

Este 2013 vamos por más

El acento está en una mayor productividad, la que es posible si logramos una continuidad operacional, de la mano de la cultura preventiva y el desarrollo sustentable.



Alertas que debemos atender a tiempo

Una lesión en la mano derecha de uno de nuestros colaboradores fue el primer accidente incapacitante que registramos en nuestra División este año. Lesión que no sólo lo imposibilitará de trabajar durante un determinado tiempo, sino también de acariciar el rostro de su hijo.

Este accidente es una luz amarilla que debemos atender. En nuestra Corporación tenemos un Compromiso con la Vida, respaldado por nuestro valor central: El Respeto a la Vida y Dignidad de las Personas.

Por ello, no podemos permitirnos que un compañero de trabajo se vea afectado por este tipo de situaciones. Somos todos responsables de mantener a nuestras faenas libres de estos episodios, los que no hacen más que reiterarnos que nuestros esfuerzos deben ser mayores, redoblando el quehacer diario para construir en Andina una minería libre de accidentes.

En la Corporación contamos con diferentes herramientas de gestión que nos ayudan a construir día a día la seguridad; contamos con un Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional que nos muestra claramente los 5 focos que

debemos aplicar en nuestras tareas, en cada acción que realicemos, por más rutinaria que ésta sea.

Todos estos esfuerzos tienen como objetivo cuidar la vida e integridad de cada uno de los que componemos esta organización. No podemos perder ese horizonte, el rumbo es cumplir de manera rigurosa cada uno de los procedimientos que nos permiten controlar los riesgos.

Ojos puestos en la tarea, concentración, planificación e identificación de peligros nos ayudarán siempre en esta materia, y recuerden que el exceso de confianza nunca es un buen aliado.

Como líder de nuestra División, el mensaje es uno: "todos debemos llegar sanos y salvos a nuestros hogares, no existe meta productiva que haga que esta premisa cambie".

Los invito a todos a ser parte de esta gestión, a sumarse en construir una cultura preventiva. Todos tenemos un rol que cumplir en ella. Tengo la convicción que juntos lograremos hacer realidad una Andina sin accidentes.

REPRESENTANTE LEGAL: RICARDO PALMA C.

DIRECTORA: MARÍA JOSÉ VELOZO

EDITORA: DANIELA DI PRIMA

SUBEDITOR: RODRIGO VICENCIO

REDACTORES: ÁLVARO CIFUENTES, DANIELA DI PRIMA, RODRIGO VICENCIO, LUIS SANDOVAL

DISEÑO/DIAGRAMACIÓN: ALEX MIRANDA

FOTOGRAFÍAS: CRISTIAN OPAZO

EL COLABORADOR ES UNA PUBLICACIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES DE CODELCO DIVISIÓN ANDINA. SU PRODUCCIÓN ESTÁ A CARGO DE GRUPO SÁMARA LTDA..

©2012 CODELCO-CHILE. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. TODO EL MATERIAL ES PROPIEDAD DE CODELCO DIVISIÓN ANDINA. SU REPRODUCCIÓN O USO DE FOTOGRAFÍAS SIN AUTORIZACIÓN SERÁ SANCIONADO - informa@codelco.cl.

Por Ricardo Palma C.
Gerente General
Codelco División Andina

Indicadores de interés

IF (Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo, al 27 de febrero de 2013):

Andina	0,00
Colaboradores	0,53
Global	0,43

Producción al 28 de febrero de 2013

Real	36.895
Programada	39.853
Diferencia	-2.958
Cumplimiento	92.58%

DESDE LA PRENSA

Comenzarían a operar entre 2013 y 2014

Proyectos mineros por unos US\$15.000 millones

Entre el 2013 y el 2014 entrarán en funcionamiento importantes proyectos en la minería del cobre, del oro y del hierro. En total la inversión de los más importantes proyectos en construcción llega a unos US\$14.596 millones, cerca del 15% de la cartera de inversiones por más de US\$104.000 millones proyectada para la minería chilena hacia el 2022.

Fuente: Diario Estrategia

Este 2013 vamos por más y nuevos desafíos

El acento está en una mayor productividad, la que es posible si logramos una continuidad operacional, de la mano de la cultura preventiva y sustentabilidad del negocio.

Entendiendo que la seguridad y el cuidado al medio ambiente son y deben ser parte integral de la estrategia operacional de Andina tal como lo plantea nuestra Carta de Valores, los focos principales de Andina para este año pasan por alcanzar un mayor tratamiento y menores costos.

Leonardo Whittle, gerente de Administración de nuestra División, sostiene que el programa para este año contempla 246 mil toneladas finas con tratamiento diario de 91,3 mil toneladas diarias, lo que permitirá hacer frente a la gran caída de leyes que tendrá Andina este año y que se incrementará en 2014.

