

TRANSFORMAR EL
MUNDO ES VALORIZAR EL

SER



El Grupo Gerdau invierte en sus profesionales y en las comunidades próximas a sus unidades. Eso porque cree que un mundo mejor sólo puede conquistarse mediante la mejora de la calidad de vida de las personas.

PERSONAS

COLABORADORES	54
COMUNIDAD	63

HUMANO

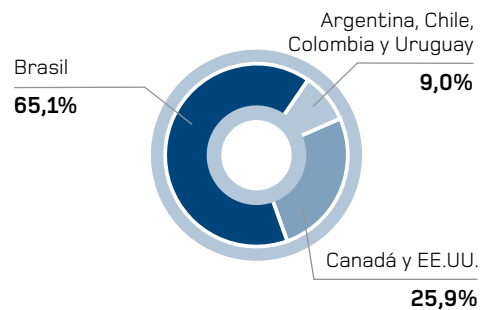
COLABORADORES

El Grupo Gerdau es una empresa preocupada por la realización de sus profesionales. Procura constantemente desarrollar estrategias para atraer y retener talentos, capacitar equipos, así como reconocer y recompensar los buenos desempeños.

Sus colaboradores son desafiados a actuar de forma proactiva en el proceso de consolidación del Grupo como una empresa internacional de clase mundial. La gestión de personas se centra en la globalización de políticas y directrices en todas las operaciones. Además, las acciones tienen siempre por finalidad promover nuevos comportamientos y nuevas actitudes, obtener un desempeño superior de los líderes y de sus equipos y, como consecuencia, generar mejores resultados para colaboradores, clientes, accionistas y comunidades. A finales de 2005, el Grupo Gerdau contaba con 25.300 colaboradores. Actualmente, este número ya supera la cifra de 27.500 personas, debido principalmente a la consolidación de la participación accionaria en Sidenor.

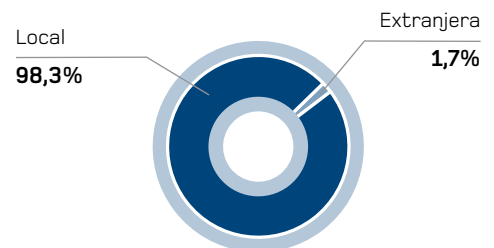
Colaboradores por región

25.253 personas



Origen de los colaboradores

25.253 personas



INTEGRACIÓN CULTURAL

Al reunir diferentes culturas, el Grupo adopta una postura de sensibilidad y flexibilidad, con el fin de respetar las prácticas locales de mercado. Al mismo tiempo, mantiene intacta su espina dorsal, que son los valores básicos de la Compañía, sus políticas y directrices, en todos los países en que opera.

Observar más lo que aproxima que aquello que diferencia – esa es la actitud adoptada para la construcción de un proyecto común a todos los colaboradores del Grupo (ver “Solidaridad para ayudar a víctimas de huracanes”).

CLIMA ORGANIZACIONAL

El ambiente organizacional permite a la Compañía superar los desafíos del negocio (crecimiento y rentabilidad, satisfacción de los clientes y alto desempeño de sus equipos). Al mismo tiempo, este ambiente tiene que propiciar la realización de aspiraciones de sus colaboradores, en lo que se refiere al desarrollo personal, oportunidades, carrera, remuneración y reconocimiento.

La encuesta actual de clima, realizada con los colaboradores para evaluar si las prácticas de gestión de personas satisfacen las expectativas y generan los resultados esperados, demuestra la sinergia entre las metas del Grupo Gerdau y las de sus profesionales. En 2005, el índice general de satisfacción en Brasil alcanzó un nivel del 90%, al mismo tiempo que el porcentaje de favorabilidad de las respuestas alcanzó el 80%.

DESARROLLO DE PERSONAL

Las inversiones del Grupo Gerdau en la capacitación de sus colaboradores crecen cada año. En este ejercicio, la Compañía destinó R\$ 33 millones a programas de desarrollo profesional, un valor 17,7% superior al del año anterior. En este período, se realizó 1,7 millón de horas de entrenamientos en todas las unidades del Grupo, lo que representa un crecimiento del 5,9% en relación a 2004.

