



4

Personas, sociedad y comunidades

Hemos entendido que, junto a una sólida gestión económica, nuestro posicionamiento en la industria se debe apalancar con un equipo humano preparado para contribuir con la carbono neutralidad, y que cuente con las herramientas para liderar procesos de construcción y operación de nuestros activos con altos estándares de seguridad y de respeto por el medioambiente.

Así, nuestros planes de crecimiento, junto al compromiso de todos quienes formamos parte de Cerro Dominador, tienen el potencial para fomentar el empleo local, incentivar la participación económica de la mujer y contribuir en el largo plazo al desarrollo de las localidades de nuestra área de influencia.

Nuestro equipo

GRI 102-8 405-1

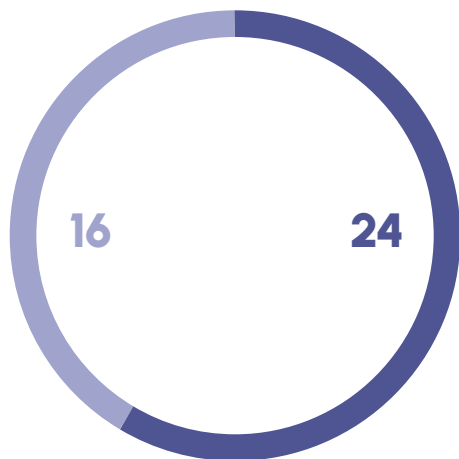
Quienes trabajamos en Cerro Dominador tenemos en común la motivación por aportar a un mundo sostenible a través de la producción de energía limpia, con procesos respetuosos con las comunidades.

DOTACIÓN	2020	2021
Cerro Dominador (*)	42	40
Proyecto / planta (**)	1.401	597

(*) Personas que trabajan en Cerro Dominador en Santiago y/o en planta.

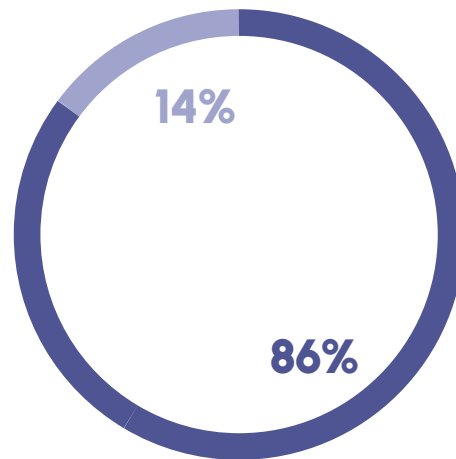
(**) Promedio anual de personas que trabajan en el complejo Cerro Dominador contratadas por empresas operadoras.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO CERRO DOMINADOR