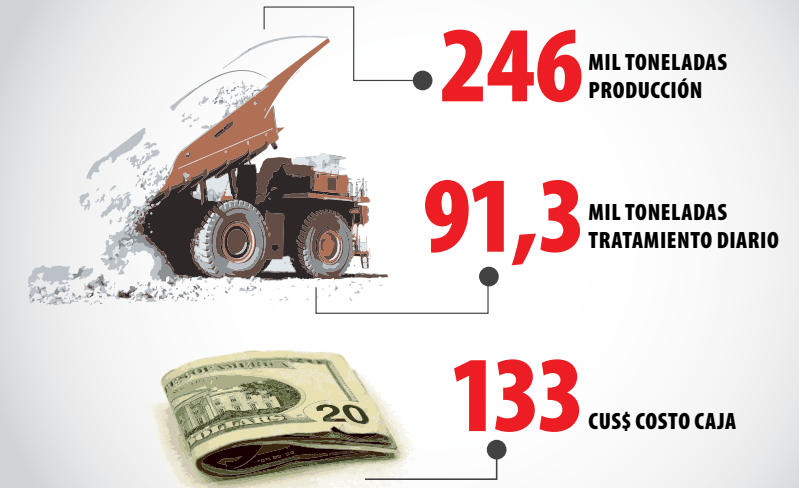
“Debemos ser muy rigurosos en todos los planes que estamos haciendo para mejorar los

estándares de producción, principalmente en la planta, para lograr una continuidad de marcha que nos permita ese nivel de tratamiento, buscando una mayor utilización de los activos y mejor coordinación operacional que nos lleve a ese mayor ritmo”, señala.

Para ello, debemos poner en práctica la Excelencia en el Trabajo y Trabajo en Equipo, como indica nuestra Carta de Valores.

Algunas obras determinantes para alcanzar los compromisos son: llevar adelante el overhaul o reacondicionamiento y todos los trabajos que se iniciaron en el 2012 en la planta, como reponer todo el sistema de transporte y sistema de filtrado, terminar la instalación del segundo espesador de concentrado y levantar

ANDINA 2013 EN CIFRAS



RETENCIÓN DE TALENTOS

Andina no está exenta a la migración de sus profesionales ante las atracciones del mercado. Sin embargo, además de la ventaja de su ubicación geográfica, ofrece una promesa de futuro que va a cambiar la historia: el desafío que significa construir y montar un proyecto de 150 mil toneladas por día sobre una faena en plena operación con todas las interferencias que ello significa.

“El profesional que esté aquí para vivir ese proceso –que ya comenzó con la construcción del Nodo 3500- adquirirá gran experiencia, lo que se traduce en un enorme valor en términos profesionales tanto para ingenieros como operadores. Podemos compararlo con manejar en Providencia o hacerlo por el centro de Los Andes a las seis de la mañana. Ese es el desafío como organización y en términos personales para cada miembro de esta organización y los que se quieran sumar a ella”, sostiene Whittle.



la continuidad operacional de las plantas de chancado, logrando los estándares de sustentabilidad e higiene industrial.

Junto a lo anterior, se debe minimizar las interferencias por la puesta en marcha de proyectos como Nodo 3500, cuerpos de alta ley y minería continua, y asegurar suministros críticos como energía eléctrica y recursos hídricos.

► Estructura de costos

Si bien se incrementa el tratamiento este 2013, ante esta caída de leyes, los costos también aumentan. A nivel de Codelco éstos sufrieron un alza del 30% durante el 2012, una realidad que se repite en parte de la industria minera. “Debemos modificar la estructura de costos que tiene esta faena, lo que implica encontrar otras formas de hacer las cosas”, sostiene Whittle.

El costo caja para este año es de 133 centavos de dólar, 3 menos que el 2012. Adicionalmente el proyecto estructural de costos de Codelco pide disminuir en un 10% el costo de Andina. “Es una meta bastante difícil llegar a 120 centavos de dólar para lo cual debemos trabajar en equipo y ser capaces de cumplirla en el plazo previsto de dos años”, agrega.

“Estamos buscando eficiencia, productividad y realizar sinergias entre las distintas actividades. Para ello estamos revisando todos los procesos. La diferencia no debe pasar por las remuneraciones, sino que debe estar dada por las competencias y capacidades de ser mas productivos”, explica el ejecutivo.

► Aprobación del EIA

Otro foco relevante es la aprobación del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) del Proyecto Expansión Andina 244, que reingresó al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) a comienzos de enero.



El proyecto estructural de costos de Codelco pide disminuir en un 10% el costo de Andina.

Como parte de la evaluación, estamos desarrollando el proceso de participación ciudadana, difundiendo el proyecto a las comunidades para que lo conozcan, se informen y puedan realizar sus observaciones.

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Nuestra División continuará con la implementación del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional y sus cinco pilares de estándares de control de fatalidades (ECF), liderazgo de toda la línea ejecutiva, seguridad conductual, salud en el trabajo y aprendizaje de los eventos. En Andina queremos erradicar los accidentes fatales, por lo que trabajamos con miras a alcanzar una cultura preventiva y fortalecer aún más la comunicación con los trabajadores.

Ceremonia de reconocimiento al cumplimiento productivo en 2012

Con trabajo en equipo logramos 248K

Con un acto efectuado en todas las áreas de nuestra División, Andina celebró el cumplimiento de la meta productiva de 248 mil toneladas de cobre fino.

“El año pasado fue un año duro, pero nunca perdimos el optimismo ni las ganas de cumplir las metas. Quisimos detenernos unas horas hoy para reconocer el esfuerzo de nuestros trabajadores e incentivarlos para poner todo el empeño en cumplir las metas de este año, pero siempre con seguridad y sustentabilidad, porque la producción va de la mano con un trabajo seguro”.