Los programas de capacitación y desarrollo se centran en los diferentes campos de actuación de los profesionales, contemplando contenidos necesarios y enfoques que estimulen el auto-perfeccionamiento. Los colaboradores del área de producción, por ejemplo, participan en el Sistema de Capacitación Industrial. En el área de ventas, el Sistema de Capacitación Comercial desarrolla las habilidades de atención a los clientes.

Los líderes poseen un sistema específico dedicado al desarrollo de competencias con foco en la gestión de equipos y en las conquistas. Se ofrecen, por ejemplo, becas integrales para cursos de Master of Business Administration (MBAs) y Master of Science (MSc).

Los líderes participan en intercambios entre las operaciones de Gerdau en diferentes países, lo que proporciona la oportunidad de compartir experiencias, conocer nuevas culturas y perfeccionar las prácticas de gestión. Además, el intercambio contribuye a la difusión de los valores y de la cultura Gerdau, así como de las mejores prácticas adoptadas en las diferentes unidades del Grupo (ver "Gente: diferencial competitivo del Grupo Gerdau").

Entrenamiento y desarrollo	2005	2004
Inversión (R\$ millones)	33,0	28,0
Horas de capacitación (en millones)*	1,7	1,6
Horas de capacitación por colaborador*	80	89

* No considera Gerdau Ameristeel y parte de Diaco

UNIVERSIDAD CORPORATIVA GERDAU

Desarrollado en 2005, el proyecto de la Universidad Corporativa Gerdau se implantará a partir de 2006, con el objetivo de gestionar todos los programas de capacitación y desarrollo del Grupo.

Para la realización de la iniciativa, ya se han identificado las competencias del negocio, a partir de entrevistas realizadas a los principales ejecutivos del Grupo, que orientarán la elaboración de los programas y módulos de la universidad. El proyecto tendrá una matriz que reunirá los conocimientos de la Compañía sobre gestión en diferentes niveles de complejidad.

ATRACCIÓN DE TALENTOS

Preparar a personas para satisfacer las nuevas demandas relacionadas con la estrategia de crecimiento del Grupo es una de las prioridades de la Organización. Esta tarea se ajusta al concepto de formación de liderazgos globales, de acuerdo con la visión de una empresa internacional de clase mundial.

El programa de formación de nuevos talentos reunió, en este ejercicio, a 1.500 practicantes y trainees, que fueron preparados de forma consistente y acelerada para asumir nuevos puestos de trabajo (ver "Líderes de Mañana").

REMUNERACIÓN

La remuneración de los colaboradores está compuesta por dos partes: una fija, consistente con las mejores prácticas del mercado, y otra variable, que recompensa la realización de metas y los resultados alcanzados por los equipos en todas las operaciones.

El proceso de remuneración variable de líderes depende de los resultados de la Operación de Negocios y de la unidad en la cual el ejecutivo trabaja y su desempeño individual. Este último ítem considera la realización de metas planificadas y el cumplimiento de los planes de desarrollo personal, de equipos y de sucesores.

BENEFICIOS

El objetivo del programa de beneficios del Grupo Gerdau es contribuir a la salud y el bienestar de los colaboradores y sus familias. Se ajusta a la realidad local de los países y de las Operaciones de Negocios y procura valorar al profesional y fortalecer su vínculo con la Organización.

Los beneficios ofrecidos por la Compañía incluyen plan de jubilación, asistencia médica, odontológica y farmacéutica, préstamos habitacionales y educacionales, costeo de becas universitarias, entre otras acciones, conforme a la necesidad de cada región.