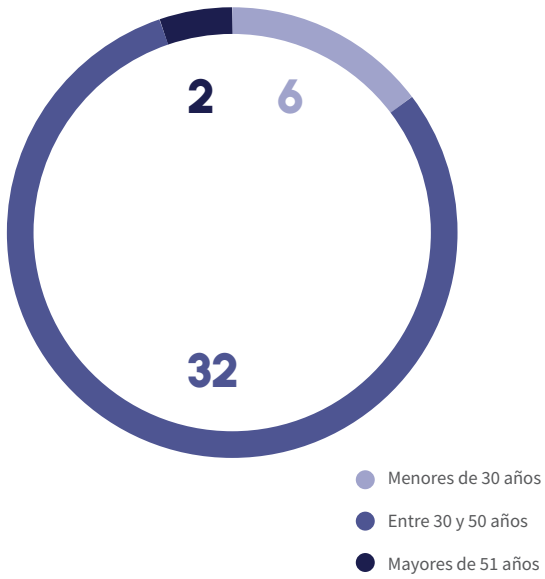
● Hombres
● Mujeres

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO EN PLANTA CERRO DOMINADOR

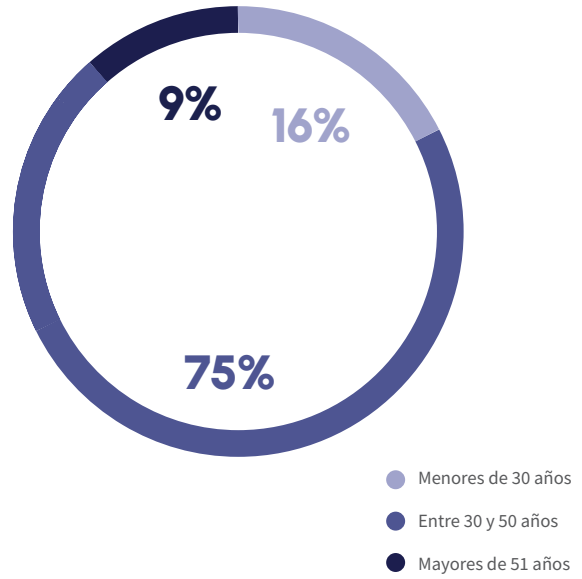


● Hombres
● Mujeres

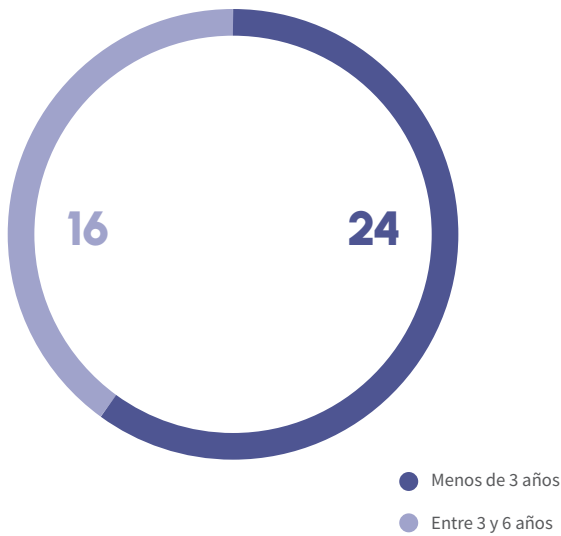
DISTRIBUCIÓN ETARIA COLABORADORES CERRO DOMINADOR



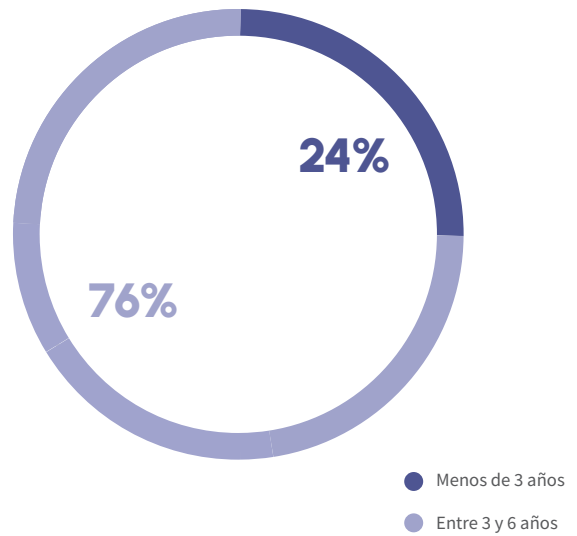
DISTRIBUCIÓN ETARIA EN PLANTA CERRO DOMINADOR



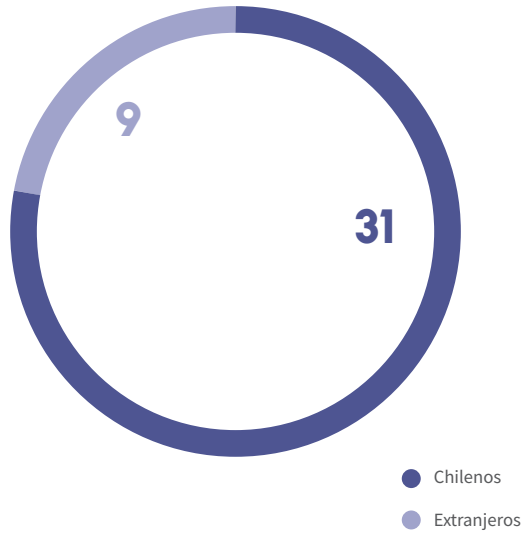
COLABORADORES CERRO DOMINADOR SEGÚN ANTIGÜEDAD



COLABORADORES EN PLANTA CERRO DOMINADOR SEGÚN ANTIGÜEDAD



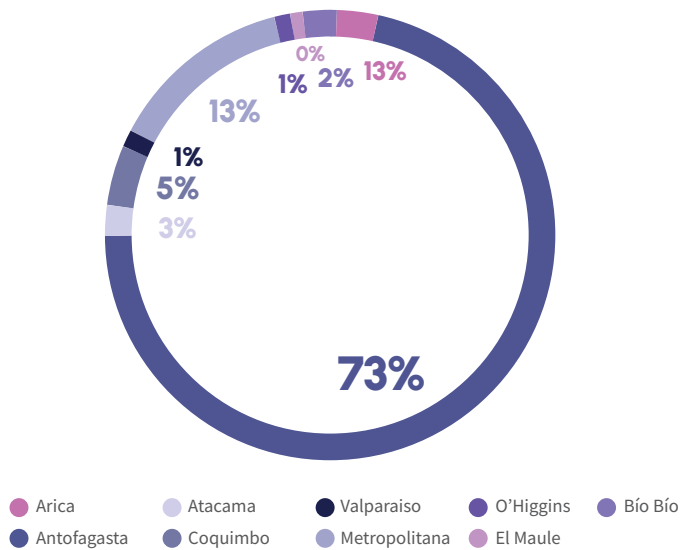
COLABORADORES CERRO DOMINADOR SEGÚN NACIONALIDAD