Con estas sentidas palabras, nuestro gerente general, Ricardo Palma, reflexionó sobre el hito del cumplimiento productivo de nuestra División en 2012 y reafirmó el compromiso para que todos juntos trabajando en equipo, este año volvamos a cumplir con lo programado.

Para reconocer el esfuerzo conjunto, la colaboración y el trabajo en equipo que hizo posible producir 248 mil toneladas de cobre fino, el 7 de febrero se efectuó en forma simultánea en todas las áreas de Andina, una ceremonia donde se exhibieron los principales hitos del año pasado.

Además, se mostraron los desafíos para el 2013, tomando en cuenta que ahora vamos por más porque se puede, y se entregó un reconocimiento a trabajadores propios, supervisores y contratistas, simbolizando en ellos el obsequio que recibirá cada persona del gran equipo de Andina.

Ricardo Palma, durante su exposición, agradeció el compromiso de todas las personas, entregando un reconocimiento a trabajadores propios y colaboradores, para posteriormente dar a conocer los desafíos para el 2013.



[Haz click en el botón para reproducir video](#)

Campaña para un uso correcto de Sistema de Alcantarillas

“Ojo con lo que Botas”

Tuercas, rocas y cucharas provocan colapsos sanitarios en División Andina

Tuercas, herramientas, cucharas y rocas. Estos son sólo algunos de los elementos encontrados en los sistemas de alcantarillado de la División y que han generado colapso en las instalaciones sanitarias. Los eventos provocaron rebalses de aguas servidas en oficinas y bodegas del nivel 17 de la mina subterránea.

Andina dispone de un presupuesto de 125 mil dólares anuales para limpieza de pozos, trampas de grasa, pozos de elevación, fosas y alcantarillado. Esta cifra se ve aumentada pues para poder responder a los colapsos se han destinado más de 47 mil dólares en los últimos doce meses. En total, un 38% más de recursos.

Para poner atajo a esta problemática, la Gerencia de Servicios de Andina está impulsando “Ojo con lo que Botas”, una campaña de concientización a los trabajadores sobre el correcto uso de los ductos. El llamado, entonces, es a tomar y demostrar una cultura preventiva con las instalaciones y trabajadores, los principales afectados por este tipo de situaciones, advierte el gerente del área, Juan Pablo Meyer.

“Hemos tenido eventos repetitivos en que se rebalsa agua servida en el nivel 17 de la mina subterránea, afectando a oficinas y la bodega. Cuando procedemos a destapar y arreglar el problema nos encontramos con elementos

que no corresponden a los que uno esperaría encontrar en el alcantarillado, por tanto nos queda claro que la gente confunde los escusados con basureros”.

Ante las situaciones de emergencia, el personal ubicado en las zonas de colapso es el más afectado, tanto por las condiciones sanitarias (mal olor y exposición a aguas servidas, entre otros) como por el riesgo de accidentes en pisos mojados. “Debemos tomar conciencia que si decido botar un lápiz al escusado serán mis compañeros los más afectados”, remarca Meyer.

El ejecutivo divisional señala que la Corporación cuenta con todos los implementos necesarios en baños y lugares estratégicos para el depósito de basura, además de realizar mantenimientos periódicos en los sistemas de alcantarilla. Pese a todo, no ha sido suficiente. Según Meyer, “no demostramos cultura tapando los sistemas de alcantarilla”.

“Si nadie hace esto en su casa, por cultura o su beneficio propio, por qué sí hacerlo en el

trabajo, donde contamina áreas comunes, que nos pueden exponer a enfermedades o accidentes. Un rebalse puede generar problemas de higiene graves y además problemas en la seguridad. Nos corresponde como trabajadores hacernos cargo de mantener limpias las áreas, porque eso repercute en tener una mejor calidad de trabajo y una mejor calidad de vida al fin y al cabo”.



Cifras:

- El presupuesto es de 125 mil dólares anuales para limpieza de alcantarillado.
- Se gastaron 47 mil dólares adicionales en los últimos doce meses.

En encuentro con Empresas Contratistas de DAND

“Nuestros trabajadores están ganándose la vida y no están para perderla”

Seremi de Minería enfatizó que las políticas de Codelco deben estructurarse de forma que eviten situaciones de riesgo vital a los trabajadores.

En el marco de la reunión bimensual de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de División Andina y empresas colaboradoras, el secretario regional ministerial de Minería, Tomás Ochoa, visitó las dependencias de la cuprífera el 14 de febrero para presentar los lineamientos del gobierno en temas de seguridad y al mismo tiempo conocer lo que internamente División Andina está realizando en dicho aspecto.

En este sentido, enfatizó en que las políticas de Codelco y sus respectivas divisiones, deben

ser estructuradas en base a la importancia de evitar cualquier situación que pueda provocar un riesgo vital para los trabajadores. Al mismo tiempo, profundizó en la necesidad de revertir las labores intuitivas que muchas veces tiene la pequeña minería en contraste con la gran minería, por ello esta última debe ser un ejemplo.

