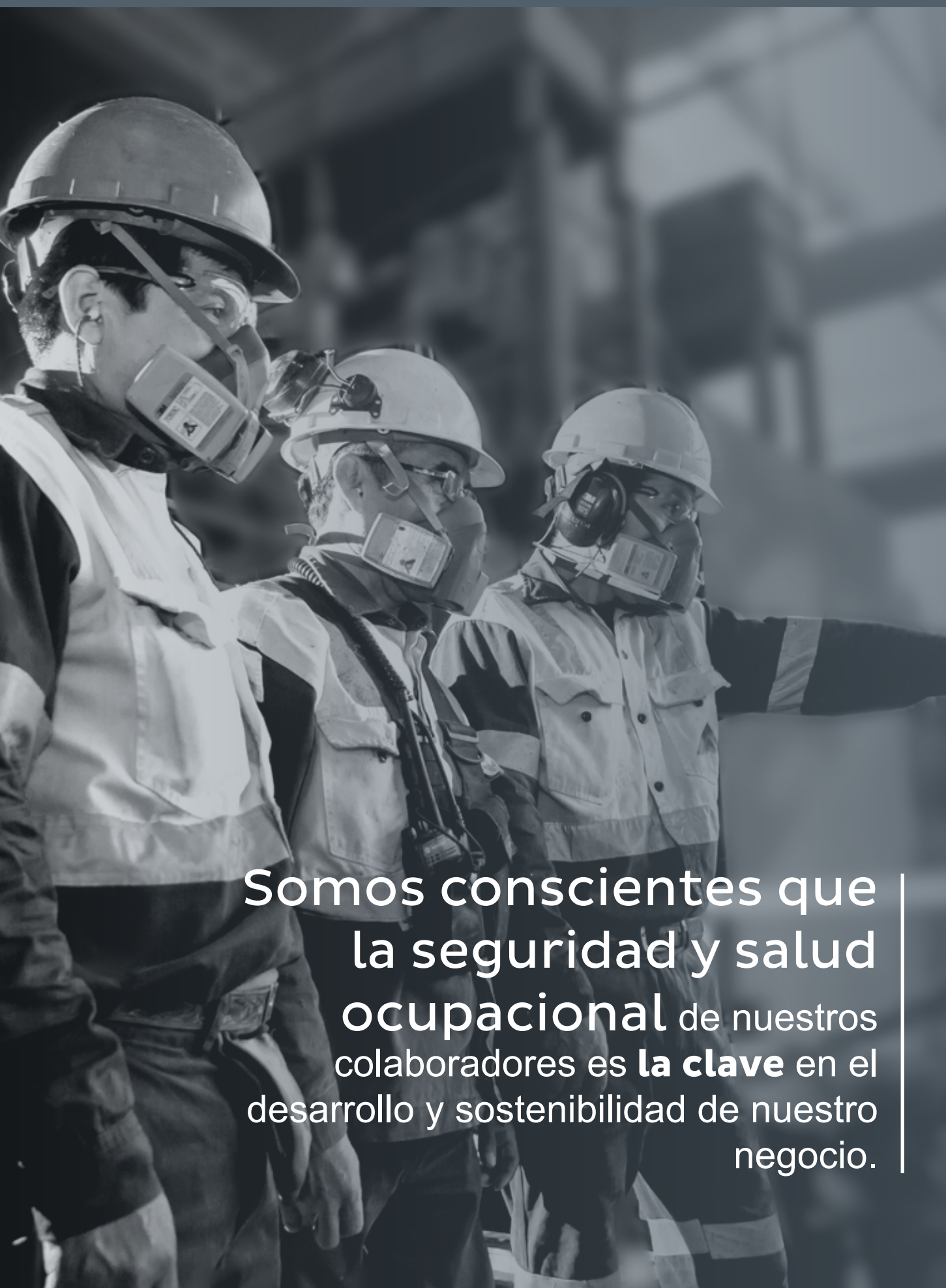
Entrega de premios y capacitación SBC.



Capacitación "Manejo de materiales peligrosos".



“La seguridad y salud ocupacional requiere de dedicación y esfuerzo para realizar una inducción, capacitación y entrenamiento en forma permanente”.



Somos conscientes que
la seguridad y salud
ocupacional de nuestros
colaboradores es **la clave** en el
desarrollo y sostenibilidad de nuestro
negocio.

Seguridad basada en el comportamiento (SBC)

El Programa se orientó a identificar los factores personales y del ambiente de trabajo que pudieron producir accidentes. En este programa se hizo énfasis en cómo el compromiso de cada trabajador con la seguridad y salud en el trabajo interviene en la prevención de accidentes.



Curso de Seguridad Basada en el Comportamiento.



Capacitación SBC.

Dinámica de Campo.

Comando de incidentes - Brigadas de Emergencia

CAASA, al igual que toda empresa industrial del país no está exenta de sufrir incidentes que pongan en riesgo la seguridad de los colaboradores y la continuidad del negocio. Por ello, durante el 2016, realizamos constantes entrenamientos dirigidos a nuestro personal, brigadas de emergencia, así como a quienes les toca liderar las acciones ante una emergencia.

DISTINTIVOS DE BRIGADISTAS DE EMERGENCIA

Evacuación y rescate



Materiales Peligrosos

Contra incendio



Primeros auxilios

Pusimos en práctica de manera frecuente las principales emergencias por riesgo, previamente identificados en los diferentes procesos industriales, así como posibles desastres naturales propios de la zona geográfica en la que se ubican nuestras operaciones.



Capacitación Brigadas de Materiales Peligrosos



Capacitación en Primeros Auxilios



Capacitación Brigadas Contra Incendio



PROGRAMAS E INICIATIVAS

Capacitación de Prevencionistas

Con el personal de SSO de las diferentes empresas contratistas y proveedoras de servicios que trabajan con CAASA, considerados como parte de la gestión de SSO, se mantuvo una estrecha comunicación y capacitación porque fueron los encargados de velar por la seguridad de los trabajadores externos, quienes laboraron en nuestras instalaciones.



Capacitación de prevencionistas – Retroalimentación de accidentes – Curva de Bradley.

Motivación en SSO

En CAASA hemos trabajado en diferentes programas de motivación orientados a favorecer la implementación de nuestros programas de prevención de accidentes. Destacaron los programas “La Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, “Eliminación de Herramientas Hechizas”, “Seguridad Basada en el Comportamiento” y el curso “Coaching en Seguridad y Salud Ocupacional”, entre otros.



SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

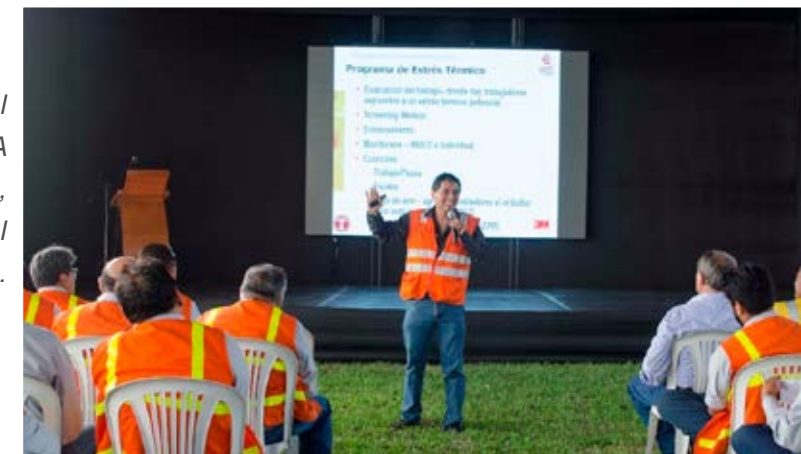
Como todos los años, celebramos la “Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo”, junto a los colaboradores, quienes participaron en los diferentes concursos de conocimientos y actividades en campo, y pusieron a prueba los conocimientos y habilidades para hacer frente a una emergencia. También, se expusieron artículos y equipos de seguridad, y se brindaron capacitaciones y una charla magistral sobre la importancia de la prevención en todas las actividades diarias.



Equipos de higiene expuestos por la empresa Focus.



Premiación de los concursantes la ruleta de seguridad y salud ocupacional.



Charla Magistral “Estrés Térmico”. A cargo de Axel Ortiz, Gerente General Empresa Focus.



Premiación de los concursantes la ruleta de seguridad y salud ocupacional.

Personal de Almacén de Suministros, Ganadores del Concurso “El más Seguro”.



Personal de Acería, Ganadores del Concurso “El Que Más Sabe”.



Inauguración Semana de la Seguridad y Salud Ocupacional a cargo del Ing. Augusto Cornejo.



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Nuestros procesos de capacitación se enfocaron a nivel técnico y de conocimiento en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente, Sistema Integrado de Gestión, Organizacional y Eficacia Personal.

Durante el 2016, se impartieron un total de 75,093 horas de capacitación dirigidas a 984 colaboradores de Pisco y Lima, a nivel interno y externo. La sede de Pisco concentró 60,404 horas hombre de formación, con capacitación interna. Del total de los colaboradores capacitados, los empleados representaron el 52%, seguidos de los obreros, 46%; y funcionarios, 2%. [G4 - LA9]

HORAS DE CAPACITACIÓN POR CLASIFICACIÓN DE COLABORADORES - 2016

CLASIFICACIÓN LABORAL	LIMA		PISCO		TOTAL	
	Colaboradores	H/h	Colaboradores	H/h	Colaboradores	H/h
Funcionarios	14	358	10	544	24	902.00
Empleado	213	13,131	299	21,202	512	34,333.00
Obreros	14	1,200	434	38,658	448	39,858.00

Adicionalmente, cada año, la Corporación aplica la Evaluación de Desempeño a nivel corporativo para el personal con el propósito de mejorar las competencias de nuestros colaboradores.

En el 2016 participaron 584 colaboradores en la evaluación, en la que se adicionó la etapa de evaluación de cumplimiento de objetivos esperados enlazándolos con el sistema BALSC. [G4 - LA11]



Se logró

75 Mil

Horas Hombres de capacitación



El 39.3% de las capacitaciones ejecutadas incluyeron temas de seguridad y salud ocupacional y el 38.6% fueron sobre aspectos técnicos.

PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES

En CAASA promovemos la mejora del desempeño de nuestros proveedores y contratistas, especialmente en las buenas prácticas laborales. Por ello, el 2016 se contrató los servicios del estudio de abogados Cornejo & Santiváñez Laboralistas, que se encargó de realizar una auditoría de cumplimiento de obligaciones socio-laborales a 16 empresas que prestan servicios en forma permanente en la planta de Pisco. La finalidad fue identificar oportunidades de mejora y minimizar las contingencias laborales que pudieran generar a la Corporación. [G4 – LA14]



MECANISMOS DE RECLAMOS LABORALES



Los reclamos laborales fueron atendidos por las áreas de Gestión Humana de forma presencial, vía email, vía telefónica y línea de comunicación ética de la web corporativa. Sin embargo, estamos buscando y evaluando un sistema que nos permita hacer un mejor seguimiento a las reclamaciones del personal. [G4 – LA16]



DERECHOS HUMANOS

El respeto por los derechos humanos es un compromiso voluntario inherente a nuestra gestión corporativa.

En ese sentido, a pesar de que no existe una cláusula referida a la protección de los derechos humanos de los trabajadores, en los contratos que suscribimos con las empresas contratistas existe una cláusula que obliga a la contraparte el cumplimiento de los derechos laborales de sus propios trabajadores.

[G4 – HR1]

Somos respetuosos de la libre asociación y libertad de sindicalización. Reconocemos al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Corporación Aceros Arequipa S.A. (Pisco) que cuenta con 420 sindicalizados y al Sindicato de Trabajadores de Corporación Aceros Arequipa S.A. (Arequipa) que registra 68 sindicalizados. [G4 – HR4]



En los contratos que suscribimos con las empresas contratistas existe una cláusula que obliga a la contraparte el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores.





ACTIVIDADES INTERNAS

Buscamos integrar a los colaboradores y sus familiares a través de las actividades de confraternidad, talleres y cursos de vacaciones útiles.



Navidad del Niño CAASA

Las familias de nuestros colaboradores participaron en las actividades que organizamos por las fiestas navideñas.



Aniversario de Aceros Arequipa: Final Intersedes

La sede Pisco fue el anfitrión de la final intersedes por el aniversario de la empresa, lo que fomentó la interacción entre los colaboradores de Pisco y Lima. Participaron 300 trabajadores y sus familias.