COLABORADORES EN PLANTA CERRO DOMINADOR SEGÚN ANTIGÜEDAD



COLABORADORES EN PLANTA CERRO DOMINADOR POR REGIÓN DE RESIDENCIA





DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO POR SEGMENTO (CERRO DOMINADOR)

	2021				2020			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
Comité ejecutivo	4	67%	2	33%	5	83%	1	6%
Cargos ejecutivos	11	69%	4	45%	9	56%	7	44%
Trabajadores	9	47%	10	53%	10	50%	10	50%

2021	Hombres	Mujeres
Comité Ejecutivo	4	2
Trabajadores	20	14

Cultura interna, desarrollo y motivación

Tema material

GRI 101-1 101-2 101-3

¿Por qué es importante?

La industria de la energía es una de las que más ha cambiado en la última década, por efecto del proceso de descarbonización y la necesidad de adaptarse a nuevos requerimientos regulatorios y de mercado. Además de cobrar relevancia, las Energías Renovables No Convencionales (ERNC) también han cambiado las formas de desarrollar proyectos, desde conseguir financiamiento hasta manejar las operaciones y relacionarse con las comunidades donde estas se emplazan. Todo ello implica, además de nuevos conocimientos técnicos, otras habilidades críticas, entre las que están la comunicación, la colaboración, la innovación y la flexibilidad. La cobertura de este tema abarca a colaboradores directos, potenciales colaboradores y contratistas.

¿Qué hacemos en Cerro Dominador?

Nuestro equipo se caracteriza por su pasión y perseverancia. Después de muchas dificultades en el periodo de construcción, en 2021 se concretó la puesta en marcha de la planta termosolar, un hito reconocido como simbólico en el país por su importancia para la renovación de la matriz energética. De hecho, de acuerdo con un informe realizado por la Fundación Imagen de Chile, el 75% de los chilenos considera que la construcción de Cerro Dominador es motivo de orgullo nacional.

La búsqueda de soluciones sirvió para dar sentido y consolidar la organización. Esto implica aprovechar la vasta experiencia adquirida para llevar adelante de nuevos proyectos y asegurar una gestión de excelencia en la operación de las plantas, así como las funciones corporativas.

La motivación surge del orgullo de estar trabajando en una empresa pionera en la región, que contribuye al cuidado del medioambiente y busca ser también ser sostenible en su propia operación y sus relaciones, especialmente con la comunidad. Esa energía también hace que los profesionales se pongan metas altas, desafiantes, porque se perciben abriendo caminos.



Gran empresa para trabajar

En 2021, nuestra empresa obtuvo la certificación de Great Place to Work, metodología que analiza el ambiente laboral de las empresas en base a la percepción de sus colaboradores y a una auditoría a sus políticas y procesos.

Definición de nuestro propósito

Durante el año realizamos una importante actividad, que involucró al Comité Ejecutivo y un grupo de colaboradores, para establecer nuestro propósito como empresa. Con el apoyo de una consultora que entrevistó a varios miembros de la organización, se definieron los aspectos que más nos identifican. Estos abarcaron atributos del presente en cuanto a quiénes y cómo somos, la forma en que nos

relacionamos con nuestro entorno, así como del futuro, el legado que queremos dejar como organización.

“Liderar la transición energética con innovación para que las personas puedan elegir un futuro sostenible”, resultó ser la declaración que resume nuestra razón de ser. Más detalles sobre el propósito y los valores organizacionales, en el capítulo 2.

Gestión del desempeño

GRI 404-3

Para quienes trabajamos en Cerro Dominador, el cumplimiento de los objetivos propuestos por la compañía forma parte de la contribución que hacemos desde nuestros roles profesionales y técnicos. Así, la gestión del desempeño anual, que tiene tres fases bien establecidas, representa una herramienta para impulsar el potencial de las personas y fortalecer, al mismo tiempo, las competencias que requiere el desarrollo del proyecto corporativo.

En la primera fase, a inicios de cada año, se definen los objetivos a alcanzar bajo la metodología SMART (sigla en inglés para específico, medible, alcanzable, realista y en un tiempo concreto). La segunda consiste en una evaluación orientativa de parte de la jefatura para notar avances y oportunidades de mejora, en función de los objetivos ya planteados. La tercera fase es la evaluación final y en ella la sesión de feedback incluye la revisión de los objetivos en función de los incentivos económicos previstos.



Atracción y rotación

GRI 401-1

Nuestra empresa es parte de una industria muy dinámica y con proyectos atractivos en desarrollo en Chile. Así como es una organización que atrae talento, también mantiene un bajo nivel de rotación, por efecto de la demanda de profesionales con conocimiento y experiencia en el rubro de las ERNC.