Finalmente, la autoridad fiscalizadora, realizó una reflexión en torno a las lamentables pérdidas de tres trabajadores de Codelco en lo que va del año, y en la necesidad de prevenir eventuales



Tomás Ochoa, seremi de Minería V Región, participó de la reunión bimensual de Codelco División Andina y sus empresas colaboradoras.

accidentes que puedan significar la muerte de personas. De acuerdo a lo anterior, dijo que “nuestros trabajadores están ganándose la vida y no están para perderla, debemos ser absolutamente rigurosos en este sentido”.

El gerente de Seguridad y Salud Ocupacional (s), Edson Barrera, señaló que “esta reunión se enmarca en las actividades del año que realiza la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, para dar a conocer las actividades que se realizan en este ámbito y al mismo tiempo se invitó al nuevo seremi de Minería de la región, para transmitirle las gestiones que realiza la División en temas de seguridad y salud ocupacional y nosotros interiorizarnos más aún, en esta nueva visión regional y gubernamental en relación al sector minero”.



Ramiro Parra, jefe de seguridad del Departamento de Protección Industrial de División Andina.



Reunión cuatrimestral con gerentes de empresas colaboradoras

Liderazgo en terreno, clave para una cultura preventiva

“Para los viejos es muy importante ver a sus gerentes preocupados de su salud”, afirmó el gerente de Negocios con Terceros, Ricardo Fernández. Disminuir las tasas de gravedad y frecuencia total de accidentes son los objetivos centrales de División Andina para este 2013.

El liderazgo en terreno será un factor clave para fortalecer la cultura preventiva en Codelco División Andina. Este lineamiento fue uno de los objetivos centrales trazados para este 2013 en la reunión cuatrimestral entre la Gerencia General de Codelco División Andina y los gerentes de empresas contratistas, que se efectuó el 23 de marzo.

Ricardo Fernández Bretti, gerente de Negocios con Terceros, agradeció en nombre de la División la masiva presencia de los ejecutivos colaboradores, toda vez que “demostró el compromiso que tienen con Andina”. Valorando además el mejoramiento en los estándares de seguridad de los trabajadores externos, Fernández instó a las compañías a generar un “cambio cultural” en materia de seguridad y liderazgo.



La cultura preventiva comienza con el liderazgo en terreno.

“Para los ‘viejos’ es muy importante ver a sus gerentes preocupados de su salud. Tenemos una meta difícil y una responsabilidad alta. Para nosotros, tener un accidente fatal es un fracaso. Que un trabajador nuestro, propio o contratista, no llegue vivo a su casa, es el fracaso más grande que podemos tener. La meta es dura, pero trabajando en equipo y con el compromiso de ustedes, lo podemos lograr”.

William Henott, gerente de Seguridad y Salud Ocupacional de Andina, fue el encargado de detallar a los asistentes los principales lineamientos para 2013, entre los que se cuenta incrementar la tasa de reportabilidad de incidentes. Según explicó el ejecutivo divisional, “esto permitirá mejorar la percepción del riesgo de nuestros trabajadores y cómo implementamos al cien por ciento los Estándares de Control de Fatalidades. Aún tenemos incidentes de alto potencial y debemos generar aprendizajes apalancados con la seguridad conductual y el liderazgo de primera línea”.

La seguridad conductual y el liderazgo se ubican dentro de los cinco focos del Proyecto Estructural de Andina. Hoy, la Libreta de los Cinco Pasos es una de las herramientas de gestión de riesgo que impulsarán los próximos



William Henott, gerente de Seguridad y Salud Ocupacional de División Andina, detalló los lineamientos para este 2013.

desafíos de la División: bajar las tasa de gravedad al primer cuartil del mercado y la de frecuencia total mensual, a menos de cinco accidentes con tiempo perdido al mes.

“Es un tremendo desafío que, sin duda, vamos a lograr, con el compromiso de todos. Tenemos oportunidades para mejorar, pero tenemos que generar un quiebre con nuevos desafíos. El liderazgo en terreno es uno de los principales

llamados que hicimos. Tenemos muchos gerentes que son partícipes de todas las actividades de seguridad, pero lo que nosotros queremos es que se sumen todos. Somos una pura Andina, y aquí el compromiso es de todos: desde los altos estamentos hasta todos los trabajadores”, finalizó Henott.

William Henott, gerente de Seguridad y Salud Ocupacional:

“Necesitamos trabajadores empoderados ante los riesgos”

El ejecutivo instó a los trabajadores de la División a hacer de la seguridad una actitud de vida, destacando, además, los resultados históricos obtenidos por Andina en 2012 y los desafíos trazados para este año.

“En Andina no sobra nadie, recuerden que en casa siempre hay alguien que nos espera y nuestro deber es volver todos los días”, repite con insistencia en cada una de sus intervenciones el gerente de Seguridad y Salud Ocupacional de División Andina, William Henott.

Un mensaje dirigido a todos los trabajadores de Codelco y que no sólo apunta a enfrentarse de manera controlada a los riesgos, sino además a penetrar en la sensibilidad misma de las personas que componen esta Corporación.

Para ello, el Plan Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional (PESSO) tiene entre sus focos principales para este año el fortalecimiento del liderazgo y la seguridad conductual de los trabajadores.