Talleres de pastelería Comercial

La Corporación no solo se preocupa por sus trabajadores, también busca el bienestar de su familia. Es por ello, que el 2016 se realizaron 2 talleres de pastelería comercial dirigida a las esposas, hermanas, hijas y madres de los trabajadores para que generen ideas de negocio y contribuir a la economía del hogar.



Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS

Certificación de Conadis y Minsa

Se ingresó nueve expedientes para evaluación ante CONADIS de los trabajadores que tenían un alto menoscabo de discapacidad para el trabajo.



Vacaciones Útiles

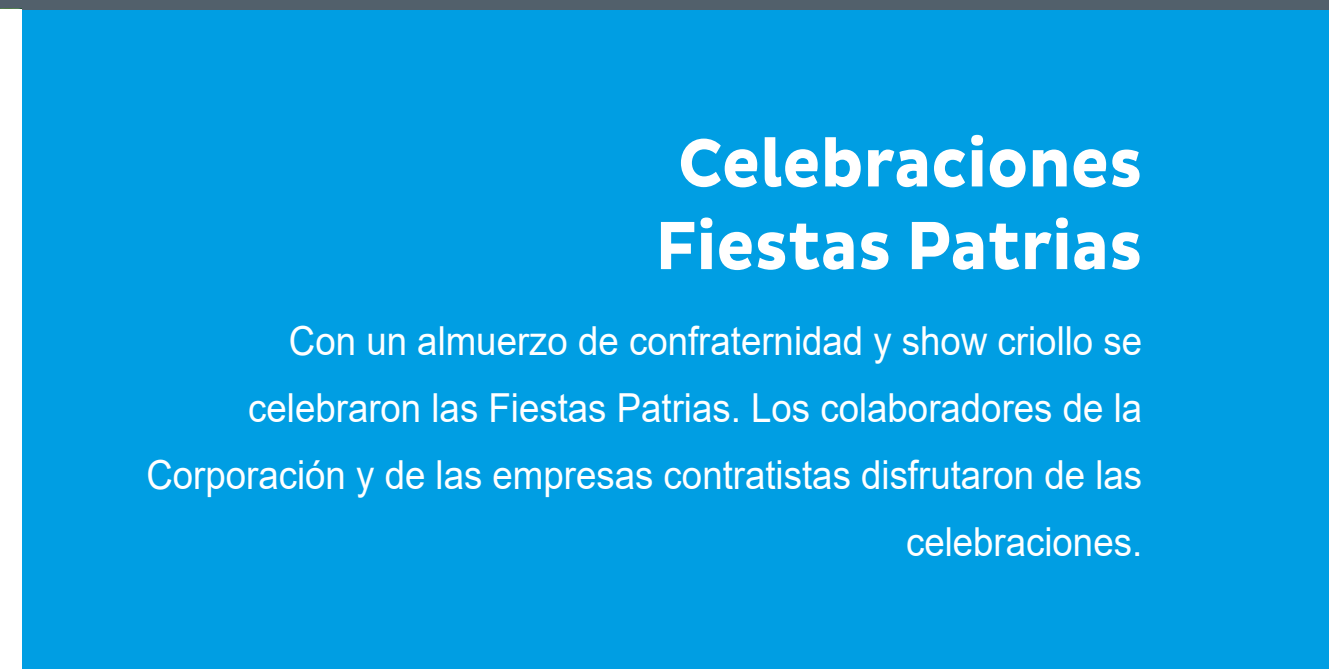
Natación, danzas, full dance, vóley, fútbol, dibujo y pintura

Los hijos de nuestros colaboradores desarrollaron sus habilidades y destrezas durante el periodo de vacaciones, en los diferentes cursos de diversión y aprendizaje. Participaron 265 niños y 60 esposas.



Campeonato Deportivo

Las olimpiadas se realizan anualmente. El 2016 participaron 22 equipos de fútbol entre máster y libre, integrado por los colaboradores.



Celebraciones Fiestas Patrias

Con un almuerzo de confraternidad y show criollo se celebraron las Fiestas Patrias. Los colaboradores de la Corporación y de las empresas contratistas disfrutaron de las celebraciones.



Concurso de Dibujo y Pintura (Navidad)

Para fomentar la unión familiar y despertar la creatividad y desarrollo de las capacidades artísticas en los niños, se realizó el Concurso de Dibujo y Pintura para los niños de 4 a 12 años, cuyo motivo artístico fue la Navidad.





EXCELENCIA OPERACIONAL

Modelo de Mejoramiento Continuo CAASA

A lo largo de los últimos 25 años, hemos implementado y consolidado exitosamente el Modelo de Mejoramiento Continuo CAASA, que, basado en las mejores prácticas de manufactura esbelta, busca incrementar la satisfacción de nuestros clientes, maximizar el valor generado a nuestros accionistas, minimizar las pérdidas, asegurar el desarrollo permanente de nuestro capital humano y la interiorización y puesta en práctica de nuestros valores corporativos: enfoque al cliente, excelencia, trabajo en equipo, liderazgo, compromiso y responsabilidad.

El Modelo de Mejoramiento Continuo CAASA está constituido por programas en los que nuestros colaboradores participan por medio de frentes individuales y grupales.



248 colaboradores
involucrados en 31
equipos concluyeron 25
proyectos de mejora.

PROGRAMA CÍRCULOS DE CALIDAD Y GRUPOS DE PROGRESO

Mediante el Programa Círculos de Calidad y Grupos de Progreso, se forman equipos de mejora abocados a la solución de problemas y el desarrollo de propuestas innovadoras para mejorar la eficiencia de nuestros procesos. Los equipos hacen uso de una metodología de solución de problemas y herramientas de calidad para generar e implementar soluciones de bajo costo y de alto impacto.

En el 2016 participaron 248 colaboradores en 31 equipos y se concluyeron 25 proyectos.

4	Proyectos orientados a mejorar la productividad y eficiencia en las plantas de acería y laminación, y planta de agua
15	Proyectos orientados a incrementar disponibilidad y confiabilidad de las máquinas, y reducir paradas imprevistas y programadas en las plantas de acería y laminación
3	Proyectos orientados a disminuir los tiempos de transportes internos de chatarra, productos en proceso y productos terminados
1	Proyecto orientado a disminuir el exceso de inventario en los almacenes de insumos y suministros
1	Proyecto orientado a fortalecer las condiciones de seguridad en la planta de laminación
1	Proyecto orientado a agilizar la evaluación de equipos críticos en la planta acería a partir del desarrollo de un método de análisis metalográfico

PROGRAMA DE SUGERENCIAS

El Programa de Sugerencias incentiva la participación de los colaboradores de línea para que, a través de su experiencia y creatividad, se generen ideas para lograr mejoras enfocadas a optimizar continuamente nuestros procesos, productos y/o servicios desde el punto de vista de calidad, seguridad y medio ambiente.