NUEVAS CONTRATACIONES EN 2021

	11
Hombres	6
Mujeres	5

TASA DE ROTACIÓN*

Menores de 30 años de edad	2,44%
Entre 30 y 50 años de edad	4,88%
Mujeres	2,44%
Hombres	4,88%

*Rotación interna Cerro Dominador matriz.

En 2021, todo el plantel de Cerro Dominador –incluidos el Comité Ejecutivo y el resto de los colaboradores– recibió evaluaciones de desempeño.

Respetamos la libertad de asociación

GRI 102-41

En Cerro Dominador respetamos la libertad de asociación de nuestros colaboradores propios y contratistas, entendiendo la sindicalización como una vía válida para establecer un dialogo formal entre los trabajadores y los directivos de la organización. No contamos con organizaciones sindicales propias, sin embargo en la planta SPV, una parte de los trabajadores se encuentran cubiertos por un convenio colectivo con Sinami.

Empleo femenino en la industria

Tema material

GRI 101-1 101-2 101-3

¿Por qué es importante?

La industria de la energía es un sector económico que tradicionalmente ha sido espacio de desarrollo profesional de hombres. Según un estudio realizado por el Ministerio de Energía en 2018, las mujeres, en promedio tenían una presencia del 23%, siendo esta más fuerte en puestos administrativos y menos relevante en cargos técnicos, profesionales y directivos. La brecha abarca, además, otros aspectos, como tipos de contrato (indefinidos o a plazo fijo). Ante esta realidad, la nueva Política Energética Nacional – en consulta actualmente – propone la paridad de género en cargos directivos y en remuneraciones de organismos públicos y privados del sector energía a 2040. Este tema es de cobertura interna (directores, empleados) y externa (contratistas, proveedores, comunidad, asesores, academia, organizaciones de la sociedad civil, autoridades).

¿Qué hacemos en Cerro Dominador?

Tenemos un compromiso con la equidad de género que nace de la convicción corporativa de que el desarrollo sostenible requiere la participación de todas las personas. Esto nos impulsa a trabajar fuertemente este aspecto, tanto al interior de nuestra organización, como en aquellos espacios externos en los que podemos influir y colaborar. La meta planteada en nuestra estrategia de sostenibilidad es clara y busca lograr la plena equidad de género en nuestra empresa a 2023, lo que se traduce en: “Brecha salarial por cargo igual a 0 y presencia femenina de al menos 40% en la organización”.



Juntas, Podemos

La gobernanza de la empresa incorpora visión de equidad de género para el desarrollo de proyectos e iniciativas. Además, tenemos un Comité de Equidad de Género que hace seguimiento a iniciativas y compromisos.

El programa “Together We Can” (Juntas, Podemos) resume el compromiso de Cerro Dominador en materia de equidad de género. Este programa incentiva la selección de personal con enfoque de género, para que así la conformación de equipos sea equitativa y representativa del talento femenino que hoy existe en el mercado. Bajo esta visión, también trabajamos en mejorar la brecha salarial que existe en la industria. Adicionalmente, hemos extendido esta preocupación a nuestros proveedores y contratistas para propiciar la contratación femenina.

Durante el periodo de construcción, que finalizó en el primer semestre de 2021, en Cerro Dominador impulsamos fuertemente un cambio de paradigma en materia de contratación y creamos el Programa Espejos, consistente en la capacitación y contratación de mujeres de la comunidad de María Elena para realizar el ensamblaje de los heliostatos de los paneles fotovoltaicos. En su periodo más intenso, alcanzamos un 33% de contratación de mujeres locales en la fabricación de heliostatos y su montaje en el campo solar.

En 2021, la proporción mensual del salario de los hombres del Comité Ejecutivo, por sobre el de las mujeres, fue de un 28%. En el caso de los colaboradores, fue de un 55%. Este cálculo está basado en el promedio de salario bruto, considera trabajadores expatriados y no considera el salario del CEO.

Charlas internas

Durante 2021, trabajamos en la sensibilización de nuestros colaboradores con temas relacionados con la equidad de género, como la violencia intrafamiliar, tanto a nivel corporativo, como en plantas. Desarrollamos 3 talleres, 2 en el ámbito de bienestar laboral y autocuidado (15 personas participaron en Santiago y 15 en planta), mientras que el tercero sólo contempló a los colaboradores de planta y abordó temas de violencia contra la mujer y equidad de género (asistieron 25 personas).

Mentorías para jóvenes de Antofagasta

A fines de 2021 iniciamos un trabajo de mentoría con jóvenes estudiantes de ingeniería de la Universidad de Antofagasta, bajo el liderazgo de la organización REDEG y con la participación de ACERA y la Seremi de Energía de la Región. La iniciativa, amparada en el Programa Energía +Mujer, tiene como objetivo conectar a futuras profesionales con quienes hoy desempeñan su trabajo en empresas de energía. Durante tres meses, los mentores y mentoras de Cerro Dominador hicieron talleres y sesiones individuales a estudiantes para compartir experiencias y motivarlas a ser parte de la industria.