“Nuestro objetivo es tener trabajadores empoderados para enfrentarse en forma segura ante los riesgos y llegar a sus corazones para hacer de la seguridad una norma de vida. Hemos garantizado las mejores condiciones, pero quien toma la última decisión son ellos mismos”, dijo Henott.

► Erradicar fatalidades

El 2012 fue un año histórico para Andina, pues se llegó a una tasa frecuencia de 0.78, muy por debajo de la meta de 0.93. Pese a esto, “todavía hay mucho trabajo y desafíos para 2013, porque esa tasa tiene que ser mucho menor. Nuestra



La intervención teatral “La Vida, Mi Primer Valor” se ha convertido en una herramienta poderosa para fomentar la importancia del autocuidado.

misión es erradicar los accidentes graves y fatales en Codelco”, subraya Henott.

La gestión de la GSSO para 2013 impulsará el uso de la libreta de los 5 pasos como la principal herramienta de control de riesgo en operaciones, entregando al trabajador

la oportunidad de evaluar los peligros a los que está expuesto y decir “no” cuando las condiciones para la realización de la tarea no sean las óptimas.

La implementación de los estándares de liderazgo, el aumento en la reportabilidad y la

SEGURIDAD A TRAVÉS DEL TEATRO

Enmarcados en la gestión de 2013 de la GSSO, los talleres de sensibilización a través de intervenciones teatrales se han convertido en una herramienta poderosa para fomentar la importancia del autocuidado.

La obra “La Vida, Mi Primer Valor” fue escrita por el supervisor ayudante de la Dirección de Comunicaciones de Andina, Marcelo Contreras, y ya ha sido vista por cerca de mil quinientos trabajadores de la División. Su objetivo es que los trabajadores reconozcan la importancia de planificar sus actividades durante los días de descanso.

“Es una obra rápida, dinámica y busca que el trabajador reconozca situaciones que vive durante su descanso, vea que si se excede en sus actividades, esto puede provocar que no esté al 100% en su trabajo. Utilizamos un lenguaje que fuese cercano y directo, inspirándonos en las algunas áreas y situaciones comunes”, dijo Contreras.

mejora en la investigación de los incidentes son, además, tres objetivos esenciales. Para ello, Codelco trabaja para establecer una nueva metodología de investigación, denominada EVITA.

“Comenzaremos agresivamente a capacitar personal para mejorar la calidad de nuestras investigaciones y llegar a acciones definitivas que mitiguen el riesgo día a día”, finalizó Henott.

Plazo de entrega tomará quince días

Comenzó entrega de TAG SUPE a empresas contratistas

Dispositivo será repartido a más seis mil trabajadores externos de Codelco División Andina.



Las empresas están siendo contactadas a través del administrador de contrato.

Con la entrega del dispositivo TAG del Sistema de Ubicación de Personas ante Emergencias (SUPE) a cuatro empresas colaboradoras, División Andina continuó el 14 de enero con la implementación del proyecto de seguridad que busca generar respuestas precisas ante emergencias en áreas de trabajo subterráneas.

Ramiro Parra Muñoz, jefe de seguridad del Departamento de Protección Industrial de la División, precisó que la iniciativa, en línea con el primer valor corporativo, el Respeto a la Vida

y la Dignidad de las Personas, avanza ahora en una fase conjunta de entrega a los trabajadores propios y de empresas contratistas, lo que implicará una entrega total de cerca de ocho mil TAG.

“Todos los trabajadores debemos tener el TAG para poder entrar a las instalaciones de la división y portarlo en todo momento junto a la credencial de acceso. Como se hizo con el personal propio en Saladillo, hoy estamos replicando la iniciativa, dando inicio a este nuevo ciclo de entrega a las empresas contratistas”.

De esta forma, se espera que en los próximos 15 días, más de seis mil trabajadores cuenten con el dispositivo, proceso que se irá complementando de forma gradual hasta marzo, donde se deberá dar término al proceso de entrega con el retorno del personal que se ha ausentado por vacaciones. Para ellos se dispondrá de un programa especial de entrega.

“Las empresas van a ser notificadas para que el administrador de contrato o el encargado de la tramitación administrativa de la empresa, pueda acercarse a la Oficina de Control de Ingresos y haga retiro de la caja con todos los dispositivos de sus trabajadores en ese punto. Es algo muy relevante, porque de esta forma pueden quedar resguardados en cuanto a su ubicación en caso de una emergencia en las instalaciones subterráneas, pues el sistema en esta etapa está instalado en todos los accesos y refugios, fijos y móviles de la mina subterránea y planta concentradora”, añadió Parra.

El dispositivo SUPE será requisito indispensable para el ingreso a todas las instalaciones de Andina, por lo cual se deben mantener cuidados preventivos en su uso. Para ello, se entregará un instructivo con recomendaciones prácticas.

► “Lo esperábamos”

Tras ser el primero en recibir el dispositivo, Carlos Jamet, programador y planificador del programa de grúas de Steel Ingeniería, opinó



Se entregarán más de ocho mil dispositivos TAG.

que la tarjeta SUPE “va a mejorar todo el sistema de seguridad en controles, porque ahora actualmente no hay nada, sólo cuando uno marca en la barrera o el bus. Esto nos servirá para saber cuánta gente hay y en qué área. Mejorará 100%, la idea es siempre ir innovando, día a día”.