Beneficios (R\$ millones)	2005	2004
Alimentación	44,5	33,4
Transporte	42,0	33,7
Participación en los resultados	335,9	283,6
Seguridad privada	92,0	96,1
Salud	168,9	161,7

SEGURIDAD TOTAL

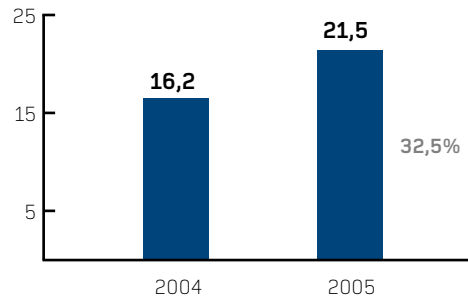
Ninguna situación de emergencia, producción o resultados puede justificar la falta de seguridad de las personas, sean colaboradores o prestadores de servicios.

Esta es la filosofía que orienta las acciones del Grupo Gerdau en lo que se refiere a la seguridad. Además de invertir de forma permanente en materiales de protección y equipos del parque industrial, la Compañía actúa vigorosamente para desarrollar la cultura de un ambiente libre de accidentes. Para tanto, busca el compromiso de liderazgos y la implicación de todos sus profesionales, mediante acciones continuas de capacitación y sensibilización (ver capítulo "Gestión de Riesgos").

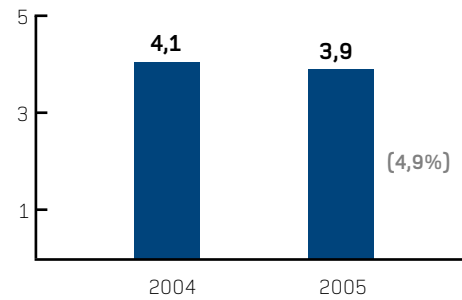
El Sistema de Seguridad Total – conjunto de prácticas adoptado en todas las unidades – utiliza metodología de gestión de seguridad basada en estándares de excelencia internacionalmente reconocidos y es periódicamente auditado por consultoría externa y equipos internos.

Inversiones en seguridad en el trabajo

(R\$ millones)

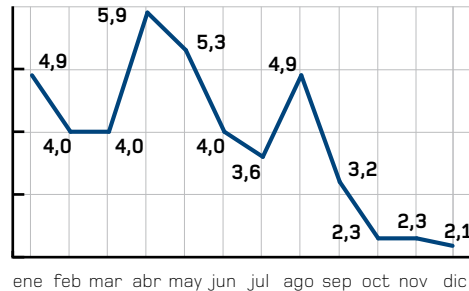


Tasa de frecuencia de accidentes de trabajo*



* Tasa de frecuencia de accidentes con pérdida de tiempo por millón de horas trabajadas

Tasa de frecuencia de accidentes de trabajo*



* Tasa de frecuencia de accidentes con pérdida de tiempo por millón de horas trabajadas

COMUNICACIÓN INTERNA

El Sistema de Comunicación Interna tiene el propósito de ofrecer al colaborador la información necesaria para que pueda actuar de acuerdo con el modelo de autogestión. En este modelo, el operador entiende el proceso en el que está implicado y ejerce su papel de acuerdo con el concepto de autonomía de gestión.

El rápido crecimiento del Grupo y la aspiración de ser una empresa siderúrgica internacional de clase mundial determinaron la creación del nuevo Sistema de Comunicación Interna, en 2005. La evolución hacia ese nuevo sistema constó de cuatro dimensiones.

- Comunicación Interna Corporativa (del Grupo hacia sus operaciones y unidades);
- Comunicación Interna Local (de las unidades hacia su público interno);
- Comunicación Interna Directa (acciones de comunicación cara a cara);
- Comunicación Interna Puntual (campañas de refuerzo y campañas temporales).

Uno de los canales corporativos de comunicación con el público interno, creado en 2005, es la revista Gerdau Connection, que transmite a los colaboradores de todo el mundo información relevantes sobre la Compañía. Otro ejemplo es el informativo Mercado Siderúrgico, destinado a los liderazgos en Brasil, con información sobre el sector en un lenguaje capaz de llegar a todos los niveles intermediarios de jefaturas.