Los colaboradores que han implementado exitosamente sugerencias con beneficio económico, son premiados con un porcentaje del ahorro obtenido.

En los últimos 22 años se han implementado más de 20 mil sugerencias, las mismas que representaron beneficios económicos por 188 mil dólares en promedio cada año.

En el 2016 se generaron 1,052 sugerencias y logramos la implementación del 70% de las sugerencias viables; 348 sugerencias orientadas a la optimización de tareas y 379 sugerencias a mejorar la gestión de medio ambiente, de seguridad y salud ocupacional.



Se generaron
1052
sugerencias y se
implementó el 70% .





Reconocemos la participación de nuestros colaboradores en proyectos de mejora continua y de la **excelencia en los procesos de producción, gestión de la seguridad e impacto ambiental.**

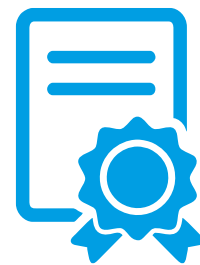


PROGRAMA 5'S

El programa 5'S es una herramienta para implementar prácticas de orden y limpieza, así como el uso de la gestión visual para propiciar la productividad y reducción de desperdicios. Por medio de un esquema de zonificación de alcance corporativo, aseguramos el cumplimiento de los estándares de gestión ambiental, mantenimiento de zonas seguras y preservación de los activos fijos asignados.

Todos los años, CAASA organiza campañas para impulsar la implementación y revisión de la metodología, y la validación de resultados a través de un proceso de certificación interna 5'S en las zonas de trabajo.

En el 2016, de las 235 zonas mapeadas a nivel corporativo, se logró la certificación de 137 zonas en las categorías taller, planta y almacén.



Se **certificaron 137 zonas en las categorías taller, planta y almacén.**

PROGRAMA DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

Los EAD desarrollan una metodología integral enfocada en optimizar la sinergia y el trabajo en equipo, asegurar el alineamiento y despliegue de objetivos, analizar las actividades clave de sus procesos e implementar medidas para mejorar su desempeño de manera autónoma.

Estos equipos son auditados anualmente para evaluar el grado de cumplimiento con la metodología, y, de acuerdo al puntaje obtenido, pueden ser calificados en tres niveles de madurez: intermedio, avanzado y modelo.

En el 2016 se alcanzó el grado de madurez intermedio en 17 equipos piloto de nivel operativo en las plantas de acería y laminación, y en los almacenes de operaciones y productos terminados. Los EADs utilizan diversas herramientas para idear e implementar acciones de mejora.

Una de ellas SMED, metodología que permitió conseguir una reducción importante en el tiempo de cambio de medida en 3.84 horas en el tren 1 y 1.6 horas en el tren 2 de las plantas de laminación.



CULTURA DE CALIDAD E INNOVACIÓN

Buscamos ser una organización ágil, flexible y eficiente, para atender de manera oportuna las exigencias del mercado en un entorno altamente competitivo. Para ello, la participación de nuestros colaboradores es un pilar para mantener nuestro liderazgo. Trabajamos un **Programa Interno de Formación** en el que el modelo de mejoramiento continuo CAASA potencia la parte técnica para desarrollar competencias y habilidades en nuestros colaboradores, con especial atención a nuestro personal de línea, el corazón de nuestras operaciones.

En el 2016, se dictaron 1,300 horas hombre, capacitación a 364 colaboradores con un promedio de 3.57 horas por persona.

El programa interno de formación en el Modelo de Mejoramiento Continuo CAASA incluyó metodologías y herramientas como mantenimiento autónomo, S.M.E.D. para cambios rápidos de medida, las 5'S, metodología de los siete pasos, herramientas de calidad, mapeo de procesos, diagrama TPA, análisis multimomento, reporte A3, clasificación de desperdicios, etc.

Parte de nuestra estrategia de **comunicación interna** está enfocada en sensibilizar y mantener informadas a las partes interesadas. Durante el 2016, se difundieron 574 piezas gráficas con ese propósito.



El **plan de incentivos** alcanzó 1,251 productos promocionales entregados a nuestros participantes. Nuestro plan de reconocimientos alcanzó un total de 282 personas que tuvieron participaciones destacadas durante el ciclo anual de los programas.

Las **reuniones multinivel** son espacios de comunicación en los que interactúan los equipos de piso con la Gerencia General, los gerentes y superintendentes, para asegurar

el alineamiento y enfoque de los equipos con los objetivos del negocio; son la base para el despliegue en cascada desde las prioridades estratégicas corporativas hasta los objetivos de nivel operativo.

Asimismo, promueven el empoderamiento en los colaboradores y la oportunidad de feedback directo para la toma de decisiones. En el 2016, se concretaron 91 reuniones multinivel.





El comité de mejora continua es un grupo de trabajo establecido para evaluar y validar los cambios y las mejoras en los programas y asegurar su contribución de valor en los procesos; está integrado por la Gerencia de Producción, la Gerencia de Gestión Humana y Responsabilidad Social y la Gerencia de Control Estratégico de Gestión. Durante el 2016, se realizaron tres comités.

El **encuentro interno** es un evento que se realiza de forma anual en el que se exponen los proyectos desarrollados por nuestros equipos de mejora. En el 2016 se celebró la edición número 24 en una jornada de tres días con la participación de **20 proyectos de mejora**.

En el 2016, celebramos la quinta edición

del **evento de la excelencia**, certamen corporativo que se desarrolla anualmente en el que se presentan los desafíos más importantes de la Corporación y en el que el Presidente Ejecutivo, el Gerente General y la plana gerencial, premian y hacen entrega del Trofeo de Excelencia, distinción para los colaboradores más destacados de los programas de mejora.