Por su parte, Eduardo Pizarro, administrador de Ara Worley Parsons, valoró que “los TAG son un muy buen elemento de soporte para la seguridad de todas las faenas. Estamos en un constante esfuerzo por mejorar la actividad y las condiciones de seguridad y este es un elemento que esperábamos hace un tiempo se concretara. Esperamos que opere adecuadamente y estamos seguros que así va a ser”.

Luego de la primera jornada, realizada en el Edificio Institucional de Codelco Andina, el TAG fue entregado en la Oficina de Control de Ingreso, ubicada en calle General del Canto, 1440, Los Andes, de acuerdo a la calendarización que fue informada a los administradores de contrato.

Alcanzaron estándares de Calidad, Medioambiente, y Seguridad y Salud Ocupacional

R. Mauna se certifica en normas ISO y OHSAS

Motivo suficiente tuvieron para hacer una pausa y valorar el trabajo de quienes contribuyeron a este logro. “Queremos que nuestros trabajadores sean nuestros socios, que les guste trabajar con nosotros”, dice su gerente general, Rafael Mauna.



Los integrantes del equipo de R. Mauna sostienen que este logro es fruto del trabajo en equipo.

En la empresa R. Mauna, están viviendo un proceso que los tiene muy orgullosos. Tras largos meses, lograron certificar las normas ISO 9.001 y 14.001 y OHSAS 18.001, que acreditan a nivel internacional el cumplimiento de estándares de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud ocupacional, respectivamente. Ello, además, les permitió desarrollar su Sistema de Gestión Integrado (SGI).

Conscientes de que este logro ha sido gracias al trabajo en equipo, decidieron hacer una pausa y reconocer a quienes han aportado a que la empresa alcance sus objetivos.

“Para nosotros es muy importante nuestro recurso humano. Pensamos que el desarrollo de la empresa está ligado al desarrollo de los trabajadores. En la medida en que se establezcan alianzas para lograr objetivos

se alcanzan mejor las metas. Queremos que nuestros trabajadores sean nuestros socios, que se sientan acogidos y que les guste trabajar con nosotros”, dice su gerente general, Rafael Mauna.

En total, se premió a 21 trabajadores: siete por buen desempeño laboral, siete por su trayectoria de más de cinco años y siete más por concepto de desempeño y apoyo en el logro de los objetivos de la empresa. Todos recibieron el cariño de sus compañeros en una cena que se efectuó el 1 de febrero en Los Andes.

Para Enzo Rojas, gerente de Operaciones de la firma, es relevante que la empresa genere espacios de estímulo a los trabajadores, porque con ello se crean mejores equipos de trabajo.

“Siempre es importante recibir un estímulo, porque permite revisar lo que hemos hecho

hacia atrás y lo que proyectamos hacia el futuro. Nos permite valorar el esfuerzo de muchas personas que han permitido que la empresa llegue a estar donde está actualmente. Es un aliento a los trabajadores a seguir creciendo y seguir trabajando con seguridad, además de generar vínculos en el desarrollo de las actividades”, asegura Rojas.



IMPRESIONES

Boris Varas, maestro montajista de R. Mauna: “Se ve que la empresa está preocupada de entregarnos el material para cumplir con las normativas. Uno siente satisfacción cuando reconocen tu labor, significa que están preocupados de lo que uno está haciendo arriba en la faena”.

Jaime Páez, electricista de R. Mauna: “Me parece excelente la proyección dentro de la empresa y la relación entre los compañeros. Existe una muy buena comunicación con los estamentos administrativos. Se agradece que reconozcan nuestro trabajo porque siempre tratamos de hacerlo lo más profesional posible”.

Presidente Ejecutivo de Codelco revisó avances de proyectos en Andina

Junto con conocer el estado del proyecto de Traspaso en el Nudo 3500, se trasladó hasta el tranque de relaves Ovejería para interiorizarse acerca de la construcción de la planta de tratamiento de relaves.

Para conocer el estado de avance de los proyectos de Traspaso y Planta de Tratamiento de Relaves de Andina, el presidente ejecutivo de Codelco, Thomas Keller, visitó nuestra División el miércoles 13 de febrero.

En la oportunidad, el máximo ejecutivo de la Corporación estuvo acompañado del vicepresidente de Operaciones Centro Sur, Octavio Araneda, quienes se reunieron con nuestro gerente general, Ricardo Palma; gerente de Operaciones, Marcos Márquez; gerente de Recursos Mineros y Desarrollo, Rodrigo Poblete; y los ejecutivos de la Vicepresidencia de Proyectos Fernando Ortiz (gerente de proyectos), Luis Sepúlveda (ingeniero especialista) y Mario González (gerente de Proyectos) para interiorizarse del avance del proyecto Traspaso (Nudo 3500).



Durante el recorrido se puso especial énfasis en la seguridad de los trabajadores durante la construcción del proyecto.