El sistema de comunicación interna contempla también las acciones de celebración y reconocimiento, que procuran fortalecer en los colaboradores el orgullo de pertenecer al Grupo Gerdau. Estas acciones ocurren para celebrar resultados alcanzados, récords superados, premios, homenajes, profesionales que se destacan, entre otros hechos.

Cuadro funcional	2005	2004
Nº de colaboradores	25.253	24.148
Nº de prestadores de servicios	11.747	9.468
Nº de trainees y practicantes	1.467	1.241
Nº de dependientes	38.293	41.259
Nivel de escolaridad:		
% con Primaria	12,4%	14,2%
% con Secundaria	68,2%	68,2%
% con Estudios Universitarios	19,4%	17,6%
Nº de mujeres que trabajan en la Compañía	1.347	1.657
% de cargos de jefatura ocupados por mujeres	11,6%	10,9%
Promedio de edad de los colaboradores (en años)*	38	N.D.**
% de colaboradores con más de 45 años	17,8%	29,0%
Promedio de antigüedad (tiempo de casa)	10 años	12 años

* No considera parte de Diaco

** No disponible

SOLIDARIDAD PARA AYUDAR A VÍCTIMAS DE HURACANES

El Grupo Gerdau y sus colaboradores se unieron para ayudar a los compañeros que fueron víctimas del huracán Katrina en Estados Unidos.

El Katrina alcanzó la categoría máxima en la Escala de Saffir-Simpson, nivel cinco, y causó la muerte de aproximadamente mil personas, además de daños por alrededor de US\$ 2.000 millones. Ochenta y cuatro colaboradores de Gerdau Ameristeel, que residen en la región de Nueva Orleans, perdieron casas, automóviles y otros bienes en la tragedia.

Para proporcionar auxilio, el Instituto Gerdau creó el Fondo Pro-Emergencias Públicas de los Profesionales Gerdau. Con la iniciativa, colaboradores de las unidades de Brasil donaron recursos que fueron empleados en la reconstrucción de las residencias de sus compañeros. La cadena de solidaridad funcionó y envolvió también profesionales de EE.UU. En total, las donaciones llegaron a US\$ 632,8 mil, cantidad que fue distribuida por un comité organizado por la Compañía.



COLABORADORES estadounidenses ayudan a reconstruir la casa de un compañero afectado por el huracán Katrina

TRAINEES del Grupo Gerdau participan de intenso programa de capacitación



LÍDERES DE MAÑANA

El Grupo Gerdau invierte en jóvenes líderes para garantizar la sostenibilidad de los negocios en largo plazo. El programa de trainees es la principal iniciativa para la formación de nuevos talentos. A lo largo de su periodo de entrenamiento, los jóvenes – con formación universitaria – participan activamente en procesos y proyectos, además de actuar junto a profesionales con experiencia, absorbiendo nuevos conocimientos.

Como el Grupo Gerdau ha experimentado un crecimiento acelerado en los últimos años, especialmente debido a la internacionalización de sus negocios, es fundamental desarrollar nuevos talentos con el objetivo de prepararlos para asumir posiciones estratégicas en el futuro. El programa de trainees funciona justamente para satisfacer las necesidades estratégicas de personal de la Organización, haciendo que los participantes tengan una visión amplia del negocio y un comportamiento y actitudes adecuados para una empresa de clase mundial.

Los candidatos son escogidos de acuerdo con las habilidades, las competencias y el potencial requerido para las actividades que deberán ejercer, así como por la posibilidad de adhesión a los valores, a la cultura y a los sistemas de gestión del Grupo. En 2005, alrededor de 15 mil candidatos en Brasil compitieron por 149 plazas. En Norteamérica, el programa se inició en 2005 con la contratación de 32 personas.

GENTE: DIFERENCIAL COMPETITIVO DEL GRUPO GERDAU

Durante dos días, alrededor de 60 profesionales del área de recursos humanos debatieron los desafíos del Grupo Gerdau para los próximos años. La 1a edición del Forum Anual de Recursos Humanos reunió en Porto Alegre a gestores de todas las Operaciones de Negocio de la Compañía para dar continuidad al ajuste global de las políticas y directrices de la gestión de personas.