Campaña testimonial

Como miembros del Clúster de Energía de la Región de Antofagasta, participamos en la campaña “Mujeres 100% pura Energía” cuyo objetivo fue mostrar la experiencia de 13 mujeres de diversas áreas, como operadoras, ejecutivas, proveedoras y referentes de la industria, entre las que estuvieron dos colaboradoras de Cerro Dominador.

Programas en los que participamos



Este programa de ONU Mujeres se desarrolla desde 2018 y busca promover la igualdad de género a través del involucramiento del sector privado. Su orientación está en el empoderamiento económico de las mujeres, mediante el trabajo y el control de sus recursos.



Es una iniciativa del Ministerio de Energía de Chile, cuyo objetivo es fomentar el empleo femenino en la industria. Impulsó el diseño y la implementación de un plan público-privado —de carácter voluntario— junto con la industria energética chilena y su cadena de suministro en que participan más de 60 organizaciones, con miras a resolver las barreras y brechas de género que permitan incorporar más talento femenino al sector, a partir de un trabajo sistemático.

Salud y seguridad

Tema material

GRI 103-1 103-2 103-3

¿Por qué es importante?

Por ser una actividad industrial especializada, la producción de energía requiere que los operarios lleven a cabo procedimientos técnicos que, algunas veces, presentan riesgos físicos, químicos o de otra índole, como caídas, atrapamientos y/o incendios. En el caso concreto de empresas de ERNC, la existencia de sistemas sólidos de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) constituye prácticamente en un requisito fundamental y prioritario para su funcionamiento, exigido por sus públicos de interés, especialmente sus colaboradores, inversionistas, reguladores, sindicatos, entre otros.

¿Qué hacemos en Cerro Dominador?

La salud y seguridad de las personas – sean colaboradores propios o de los equipos contratistas que laboran en nuestras plantas – constituyen una prioridad para nuestra compañía. Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO) que se basa en la norma internacional ISO 45001 y abarca elementos funcionales en las áreas de liderazgo, estructura, procesos y acciones. Esta herramienta, junto con proporcionar un marco coherente para nuestras expectativas de gestión de la seguridad, permite al equipo especialista velar por su correcta aplicación tanto en planta como en oficinas.

De manera constante, fomentamos medidas preventivas y hacemos cursos de capacitación para que los colaboradores cuenten con las herramientas de autocuidado y precaución como equipos.

Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

GRI 403-1 403-8

Nuestro Departamento de Seguridad y Salud es el área responsable de gestionar los recursos necesarios para el correcto desempeño del SGSSO. Su foco está en el objetivo de alcanzar y mantener la meta de cero accidentes, mediante una serie de herramientas:

1. Liderazgo y compromiso de la organización.
2. Planificación estratégica del Sistema de Gestión.
3. Estructura organizacional y responsabilidades.
4. Gestión de proveedores y contratistas.
5. Entrenamiento y competencias.
6. Administración de riesgos.
7. Programa de seguimiento y auditoría.

Mediante el SGSSO cumplimos con la normativa que estipula la Ley N°16.744 y, bajo la premisa de mejora continua, alcanzar la certificación ISO 45001:2018, cuya auditoría está prevista para el primer trimestre de 2022.

Cuidado ante los riesgos de una planta termosolar

GRI 403-9 403-10

En cualquier planta termosolar, los principales peligros presentes en Operaciones y Mantenimiento (O&M), son temperatura y presión, porque existen líneas cargadas con vapor y otras con sales que están a altas temperaturas. Cualquier fuga es de alto riesgo, debido a que las sales se calientan hasta 560 °C las cuales se manejan en estado líquido. Los ductos tienen aislación térmica de alta resistencia. No obstante, en la eventualidad de producirse alguna fuga podrían ocurrir daños severos e irreparables, por lo que en Cerro Dominador contamos y aplicamos estrictos procedimientos y protocolos de Seguridad.

Las personas que realizan estas tareas han sido evaluadas previamente en cuanto a sus aptitudes físicas y psicológicas para desarrollarlas. Una vez capacitados mediante charlas específicas, los colaboradores asignados para operar este equipamiento deben contar con un permiso de trabajo que los autoriza a la realización de labores al interior de la planta y la obligación de portar en todo momento los elementos de protección personal (EPP) adecuados para realizar estas actividades. Como empresa, nos encargamos de planificar y coordinar los trabajos diariamente y, antes de comenzar una jornada laboral, reforzamos todos los aspectos de seguridad a considerar. De esta forma, los equipos cuentan con información clave como la presión existente en las líneas y tienen la capacidad de identificar altas temperaturas, vibración y factores de presión.