Tras conocer los antecedentes, los ejecutivos se trasladaron junto al jefe del proyecto de la planta de tratamiento de relaves, Jaime Contreras, hasta el tranque Ovejería en Huechún, donde se sumó el gerente de Plantas, Dalibor Dragicevic, el superintendente de Concentración, Marcelo Rodríguez y la ingeniero especialista de la Gerencia de Plantas, Silvana Dal Pozzo. El recorrido continuó en la planta de tratamiento de relaves, que se encuentra en proceso de construcción a cargo del consorcio Minera Valle Aconcagua.

En el lugar, el ingeniero Luis Grünewald, de la empresa de ingeniería AJG, explicó cómo funcionará la planta y el avance del proceso de construcción.

► Especial cuidado en la seguridad

El presidente ejecutivo Thomas Keller consultó a los representantes de Minera Valle Aconcagua acerca de la relación con Codelco y la gestión de seguridad del proyecto. "Les pido que pongan especial cuidado en la seguridad de los trabajadores", dijo a los supervisores a cargo de la construcción.

Al término del recorrido, Thomas Keller, se mostró satisfecho de conocer de cerca el avance de uno de los proyectos estructurales de Andina como es el proyecto Traspaso en el Nudo 3500. "Estamos llegando a la etapa en que hay que empezar a tomar decisiones, por lo que conocer en qué están estas iniciativas, es muy importante", dijo.

En tanto, respecto de la última parte de la visita dijo que tenía especial interés en conocer el tranque Ovejería. "Aproveché esta vez de conocer una parte de la operación que desconocía como es el traque de relaves y ver cómo va el proyecto de la planta de tratamiento de relaves que estamos desarrollando con Minera Valle Aconcagua, que es un proyecto muy importante y que está avanzando con seguridad con sus trabajadores, lo cual es muy relevante", agregó.



NUEVO MODELO DE NEGOCIOS

La construcción de la planta de tratamiento de relaves comenzó en octubre del 2012 y se espera que finalice en septiembre del 2013 para entrar en operaciones y producir 3800 toneladas métricas de cobre fino al año y 100 toneladas de molibdeno.

Según el jefe del proyecto, Jaime Contreras, se trata de un modelo de negocios distinto, "pues en este caso es Minera Valle Aconcagua la que construye, opera y financia y nosotros pagamos una maquila por concentrado producido. Ese modelo ayuda a optimizar el negocio porque el socio está interesado en producir", explicó.



Eric Lozano, gerente de Recursos Humanos de Buses JM y contrato colectivo con trabajadores:

“Es una colaboración mutua para el mejoramiento de las condiciones laborales de nuestros trabajadores”

El contrato firmado en diciembre de 2012, entró en vigencia en enero de este año.

En el marco del cierre de contrato colectivo entre Buses JM con la mesa negociadora que representa a los trabajadores de esa empresa para el Proyecto Expansión 244 de División Andina, el gerente de Recursos Humanos de Buses JM, Eric Lozano, se refirió a este acuerdo como un beneficio económico para los trabajadores en cuanto a sus remuneraciones, los que están en directa relación con los estándares del mercado minero.

La iniciativa involucra a 55 trabajadores de Buses JM quienes brindarán sus servicios a la Vicepresidencia de Proyectos (VP) de Codelco para el Proyecto de Expansión Andina 244.

De acuerdo a lo anterior, el contrato colectivo se traduce en una cooperación entre ambas organizaciones para que los trabajadores puedan desempeñar sus tareas en las mejores condiciones, siguiendo las políticas y valores de Codelco.

En este mismo sentido, la empresa colaboradora busca alinearse con los preceptos de Andina incentivando el autocuidado y sumándose a toda política de prevención de riesgos.

Lozano enfatizó que “para nosotros como empresa es importante abordar la seguridad en todo sentido, es una tema estructural interno, que se transmite a los trabajadores”.

Finalmente, el ejecutivo destacó que “este contrato, con vigencia de cuatro años, adquiere un carácter de mejoramiento y colaboración. La meta permanente es la continuidad de las operaciones para Andina, sustentando buenas condiciones de trabajo para el personal a nivel económico y de seguridad”.



El contrato colectivo beneficia a 55 trabajadores de Buses JM que prestan servicio a la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco.

KLM Factor apoya nueva creación literaria:

“Al Pacino estuvo en Malloco”

La obra del joven periodista Víctor Hugo Ortega, oriundo de Malloco, fue lanzada en el mes de enero y compila 12 cuentos breves de temas misceláneos, pero que reflejan la pasión del autor por el cine.

Con el objetivo de apoyar el desarrollo de la cultura chilena y fomentar las creaciones de jóvenes artistas, la empresa KLM Factor financió la impresión del libro de cuentos “Al Pacino estuvo en Malloco”, del mencionado autor, que fue lanzado mediante la modalidad de autoedición.

Esta iniciativa busca apoyar la difusión y distribución de la publicación independiente, cuyo título pertenece a uno de los doce cuentos que conforman el libro, y en el que el personaje central se encuentra con el famoso actor de Hollywood, Al Pacino, en un sector de Malloco.

Para el gerente general de KLM Factor, Rodrigo Salazar, la gestión realizada con este libro “representa el interés y entusiasmo que tiene nuestra empresa con los autores emergentes, que a veces no tienen las

posibilidades económicas de publicar sus obras. Me llamó la atención el título del libro y los comentarios que escuché en la prensa. Después pude conseguir un ejemplar y pensamos que tenía un enorme potencial, por lo que establecimos contacto con el autor”.