En la reunión, se discutieron el ajuste del equipo a las exigencias estratégicas del negocio, la propagación de las mejores prácticas internas, la validación de las políticas y de las directrices de gestión de personas y el perfil del profesional de RH del Grupo Gerdau. Todas estas acciones tienen el mismo objetivo: añadir valor al negocio, mediante equipos y líderes con compromiso y desempeño superiores. La segunda edición del Forum tuvo lugar en marzo de 2006 y contó con la participación de 80 personas.



PROFESIONALES Gerdau discuten los desafíos del Grupo Gerdau para el futuro en el 1er Forum Anual de Recursos Humanos, en Porto Alegre (Rio Grande do Sul, Brasil)

COMUNIDAD

El Grupo Gerdau cree que el éxito de una organización no se construye de modo aislado. Es necesaria la implicación de las comunidades, formadas por personas satisfechas y con calidad de vida. Por ello, invierte continuamente en proyectos dirigidos al desarrollo sostenible de las poblaciones ubicadas cerca de sus plantas. Son iniciativas con foco en la educación y movilización solidaria, alineadas a las necesidades específicas de cada localidad, en cada país donde actúa.

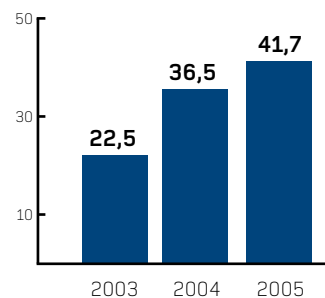
En el ejercicio, auspició 506 proyectos sociales, que beneficiaron a 7,6 millones de personas en el continente americano, un 17,3% más que en el año anterior. Son niños, estudiantes, educadores, líderes sociales, administradores públicos, investigadores científicos, atletas, artistas y productores culturales, micro y pequeños empresarios que, de algún modo, tuvieron nuevas oportunidades, a través de iniciativas sociales emprendidas por el Grupo Gerdau. En total, las inversiones superan en un 7,9% el valor contabilizado en 2004, llegando a R\$ 41,7 millones. La Compañía también incentiva la responsabilidad individual de sus colaboradores, mediante actividades de voluntariado, que reunieron más de 1.600 personas en el año.

En marzo de 2005 se creó el Instituto Gerdau, con la finalidad de coordinar las políticas y directrices de responsabilidad social del Grupo. Además de optimizar recursos y de estimular labores conjuntas con otras organizaciones públicas y privadas, el Instituto Gerdau trabaja para que los proyectos se hagan autosostenibles.

Su actuación en este ejercicio fue en Brasil y, a partir de 2006, está prevista la expansión de sus actividades para el resto de las Operaciones del Grupo Gerdau.

La educación es el principal foco de las inversiones porque potencia la capacidad transformadora de las personas y genera desarrollo económico y social de modo sostenible.

Inversiones en proyectos sociales
(en R\$ millones)





EL GRUPO GERDAU auspicia la iniciativa Junior Achievement en varios países, para incentivar un espíritu emprendedor en estudiantes jóvenes.

NUEVA GENERACIÓN DE EMPRENDEDORES

El Grupo Gerdau invierte en la formación de nuevas generaciones de emprendedores al apoyar a la Junior Achievement, organización sin fines de lucro que capacita a estudiantes de las enseñanzas primaria, media y universitaria para el mundo de los negocios. La iniciativa tiene por objetivo despertar el espíritu emprendedor en los jóvenes desde la escuela, estimular el desarrollo personal, generar una visión de la importancia de la actividad empresarial y facilitar el acceso al mercado profesional.

Para tanto, se ofrecen programas teóricos y experiencias prácticas, mediante cooperaciones entre escuelas y voluntarios, colaboradores de las empresas que participan. Un ejemplo es el Programa Mini-Empresa, en el cual estudiantes de secundaria crean una empresa con la ayuda de profesionales del Grupo Gerdau. Durante 15 reuniones, las mini-empresas venden acciones – para recaudar los recursos necesarios para el inicio de la operación – crean un producto, lo comercializan, pagan impuestos – valor generalmente donado a una institución social – y distribuyen la utilidad entre los accionistas.