Otros riesgos detectados, mediante evaluaciones realizadas por nuestro Organismo Administrador de la Ley (OAL), son la radiación de rayos UV y la exposición al ruido. Durante 2021 no tuvimos trabajadores afectados por estas dolencias, gracias a medidas como capacitación y uso de protección para la piel y el sistema auditivo.

Servicios en planta y oficinas

GRI 403-3

Los servicios para proteger la salud de los trabajadores, ya sea en oficinas como en planta, son provistos por el OAL Asociación Chilena de Seguridad. Esta entidad nos presta apoyo para abordar riesgos físicos, químicos y biológicos, lo cual se aborda mediante exámenes pre ocupacionales, exámenes ocupacionales con la aplicación de baterías para altura física, espacios confinados, de aversión al riesgo y pruebas psicosenométricas.

Para ello, nuestra empresa se encuentra afiliada a esta mutual mediante la administración del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el cual se financia con el pago por parte de Cerro Dominador del 0,93% del total de las remuneraciones imponibles.

En lo que respecta al policlínico instalado en el complejo Cerro Dominador, este es administrado por el contratista principal de la planta, Operadora Atacama. Su función es brindar atención inmediata en el caso de accidente. De ser necesario, se realiza el traslado con la ambulancia que pertenece al policlínico.

Formación de los trabajadores en salud y seguridad

GRI 403-5

De manera constante, realizamos capacitación a los trabajadores para fomentar el autocuidado y la prevención de riesgos asociados a sus funciones. Toda persona que ingresa por primera vez a la empresa debe cumplir en su inducción con una formación básica en salud y seguridad. En 2021 realizamos cursos sobre 26 temas.

CAPACITACIONES

	2020	2021
N° de participantes en capacitaciones de SSO	4.957	2.583
N° de horas de capacitación SSO	11.034	7.526,15

Comités paritarios

En Cerro Dominador tenemos tres comités paritarios: uno por la empresa mandante y dos por los equipos de la operadora en planta, que se reúnen mensualmente. Durante 2021 fueron instancias activas y colaboradoras respecto a la aplicación de medidas de prevención contra el covid-19. Además, se trabajó en conjunto la definición de un protocolo sobre riesgos sicosociales.

Medidas contra la pandemia

Tras un año de experiencia haciendo frente a la emergencia sanitaria provocada por el covid-19, durante 2021 continuamos aplicando una rutina preventiva orientada a evitar los contagios entre los trabajadores. Para ello, en la operación se tomaron las siguientes medidas:

- Toma de temperatura diaria al ingreso a la planta.
- Declaración de salud.
- Pesquisa inmediata en caso de presentarse síntomas con test de antígenos.
- Coordinación de residencia sanitaria en caso de cuarentena.
- Mantención de distanciamiento en comedores.
- Uso obligatorio de mascarilla y alcohol gel provistos por la empresa.
- Inducción de seguridad a todo el personal de planta enfocado en medidas anti covid-19 durante la transición entre puesta en marcha y operaciones.

Para el personal de la oficina corporativa, la medida más relevante fue la adopción del teletrabajo y una modalidad presencial híbrida a través de dos equipos (azul y naranja). Además, se mantuvieron suspendidas las reuniones presenciales, adoptándose las videoconferencias.

Accidentes y fatalidades

GRI 403-9

Gracias a todas nuestras medidas preventivas, no tuvimos accidentes fatales ni lesionados entre los trabajadores de Cerro Dominador. Entre los colaboradores de proyecto (contratistas), se produjo una lesión relacionada con el trabajo y no hubo accidentes fatales.

**Gracias al
compromiso de todos
los colaboradores,
tanto internos
como de empresas
contratistas, en
2021 las medidas
de seguridad
implementadas
permitieron evitar
la ocurrencia de
accidentes.**

Relaciones y desarrollo comunitario

Tema material

GRI 103-1 103-2 103-3
SASB RR-ST-160a.2

¿Por qué es importante?

En la industria de las energías limpias, cuyas plantas por lo general se instalan en territorios ricos en recursos naturales como sol, viento y agua, el establecimiento de relaciones constructivas y cercanas con las comunidades es un requisito de funcionamiento debido a la magnitud de proyectos que requieren de legitimidad social para realizarse exitosamente. Las mismas comunidades, crecientemente ven en estas operaciones nuevas oportunidades que parten en la oferta de empleo, la posibilidad de brindar servicios como proveedores e inversión social en el territorio. De esta forma, las relaciones comunitarias se vuelven un factor relevante para el desarrollo sostenible de esta industria, más aún si existe una mirada capaz de responder tanto a problemáticas sociales históricas de los territorios, como proponer nuevos enfoques de desarrollo social.