Como reconocimiento, también desarrollamos videos animados que explican de forma didáctica las mejoras logradas; en este material, nuestros colaboradores ganadores pueden ver cómo su esfuerzo y creatividad quedan registrados para la posteridad, son una motivación para quienes aspiran a obtener el trofeo y un vehículo para difundir el *know how* generado a partir de las mejoras.

El **liderazgo de campo** se desarrolla a través de visitas planificadas, con el propósito de verificar la implementación y vigencia del sistema de mejoramiento continuo CAASA y la generación de valor en los procesos. Esta responsabilidad tiene dentro de su alcance a nuestra Gerencia General, los Gerentes y Superintendentes. A lo largo del 2016, nuestros funcionarios alcanzaron un total de 30 visitas.

En el 2016, implementamos las **inspecciones integradas** para fortalecer el cumplimiento de nuestros estándares de 5'S, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional.

Las inspecciones son realizadas por las

áreas de Medio Ambiente, Mejora Continua y Seguridad y Salud Ocupacional. Además, son también una herramienta para canalizar hallazgos de la Gerencia General en el contexto de sus visitas como Líder SST. La identificación de desviaciones y su solución se apoyan en el esquema de zonificación y delegados 5'S. En el 2016, se generaron ocho reportes de inspecciones integradas con alcance corporativo.

Los comités de calidad son reuniones que se efectúan de forma periódica en las que cada gerencia revisa el desempeño del sistema de mejoramiento continuo y el sistema integrado de gestión. En el 2016, se llevaron a cabo 15 comités en las gerencias de producción y cadena de suministros.



Héctor Hernández, técnico mecánico de la planta de Acería, fue reconocido y premiado por ser el autor e implementador de la sugerencia "Recuperar paneles de cobre cooling block" con un beneficio económico de \$ 103,620.



Gino Huaynalaya, técnico electricista de la planta de Laminación, fue reconocido y premiado por ser el autor e implementador de la mayor cantidad de sugerencias logrando un total de 46. Recibió una notebook como premio por ser el mejor sugerente del año.



El compromiso con la sociedad se basa en el respeto y el desarrollo sostenible de las poblaciones donde operamos.



LAZOS CON LA COMUNIDAD



NUESTRO LAZO CON LA SOCIEDAD

Es nuestro compromiso contribuir al desarrollo social y sostenible de las comunidades que interactúan directa o indirectamente con nuestras operaciones.

En línea con este accionar, se desarrollan herramientas y programas que dan soporte a nuestro compromiso. El trabajo en proyectos e iniciativas, que generan conciencia frente a los problemas sociales, se realiza, principalmente, a través de alianzas con la comunidad, asociaciones civiles, organismos gubernamentales y acciones de voluntariado, donde nuestros colaboradores comparten sus experiencias al participar en actividades de apoyo social.

Estas iniciativas están orientadas principalmente a promover la creación de microempresas y generar nuevas fuentes de trabajo, mejorar el acceso a la educación y cultura, además de promover el cuidado y protección del medio ambiente.

[G4 -SO1]



**TRABAJO
CONJUNTO**
con las instituciones públicas
y sociedad civil.



Acciones 2016 [G4 -SO1]



Biblioteca virtual

Como parte de nuestro lineamiento en apoyo a la educación, hemos entregado computadoras a las Municipalidades del Distrito de Túpac Amaru Inca y Paracas, las cuales han sido instaladas en la biblioteca virtual de cada localidad.



La implementación de una biblioteca virtual, como material didáctico permite optimizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, proporcionándoles una herramienta que les permitirá desarrollar y reforzar los conocimientos adquiridos en las aulas.

Con la biblioteca virtual se puede acceder a información a través de una interfaz amigable para realizar búsquedas a través de áreas temáticas o mediante el buscador.



Vivero municipal

Con el propósito de mejorar el ornato y las áreas verdes del Distrito de Túpac Amaru Inca nos integramos al programa liderado por la municipalidad para la incorporación de nuevas semillas al vivero municipal.

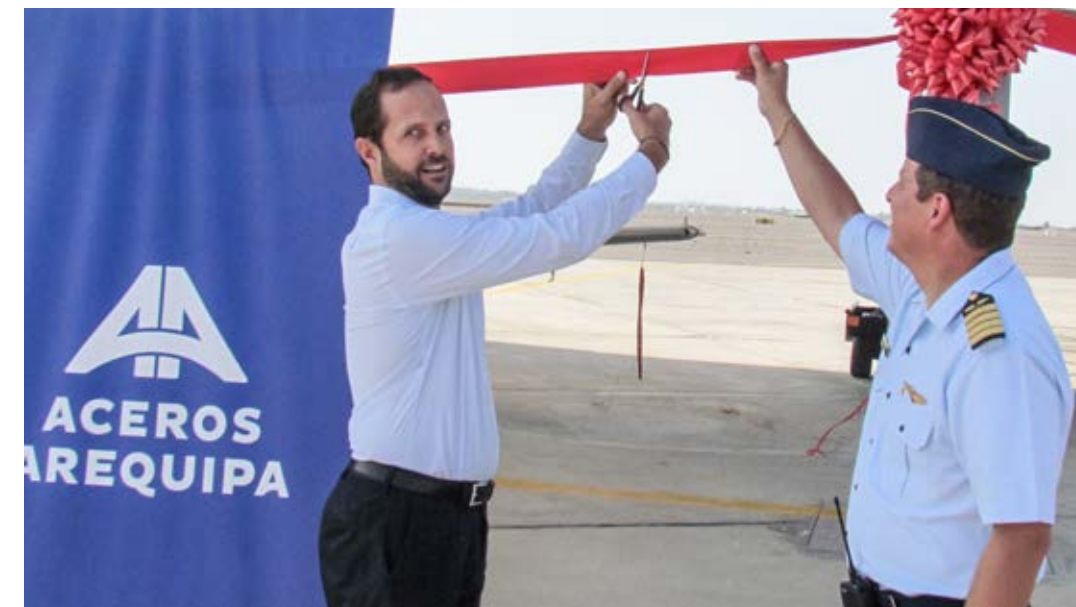




Escuela de formación de Pilotos N° 51

Con una inversión de US\$ 25 mil, CAASA realizó la construcción de dos cobertores para la Escuela de Formación de Pilotos N°51 de la Base FAP Cap. Fap “Renán Elias Olivera”, con sede en la ciudad de Pisco.

La obra servirá para proteger las aeronaves y equipos de las inclemencias del clima y preservar los materiales de la escuela, además de contribuir con la formación de pilotos.