El Grupo Gerdau apoya a la Junior Achievement en Brasil y Canadá. El Presidente del Grupo Gerdau, Jorge Gerdau Johannpeter, preside también el consejo consultivo de la organización en Brasil.

Junior Achievement es la más antigua entidad del mundo dirigida a la educación práctica en economía y negocios. Financiada por empresas, fundaciones y personas naturales, contribuye a la formación de jóvenes de todo el mundo desde hace casi nueve décadas.

ARTE PARA TODOS LOS SENTIDOS

En 2005, más de 850 mil personas visitaron la 5ª edición de la Bienal del Mercosur, la mayor muestra de arte contemporáneo latinoamericano del mundo. Con el tema Historias del Arte y del Espacio, la exposición reunió 597 obras de 167 artistas de Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, México, Paraguay y Uruguay, además de cuatro artistas de países no Latinoamericanos.

Las obras se expusieron en un área de 24 mil metros cuadrados, en la ciudad de Porto Alegre, Brasil, con entrada gratuita. Un noventa por ciento de ellas eran inéditas. El artista homenajeado en 2005 fue Amilcar de Castro, uno de los más importantes escultores de Brasil.

El proyecto Acción Educativa, que benefició a 153.400 estudiantes de 2.500 instituciones de enseñanza, propuso reflexiones relacionadas con el lenguaje de las artes visuales. Se capacitaron 1.600 educadores en cursos promovidos por la Fundación Bienal de Artes Visuales del Mercosur. Se publicaron siete libros consolidando los contenidos de la muestra.

Uno de los hechos destacados del evento fue la construcción de cuatro importantes obras de arte permanentes en la ciudad de Porto Alegre, de los artistas Mauro Fuke, José Resende, Waltércio Caldas y Carmela Gross. El Grupo Gerdaus auspicia la Bienal del Mercosur desde la primera edición, en 1997, dentro de una visión de responsabilidad social emprendedora.



MÁS DE 150 MIL estudiantes visitaron la 5a Bienal del Mercosur, mayor muestra de arte latinoamericano del mundo.

COLABORADORES de Gerdau Ameristeel Knoxville recaudaron ropas y sirvieron alimentos a los necesitados



VOLUNTARIOS ESTADOUNIDENSES AYUDAN A PERSONAS SIN TECHO

Alrededor de 90 voluntarios de Gerdau Ameristeel Knoxville, en Estados Unidos, no ahorraron esfuerzos para ayudar a personas necesitadas. Los colaboradores de la planta de Tennessee participaron en actividades organizadas por Knox Area Rescue Ministries (KARM), institución que tiene más de 45 años de vida. Sirvieron alimentos a los sin techo y colaboraron con la Campaña Anual del Abrigo de KARM, al recoger y entregar ropa para combatir el frío en los meses de invierno.

Además, en las fiestas de Acción de Gracias, los voluntarios llenaron cestas con alimentos para distribuirlas a las personas necesitadas. La cadena contagió también a los familiares de los profesionales, que se involucraron en las actividades.

ACCIONES DE COLABORADORES CANADIENSES CONSERVAN LA NATURALEZA

Colaboradores de Gerdau Ameristeel Cambridge, en Canadá, decidieron ponerse en acción para cuidar la naturaleza. Junto a sus familiares, recogen la basura de un tramo de 2,4 kilómetros de una carretera regional que fue adoptada por el grupo.

Los voluntarios de Cambridge no están solos en la lucha por la conservación ambiental. Un ejemplo son los profesionales de Gerdau Ameristeel Recycling, en Whitby, también de Canadá. Ellos movilizaron a la comunidad para conservar las orillas de un lago cercano a la planta.