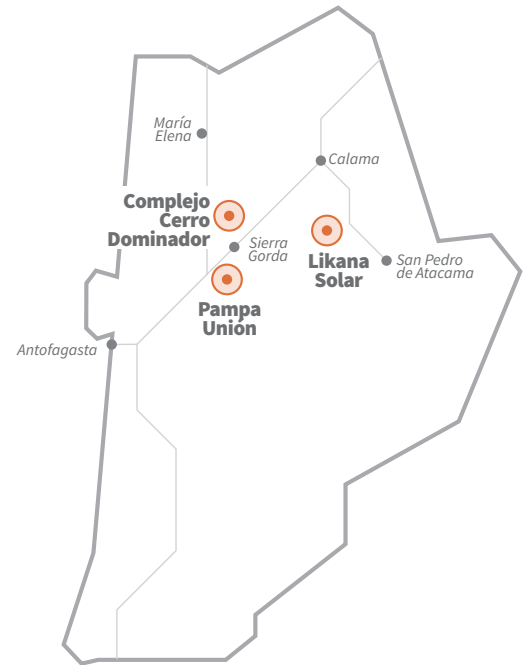
¿Qué hacemos en Cerro Dominador?

Nuestros proyectos están ubicados en la Región de Antofagasta, donde llegamos para contribuir a las comunidades vecinas mediante la generación de valor social. Para ello, buscamos establecer relaciones transparentes, cercanas y aportar tanto a su calidad de vida como a su desarrollo. En función de estas aspiraciones, nuestra Estrategia de Sostenibilidad pone énfasis en el diálogo y la participación temprana durante todo el ciclo de vida de los proyectos y la contratación de mano de obra y proveedores locales.

Zonas de influencia

La Región de Antofagasta posee los mayores índices de radiación solar (directa) del planeta y la humedad ambiental es tan escasa que, geográficamente, presenta atributos ideales para el desarrollo de la energía solar.

En esta zona es donde ya está instalado el complejo solar Cerro Dominador, en la comuna de María Elena. También proyectamos construir Likana Solar, que tiene como zonas de influencia Calama, San Pedro de Atacama, Chiu-Chiu y Río Grande, y Pampa Unión, en la comuna de Sierra Gorda.



Nuestros ejes de vinculación

SASB RR-ST-160a.2 Cerro 2

En Cerro Dominador tenemos un fuerte compromiso con las comunidades que habitan las zonas donde instalamos nuestros proyectos. Somos respetuosos de su historia, sus tradiciones y también queremos compartir con sus miembros las posibilidades que abre la energía solar como fuente de desarrollo.

Cinco son nuestros ejes de relacionamiento comunitario, mediante los que organizamos y planificamos los programas y actividades que ejecutamos en esta línea de trabajo. Varios de ellos se relacionan con otros aspectos de nuestro quehacer como empresa, como la gestión de personas y de proveedores.



Contratación de mano de obra local

- Programa de formación y competencias para operadores y mantenedores de energía solar.



Contratación de mano de obra con foco en género

- Programa Espejos.
- Capacitación de operadores(as) con becas CORFO.
- Mentorías para jóvenes en Antofagasta.



Desarrollo de proveedores locales

- Programa de aprovisionamiento para el desarrollo de empresas de María Elena.
- Programa de Apoyo a la Reactivación de Pampa Salitrera.

Más información en capítulo 6.



Desarrollo del turismo local

- Centro de Observación Turístico-Científico en María Elena.
- Proyecto Ruta Turística de las Energías.

Más información en capítulo 5.



Educación vinculada a energía renovable

- Visitas guiadas a Cerro Dominador.

Durante 2021, la agencia alemana de desarrollo GIZ apoyó nuestro trabajo a través de una evaluación de la percepción que los residentes locales tienen de los vínculos que hemos desarrollado con las comunidades.

Programa de emprendedores

En 2021 se ejecutaron los proyectos del Plan de Reactivación Económica impulsado por Corfo y el Municipio para apoyar a emprendedores de María Elena cuyos negocios fueron afectados por la crisis sanitaria.

Nuestra compañía participó, junto a otras empresas de minería y energía, aportando recursos y capacidades para dos fondos concursables: “Reactivando mi Pampa Salitrera” y “Juntos Impulsamos tu Negocio” que, en conjunto, beneficiaron a 46 microempresarios cuyos negocios fueron afectados por la crisis sanitaria. Ellos recibieron capacitaciones, consultorías y recursos para la inversión en activos y capital de trabajo.

Alianzas con universidades

En el transcurso de 2021, fuimos tejiendo una nueva red de relaciones con distintas universidades con las cuales vamos a colaborar en investigaciones de distinta índole.



U. de Antofagasta: convenio marco que busca trabajar el eje de pobreza energética en las comunidades aledañas al proyecto Likana, que no tienen servicio continuo de electricidad. Se apoyará la elaboración de tesis de grado y considera también la realización de operativos médicos y odontológicos en beneficio de las comunidades cercanas al proyecto.