Prácticas ambientales

Con el objetivo de concientizar a la población sobre las buenas prácticas ambientales para la conservación del medio ambiente, y en coordinación con la Municipalidad del Distrito de Túpac Amaru, CAASA donó cestos de basura a fin de mantener limpia y ordenada a la ciudad.



INTEGRACIÓN SOCIAL

1. Acciones de voluntariado

Nuestros colaboradores participan voluntariamente en diversas actividades de apoyo a la sociedad, tales como:



Asociación de las Bienaventuranzas

Es una casa hogar para niños y jóvenes abandonados, con enfermedades físicas y psiquiátricas, y necesidades especiales. Conocedores de esta realidad, nuestros colaboradores como parte de su espíritu de colaboración realizaron la entrega de canastas de víveres y juguetes para los niños.

Campaña Abrigando Corazones

Se donaron frazadas, colchas, ropa, zapatos y víveres para las personas afectadas por el friaje en las zonas altas del sur del Perú.



Donantes de felicidad

En CAASA promovemos la donación de sangre entre nuestros colaboradores para apoyar al Banco de Sangre del Instituto de Enfermedades Neoplásicas (INEN).

Parroquia San Antonio de Bellavista

Se donaron materiales de construcción para reparar los daños a causa del derrumbe del techo de la casa parroquial.



Teletón 2016

Conocedores de la labor que realiza el Hogar Clínica San Juan de Dios, nuestros colaboradores participan activamente apoyando la Teletón, el cual permite recabar donaciones a favor de niños con discapacidad física. Este año, se logró recaudar S/ 6,426 gracias al aporte de 139 trabajadores.



EXTENSIÓN SOCIAL

Gestionando desarrollo

Desde nuestro programa de Extensión Social aportamos al progreso de las comunidades a través de asesoría técnica y gestión de proyectos, otorgando a la población las herramientas necesarias para que sean ellas mismas las protagonistas de su progreso.

Incidimos en el fortalecimiento de las cadenas productivas a través del desarrollo de conocimientos y habilidades, las mismas que les permitirán ser autogestionarias.

Parte de las acciones de Extensión Social, las realizamos en la Comunidad Campesina de Huanca Sancos, ubicada en el departamento de Ayacucho.

1. FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS

a. Asociación Femenina de Tejedoras “Virgen de la O”

En Huanca Sancos, una de las actividades principales es la crianza de ganado ovino, y como valor agregado las señoras se dedican al tejido aprovechando la lana de los ovinos. Esta labor constituye una de las fuentes de trabajo para las mujeres y apoyar en los gastos de la canasta familiar.

Como parte de nuestros compromisos de extensión social, realizamos la identificación y registro de las principales líderes dedicadas a la actividad de tejido a fin de brindarles herramientas de capacitación y gestión. Se organizó el primer “Taller a crochet” con la participación de más de 30 mujeres, y el segundo “Taller con calidad de exportación”. Ambos cursos estuvieron a cargo de profesores de gran experiencia en el rubro y exportación de chompas a países europeos. Ambos cursos fueron financiados por CAASA.



Ejecutamos proyectos que fortalecen las capacidades productivas.





También asesoramos los procesos de formalización de la creación de la Asociación Civil Femenina de Mujeres Tejedoras “Virgen de la O” – Huanca Sancos junto a su primera Junta Directiva.

Actualmente, la asociación cuenta con la participación de 38 mujeres beneficiarias, dedicadas al rubro de tejido a palito y crochet, y 190 beneficiarios indirectos.

Se tiene proyectado, para el 2017, la participación de la asociación en las principales ferias locales y nacionales; además de gestionar actividades con el objetivo de insertar a esta dentro de instituciones y/o gremios que manejen la cadena productiva del tejido a mano con el fin de generar puestos de trabajo sostenible a las mujeres de la localidad.



Promovemos el desarrollo de la comunidad y de las generaciones futuras.



Respeto
a la cultura y al
medio ambiente.

b. Artesanos en cerámica

El taller de artesanía está conformado por 25 beneficiarios directos y 125 indirectos, quienes se dedican a la producción de ollas y adornos variados en cerámica.

CAASA brinda asistencia técnica en diversas áreas, tales como la asesoría para la formalización de la “Asociación de Productores Artesanos Raquina Huanca Sancos (ASPARAH)”, apoyo en las gestiones ante Electro de Pampa Cangallo para la instalación de luz trifásica en el taller, entre otras gestiones.

La organización de este taller también sirve para la capacitación de los alumnos de primaria y secundaria en el curso de educación por el arte. En la cual, los artesanos de la localidad transmiten las técnicas de cerámica a las nuevas generaciones.

Asimismo, hemos donado una computadora a la Asociación para que realicen sus labores administrativas.

2. PROGRAMA AGROIDEAS

Con el apoyo técnico y el co-financiamiento de CAASA, la Comunidad Campesina de Huanca Sancos presentó al Programa AGROIDEAS su plan de negocio “**Mejoramiento de la Producción y Comercialización de Ganado Ovino**”, a fin de poder obtener el 70% restante del financiamiento para el desarrollo de su proyecto.

Actualmente, se tiene firmado el convenio para la ejecución del plan de negocio, entre la comunidad campesina y el programa AGROIDEAS. El inicio del desarrollo del proyecto se tiene programado para marzo del 2017.

Para acceder a este beneficio, la comunidad campesina ha acreditado previamente su “elegibilidad”, y cuenta con el 30% de la contrapartida monetaria –auspiciada por CAASA- para hacer posible la implementación y ejecución de planes de negocios viables.

Como parte del plan de negocios la comunidad ha planteado los siguientes objetivos:

- Mejoramiento de 600 hectáreas de praderas naturales con la instalación de pasto asociado.
- Instalación de 50 hectáreas de avena forrajera.

- Instalación 50 hectáreas de pasto asociado.
- Cercado de 600 hectáreas con cercos rollizos de eucalipto.
- Refacción de la sala de inseminación y adecuación de sala de esquila.
- Adquisición de un tractor agrícola, empacadora de forraje y segadora.



Desde el 2015 apoyamos en la gestión productiva a la comunidad campesina de Huanca Sancos.