PROFESIONALES de Gerdau limpian la orilla del lago Ontario



ESTUDIANTES de la escuela Janusz Korczak recibieron material didáctico sobre el 5S y su funcionamiento

NIÑOS URUGUAYOS APRENDEN SOBRE CALIDAD TOTAL

En Uruguay, estudiantes de 10 y 11 años de edad aprenden las normas de organización definidas por la herramienta de calidad 5S y las aplican al ambiente escolar. Desde 2002, Gerdau Laisa desarrolla el proyecto 5S en la Escuela, del que en 2005 se beneficiaron 300 alumnos del quinto grado de cuatro escuelas situadas cerca de la planta, localizada en Montevideo.

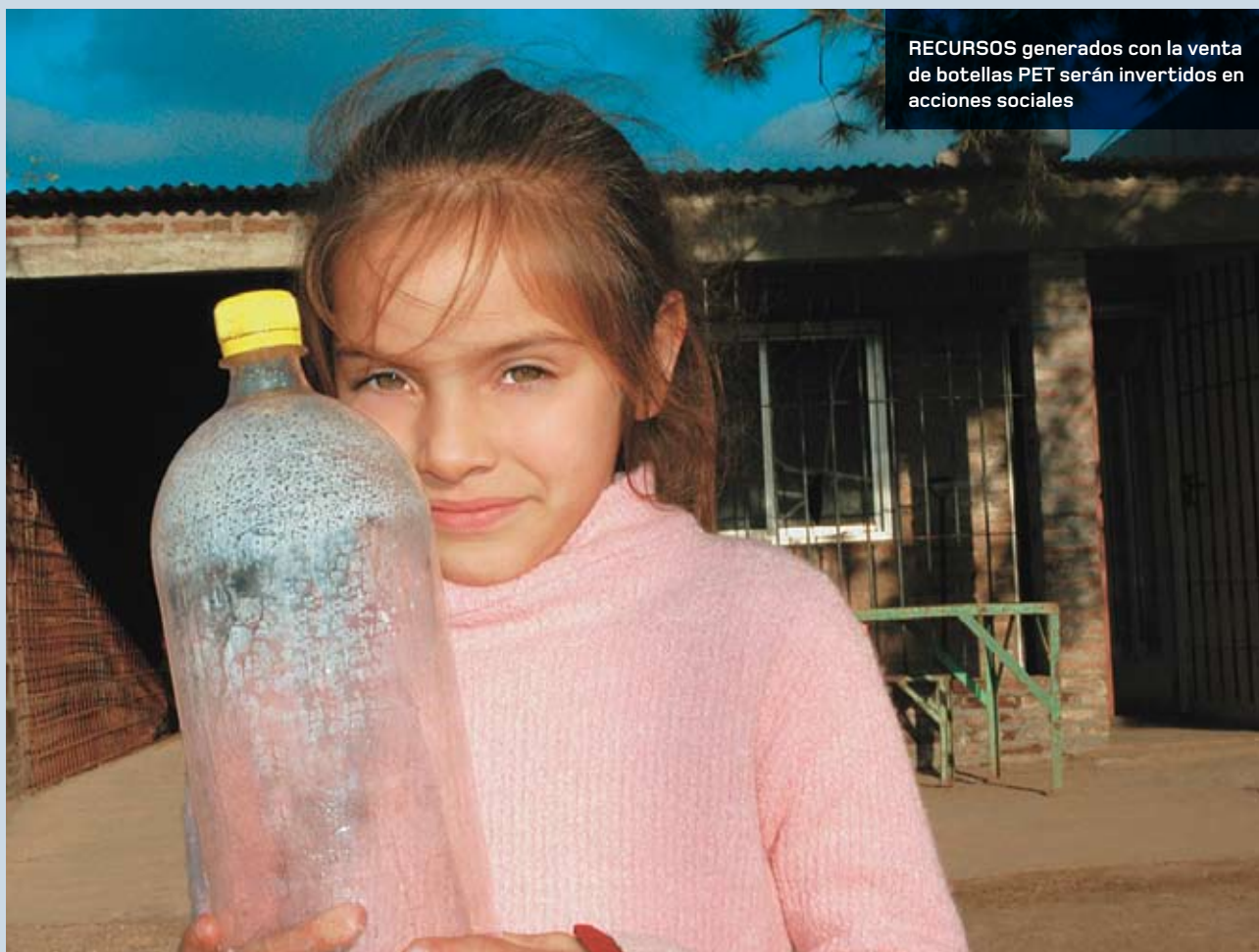
Los voluntarios de Gerdau Laisa se reúnen con los directores, profesores y niños. En estas reuniones, los colaboradores explican el funcionamiento del 5S dentro de la planta y la importancia del programa. El objetivo es estimular a los alumnos a utilizar las herramientas del 5S en acciones simples de su rutina diaria. Al final, todos reciben un libro y una mochila, para reforzar las ventajas de organizar la vida escolar, además de visitar la planta industrial. En 2006, los estudiantes del 6º grado se beneficiarán también de la iniciativa.