U. de Chile: investigación para determinar si la reflectividad de los espejos de Cerro Dominador es susceptible de ser usada como telescopio.



U. Mayor: investigación sobre la materialidad de los tanques de sales del proyecto. Se medirán resistencia y durabilidad, conforme a condiciones que deben tener las sales, calor, temperatura, con el fin de determinar los niveles óptimos para dar estabilidad al proyecto durante 30 años.

Formación de capacidades y empleo local

Tema material

GRI 103-1 103-2 103-3

¿Por qué es importante?

Con mucho dinamismo, la industria de las energías renovables está abriendo oportunidades laborales en Chile para profesionales, técnicos y operarios, quienes deben contar con los conocimientos y capacidades que requieren las distintas plantas y operaciones. Las empresas se convierten así en polos de desarrollo para las localidades en que están insertos sus proyectos. Cuando se suman políticas públicas a la voluntad de los actores privados, es posible la generación de círculos virtuosos que benefician a todas las partes.

¿Qué hacemos en Cerro Dominador?

Como empresa comprometida con las comunidades que acogen nuestras operaciones, buscamos ser un aporte en distintas dimensiones. La formación de capacidades y el empleo de personas locales constituyen aspectos en que hemos puesto nuestros esfuerzos desde las etapas de construcción del complejo en que están nuestras plantas solar y fotovoltaica, actualmente en operación en la comuna de María Elena.

En este sentido destacamos lo que fue el Programa Espejos – vigente entre 2018 y 2020 – en que promovimos la capacitación y contratación de mujeres de la zona, llegando a tener entre un 20% y un 33% de ellas en las faenas de ensamblaje de heliostatos y montaje de estos en el campo solar durante la etapa de construcción. En conjunto con otros actores públicos y privados, continuamos trabajando en la formación de capacidades, de manera de asegurarnos contar con operadores, hombres y mujeres, calificados que sean originarios o habitantes de la región.

Programa de Formación para la Competitividad

Cerro 3

Impulsado por el Comité Corfo Antofagasta, durante 2021 se realizó este programa para capacitar a los primeros operadores y mantenedores de plantas de Concentración Solar de Potencia (CSP) formados en Chile.

La iniciativa benefició a 55 personas que fueron becadas para formarse como operadores de sala de control, mantenedores y operadores en terreno. Estos tres cursos fueron planificados tras el levantamiento de perfiles técnicos realizados por el Ministerio de Energía junto a Chile Valora, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. El trabajo fue impulsado en la Mesa de Capital Humano del Clúster de Energía que reúne a actores públicos y privados en la Región de Antofagasta. El programa contó con el apoyo de la Seremi de Energía, fue ejecutado por Codesser y dictado por el Centro de Entrenamiento Industrial-Minero de Fundación Educación Escondida (CEIM).

En 2021, 31 de los recién formados operadores fueron contratados para trabajar en nuestra planta termosolar de María Elena. De estos, el 11% corresponde a mujeres.

Avance de metas y objetivos

PILAR DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVOS	META 2023	ESTADO 2021
2. ELEVAR el estándar de relación con las personas, la sociedad y las comunidades.	Mantener el diálogo y la participación temprana durante todo el ciclo de vida de nuestros proyectos, respetando las costumbres de las comunidades indígenas y locales.	100% de nuestros proyectos cuentan con instancias de diálogo y consulta temprana, con especial respeto a los pueblos originarios y sus costumbres.	En proceso socialización proyecto Likana
	Asegurar la contratación de mano de obra y proveedores locales a través de exigencias a nuestros contratistas.	75% de nuestra mano de obra es nacional, en construcción y operación.	Al cierre de 2021, un 73% del personal contratado para la Operación y Mantenimiento de nuestras plantas son de la Región de Antofagasta.
		60% de nuestros proveedores son locales y/o nacionales.	El 76% de los proveedores que contrata la empresa operadora son nacionales y/o locales. Además, el 87% de los proveedores que Cerro Dominador contrata directamente son chilenos y/o residentes de la comuna de María Elena.
		50 personas anualmente formadas en competencias técnicas vinculadas con nuestro negocio.	A través del Programa de Formación para la Competitividad, 55 personas fueron formadas en 2021, y 31 de ellas ingresaron a trabajar en Cerro Dominador.
	Implementar los más altos estándares de salud y seguridad en la operación y construcción.	Índice de accidentabilidad 1 en los nuevos proyectos.	0 accidentes en 2021
	Lograr la plena equidad de género en nuestra empresa.	Brecha salarial por cargo igual a 0 y presencia femenina de al menos 40% en la organización.	En cargos ejecutivos es de un 0,72. En el caso de los trabajadores, de un 0,66
			El 41% de la dotación de cerro está conformada por mujeres.
	Ser una de las mejores empresas para trabajar en Chile.	Alcanzar puntaje 80 en GPTW en 2022.	Puntaje 78 en 2021