3. PROGRAMA PILOTO DE INSEMINACIÓN ARTIFICIAL

Huanca Sancos es líder regional en la crianza de ovinos, pero uno de los principales problemas que afronta es el bajo nivel genético del ganado. Conscientes de esta debilidad, desarrollamos el Programa Piloto de Inseminación Artificial, con el objetivo de fortalecer sus capacidades en el mejoramiento y repoblamiento genético del ganado ovino, para impulsar la cadena productiva y económica. Ejemplo de ello, es la adquisición de un reproductor pedigrí ovino de raza Corriedale para trabajar en el mejoramiento genético del hato de la comunidad.

Por otra parte; se ha procedido a establecer un convenio con la SAIS PACHACUTEC -empresa líder en producción de ovinos a nivel nacional- para capacitar a cinco comuneros en la técnica de inseminación artificial y de esta manera poder formar el primer hato ganadero en la comunidad con alto grado de mejoramiento genético.

Con el objetivo de mantener el mejoramiento genético con las crías, también se realizarán inseminaciones y transplantes de embriones.

Como resultado de esta actividad se cuenta con un promedio de 50 borregas inseminadas, las cuales procederán a parir a partir de abril del 2017.



4. TALLERES DE CAPACITACIÓN

La Corporación a través del equipo de Relaciones Comunitarias desarrolló talleres de capacitación sobre producción y sanidad animal. Las charlas se realizaron a solicitud de los representantes de la Comunidad Campesina de Huanca Sancos.



477 comuneros se beneficiaron con los talleres de capacitación organizados por CAASA.

N°	Talleres	Mes	Asistentes
1	Inseminación artificial en ovinos y selección de reproductores.	Marzo	55
2	Manejo de reproductores para formación de plantel.	Abril	30
3	Evaluación fenotípica de ganado ovino y vacuno lechero, para selección de reproductores.	Mayo	80
4	Crianza de animales menores (cuyes).	Junio y Julio	66
5	Sanidad en ovinos y demostración de productos para combatir enfermedades infecciosas.	Agosto	146
6	Conservación de semen ovino para inseminación artificial.	Setiembre	21
7	Manejo tecnificado en cuyes para exportación.	Octubre	26
8	Maquinaria agrícola e implementos (arado, rastra, cegadora y empacadora).	Noviembre	18
9	Sanidad y uso de antibióticos en cuyes.	Diciembre	35



5. ASESORAMIENTO TÉCNICO Y DE GESTIÓN

Como parte del soporte técnico y de gestión al desarrollo de la Comunidad Campesina de Huanca Sancos, hemos brindado asesoría técnica y de gestión en los siguientes rubros:

- Asesoramiento en la compra de antiparasitarios y vitaminas para los ganados.
- Asesoramiento en el Convenio con la empresa Laboratorio TQC a fin de implementar una tienda de productos veterinarios en la misma comunidad campesina.
- Asesoramiento en la adquisición de 50 reproductores de la raza Corriedale PPC (puros por cruce).
- Incorporación de la Comunidad Campesina Huanca Sancos dentro de la Confederación Nacional de Comunidades Campesinas en el cargo de vocal.
- Asesoramiento en el Plan de Negocio para el programa AGROIDEAS.






6. REFORESTACIÓN

Con la participación conjunta entre la comunidad, el gobierno local y empresa privada, se estableció el convenio entre el Colegio Los Andes de Huancasancos, el Municipio Provincial y CAASA, para la producción de plántones de *Pinus Radiata*, su mantenimiento e instalación.

Para concretar esta actividad, los alumnos, con el apoyo de los padres de familia, procedieron a realizar el hoyado en los terrenos del colegio (terreno cedido por la comunidad), además del traslado de los plántones a suelo definitivo.

También se han instalado 2500 plántones en los terreros de los poseionarios, y en el área de la concesión del proyecto “El Fierrazo RV” se procedió a instalar 500 plántones de *Pinus Radiata*.

El mantenimiento, riego, manejo y control de estas plantas, estará a cargo del colegio y poseionarios, respectivamente.



Se instalaron 4800 plántones de pino con la participación de la comunidad, municipalidad y CAASA.



7. ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Con el objetivo de afianzar el deporte como actividad saludable y el fortalecimiento de nuestras relaciones, organizamos el campeonato interbarrios denominado “Copa Integración”, en la cual participaron once barrios de la población Huancasanquina en las disciplinas de fútbol y vóley.



8. BIBLIOTECAS VIRTUALES

CAASA, tiene como objetivo mejorar la educación; por ello, pensando en el desarrollo de oportunidades, el 2016 entregó a la C.C. de Huanca Sancos once computadoras para el centro de cómputo de la comunidad. El 2015, también hizo entrega de once computadoras.

La comunidad tiene el compromiso de instalar una sala de cómputo con acceso a internet y brindar el servicio a la comunidad, privilegiando a los estudiantes de bajos recursos económicos.



Cientes Socios estratégicos

El compromiso con nuestros clientes se basa fundamentalmente en satisfacer sus demandas y expectativas, proporcionándoles un servicio excepcional y construir relaciones de confianza a largo plazo.

Como parte del proceso comercial brindamos a nuestros clientes una atención directa y personalizada, buscando permanentemente la excelencia en el servicio.

De esta manera, ponemos a su disposición una fuerza de ventas profesional a nivel nacional e internacional, cuyo principio es el servicio de calidad.

Asimismo, contamos con un servicio de distribución y entrega de nuestros productos con una cobertura a nivel nacional.

Trabajamos arduamente para obtener los mejores resultados, asegurando la calidad de nuestros productos y servicios, con instalaciones y equipos de última tecnología, un gran equipo de profesionales y asesores técnicos capacitados para brindar las mejores soluciones que nuestros clientes necesitan frente a un mercado dinámico y cambiante.



Como socios estratégicos, apostamos por el crecimiento sostenible en las relaciones con nuestros clientes.

Somos la única siderúrgica con más de 8,000 puntos de venta a nivel nacional que promueve permanentemente el desarrollo profesional de sus clientes.

APUESTA POR LA INNOVACIÓN

Durante el 2016, hemos avanzado en la innovación de nuestra gestión comercial. A través de nuestra página Web ponemos a disposición de nuestros clientes:

- El ingreso de pedidos en línea.
- Acceso a sus cuentas corrientes y saldos.
- El servicio de post venta a través del registro de reclamos.
- El servicio de pagos en línea a través de internet.
- Certificados de calidad de nuestros productos.