SIPAR AUSPICIA PROYECTO DE RECICLAJE

Una de las iniciativas de Sipar, en Argentina, a favor del medio ambiente, es el programa Gestión de Residuos Plásticos de Domicilios, iniciado en diciembre de 2005. El proyecto consiste en la donación de dispositivos para recoger botellas PET en un barrio de Pérez, provincia de Santa Fe, donde está ubicada la unidad.

La iniciativa beneficia aproximadamente a 500 personas. El proyecto contempla la instalación de estos dispositivos en varios puntos del barrio, tales como escuelas, plazas, iglesias, entre otros. La comunidad utilizará el dinero recaudado con la venta de las botellas en beneficios sociales como la compra de libros para la biblioteca del barrio.

El proyecto forma parte del Programa de Mejora de los Barrios, desarrollado por el gobierno federal. La iniciativa prevé la pavimentación de calles y la construcción de casas populares y plazas. Esta última acción también contará con el auspicio de Sipar.





VENTA de productos artesanales representa una fuente alternativa de ingresos para mujeres colombianas

POR UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA EN COLOMBIA

La preocupación por la calidad de vida de colaboradores y de sus familiares, así como de la comunidad que vive cerca de sus plantas, es una característica de Diaco, en Colombia. Prueba de esto es el Programa Desarrollo Integral de la Mujer y la Familia, del que se benefician las esposas e hijas de colaboradores, así como las mujeres de la comunidad.

Estas son capacitadas para la creación de microempresas, pasando a tener oportunidades de generación de ingresos. Uno de los hechos destacados de la iniciativa es la creación de la primera cooperativa de trabajo resultante del programa – la Coopasumerce –, dedicada a la comercialización de productos artesanales. El proyecto, desarrollado en las unidades de Tuta y Duitama, atendió a 85 personas en 2005.

ESTUDIANTES APRENDEN SOBRE ACERO RECICLADO EN CHILE

Aprendizaje y diversión. Así fue como 150 mil estudiantes chilenos han aprendido sobre la producción de acero a partir del reciclaje de chatarra en una exposición realizada por Gerdau AZA.

La muestra se desarrolló en el Museo Interactivo Mirador (MIM), en Santiago, y constó de una película en tres dimensiones con imágenes de la planta de Colina, localizada en la región metropolitana de la ciudad.

Intercalada con secuencias de animación por computadora, la película explicó los beneficios del reciclaje de la chatarra para el medio ambiente. La exposición también permitió a los niños participar en un taller de reciclaje, que reforzó en la práctica los conceptos mostrados en el filme.

Ésta no fue la primera iniciativa de Gerdau AZA en el área de educación ambiental. En 2004, la unidad lanzó el manual escolar A Reciclar Chatarra, para los estudiantes de Santiago. El interés por la publicación fue tan grande que, en menos de un mes, la edición se agotó. En mayo de 2005, se lanzó la segunda edición del manual, aún más completa.



GERENTE-GENERAL DE GERDAU AZA, Hermann von Mühlenbrock, y alumnos de escuelas de Santiago participan de la inauguración de proyecto para estimular la conciencia ambiental de las nuevas generaciones en el País