Transformación digital

- Los clientes pueden generar sus pedidos online.
- Contamos con facturación electrónica.



Excelencia operativa

Iniciativas que mejoran la atención del cliente, ofreciéndoles rapidez y seguridad.

PROGRAMA DE CAPACITACIONES

Estamos comprometidos con el desarrollo profesional de los sectores de construcción, metal mecánica, minería y comercio; habiendo capacitado de manera gratuita en los últimos 14 años a más de 130 mil clientes.

En el 2016, nuestros programas de capacitación a nivel nacional beneficiaron a más de 16 mil clientes de dichos sectores, con la finalidad de enriquecer sus conocimientos y habilidades profesionales.



Charla del Acero

Capacitación teórico-práctica sobre el proceso de producción del acero, sus propiedades mecánicas, beneficios de las barras de construcción y su uso correcto durante el proceso constructivo.



Seminario del Acero

Capacitación en los temas relacionados a la dirección de una obra: administración del tiempo, servicio al cliente, manejo de equipos de trabajo, fierriería, metrados y lectura de planos.



Jornada de Carpintería Metálica

Capacitación teórico-práctica sobre el proceso de producción del acero, así como las propiedades y usos de las barras y perfiles en proyectos utilitarios.



Visitas a Planta

Vistas técnicas guiadas a nuestra planta en Pisco. Los participantes reciben capacitación sobre el proceso de producción del acero; así como sus propiedades y el estricto control de calidad por la que pasan nuestros productos.



Valor al cliente

Con la finalidad de mejorar permanentemente nuestro nivel de servicio, medimos el grado de satisfacción de nuestros clientes a través de encuestas de satisfacción.

Sus opiniones, recomendaciones y sugerencias son parte fundamental de nuestra filosofía de calidad.

Las encuestas son procesadas y analizadas, y en función de los resultados obtenidos se detectan las oportunidades de mejora.

Asimismo, contamos con un sistema de reclamos que nos permite atender en tiempo real las observaciones de nuestros clientes y generar acciones correctivas.

INDICADORES GRI



ÍNDICE Y REFERENCIAS DE LA GRI

El siguiente cuadro indica la ubicación de la información relativa a la versión G4 de la Global Reporting Initiative del presente informe.

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Contenidos básicos generales	Descripción	Página	Contenidos básicos generales	Descripción	Página
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
G4-1	Declaración del Presidente y Gerente General sobre la relevancia de la sostenibilidad para la empresa.	3	G4-24	Relación de los grupos de interés vinculados a la organización.	10
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			G4-25	Base para la identificación y selección de grupos de interés.	10
G4-3	Nombre de la organización.	6, 14	G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés.	10
G4-4	Principales productos y/o servicios.	9	PERFIL DEL REPORTE		
G4-5	Ubicación de la sede principal.	8, 71	G4-28	Período del Reporte de Sostenibilidad.	14
G4-6	Países en los que opera la empresa.	8	G4-29	Fecha del último Reporte de Sostenibilidad.	14
PARTICIPACIÓN E INICIATIVAS EXTERNAS			G4-30	Ciclo del reporte.	14
G4-16	Membresías en asociaciones y/u organizaciones.	6	G4-31	Punto de contacto	71
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA			GOBIERNO		
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el contenido del informe y la cobertura de cada aspecto	14	G4-34	Estructura de gobierno de la organización.	12
G4-23	Cambios significativos en el alcance y cobertura de cada aspecto en relación con reportes anteriores.	14	ÉTICA E INTEGRIDAD		
			G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como código de conducta o códigos de ética.	7, 12



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Aspectos GRI G4	Descripción	Página	Aspectos GRI G4	Descripción	Página
DESEMPEÑO ECONÓMICO	G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido.	16			
MATERIALES	G4-EN1 Materiales por peso y volumen.	21	EMPLEO	G4-LA1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	31
	G4-EN2 Materiales utilizados que son reciclados.	21		G4-LA2 Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad.	30
ENERGÍA	G4-EN3 Consumo energético interno.	22		G4-LA3 Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras el permiso por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	30
	G4-EN6 Reducción del consumo energético.	22			
AGUA	G4-EN8 Captación total del agua según la fuente.	23			
	G4-EN10 Volumen de agua reciclada y reutilizada.	23			
EMISIONES	G4-EN15 Emisiones totales, directas de gases de efecto invernadero (alcance 1).	24	RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN	G4-LA4 Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	32
	G4-EN19 Reducciones de gases de efecto invernadero.	24			
EFLUENTES Y RESIDUOS	G4-EN22 Vertido total de aguas, según su calidad y destino.	25	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	35
	G4-EN23 Peso total de residuos según tipo de tratamiento.	25		G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	34
CUMPLIMIENTO REGULATORIO	G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	19			
INVERSIONES AMBIENTALES	G4-EN31 Desglose de gastos e inversiones ambientales.	26	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	41
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN	G4-EN34 Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	26		G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosados por sexo y por categoría profesional.	41



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

Aspectos GRI G4	Descripción	Página	Aspectos GRI G4	Descripción	Página
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	G4-LA12 Composición de los órganos y desglose de la planilla por categoría profesional, sexo, edad, pertenencias a minorías y otros indicadores de diversidad.	32	INVERSIÓN	G4-HR1 Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de Derechos Humanos.	43
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES	G4-LA13 Relación entre salario base hombres con respecto al de las mujeres.	32	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	G4-HR4 Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	43
EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES	G4-LA14 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	42	COMUNIDADES LOCALES	G4-SO1 Porcentaje de centro donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	54
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES	G4-LA16 Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	42			

[G4-31] [G4-5]

Para mayor información o sugerencia sobre este reporte.

Favor dirigirse a:

CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A.

Gerencia de Gestión Humana y Responsabilidad Social

Lima: Av. Antonio Miró Quesada 425, Piso 17 –
Magdalena del Mar. Lima

Telf: (511) 517-1800

E-mail: comunica@aasa.com.pe

Website: www.acerosarequipa.com

Todos los derechos reservados.

Ninguna parte de este Reporte puede ser reproducida sin la autorización previa de Corporación Aceros Arequipa S.A.



Créditos

Producción General: Eikon Comunicaciones SAC.
Fotografía: Alberto Crisóstomo, Rafael Mercado,
Julio López y Banco de imágenes de Corporación
Aceros Arequipa S.A.