Víctor Hugo Ortega manifestó que “cuando se trata de publicaciones independientes todas las ayudas son muy importantes, más aún cuando se respetan las características de publicación, que son las mismas publicadas en mi blog. De esta forma, se potencia la autoedición como una opción válida de publicación y de creación literaria para el beneficio de la gente”.

Cabe destacar que este aporte de KLM al desarrollo de la cultura no es nuevo, ya que dentro de su política de Responsabilidad Social Empresarial, se han hecho presentes en importantes actividades recreativas, deportivas y educacionales, como el último encuentro de jeeperos realizado durante el mes de octubre en el Valle de Aconcagua”.



El libro se puede adquirir a través del correo electrónico alpacinoestuvoenmalloco@gmail.com.



Hábitos correctos de alimentación reportan amplios beneficios

La decisión saludable está en tus manos

La entrega de menús saludables en los casinos de las cuatro áreas industriales de la División Andina (Mina Rajo, Hilton, Mina Subterránea y Saladillo) ha permitido que la posibilidad de adoptar un estilo de vida saludable dependa de la decisión de cada comensal.

Y hasta ahora, la apuesta formulada por la Gerencia de Servicios, en coordinación con la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, la Dirección de Relaciones Laborales y Calidad de Vida de la Gerencia de Recursos Humanos y la empresa colaboradora Aramark, ha entregado buenos resultados.

Benedicto Martínez, jefe de Planificación y Logística de Aramark, ratifica que la respuesta de los trabajadores en los últimos meses ha sido óptima y que los menús del programa Arma tu Ensalada hoy alcanzan al 30% del consumo en los almuerzos proporcionados en los casinos de las cuatro áreas industriales de la División.

“La respuesta ha sido mucho más positiva de lo que esperábamos. La preocupación de los trabajadores va en ascenso y esto también tiene que ver el enfoque que le ha dado tanto División Andina como nosotros, Aramark, a la alimentación saludable.

Creemos que esto va a seguir aumentando en la medida que podamos mantener la calidad del servicio y mejorando cada vez más, aprovechando esta tendencia al alza”.

► Cambiar hábitos de vida

Margarita Zambra, ingeniero en alimentos de Clínica Río Blanco, quien revisa permanentemente los menús saludables para la División, destaca que el incipiente cambio en la cultura alimentaria en Andina es un proceso que debe seguir en desarrollo.



Arma tu ensalada actualmente es preferido por el 30% de la dotación y está disponible en los casinos de Saladillo, Hilton, Mina Rajo y Nivel 17 de la Mina Subterránea.



“Apuntamos a un proyecto en el cual se involucran varias actividades para poder cambiar hábitos de vida de población de Andina, con el objetivo además que la gente aprenda a seleccionar alimentos y comer más sano, sumado esto a más actividad física. Apuntamos a hacer cambios globales tanto en alimentación como en estilos de vida”, plantea la especialista.

Zambra adelanta que actualmente trabajan en una merienda elaborada con aporte nutricional balanceado, lo que permitiría generar una oferta de alimentación saludable en el 100% de las comidas

proporcionadas por Andina y continuar fortaleciendo los avances logrados hasta hoy.

“Si podemos rescatar algo positivo frente a este tema es que hemos visto que la gente quiere cambiar su cultura alimentaria a mejores hábitos. Las restricciones por las enfermedades cardiovasculares u otros factores de riesgo obligan a empezar a cuidarse. Y cuidarse es sentirse bien, permite tener más energía y mejorar la calidad de vida. Es un bienestar personal que también podemos vincular con los valores de Codelco. El Respeto a la Vida va de la mano con el cuidado con la salud”.

Claudia Rojas, conductora de empresa Buses JM

“Hemos demostrado tener las mismas competencias que los hombres”

Esta ex transportista escolar fue la primera de diez mujeres en integrarse al grupo de conductores de Buses JM en Codelco Andina.

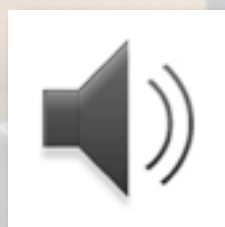
Claudia Jeannette Rojas Rojas (48 años), tres hijos, tres nietos. Casada y oriunda de San Esteban. Esta ex transportista escolar fue la primera mujer en ingresar a la empresa Buses JM para trasladar a trabajadores a las diferentes áreas industriales de Codelco División Andina.

Desde hace diez meses, en un puesto que históricamente ha sido ocupado por hombres, Claudia busca demostrar que las mujeres pueden desempeñarse con éxito en el rubro minero. Y, asegura, lo ha cumplido.

“Hemos demostrado tener las mismas competencias que los hombres, por algo estamos acá. Somos nueve mujeres, si manejásemos tan mal, no habríamos pasado el proceso”.

Cuenta que su adaptación fue difícil en un comienzo, pero que paulatinamente logró establecer una convivencia armónica con sus compañeros y una relación cordial con los trabajadores de la División. Jamás, dice, la han hecho sentir diferencias en el ejercicio de su labor.

En estos diez meses, su familia ha tenido un rol fundamental. “Sabían a lo que venía y tenían asumido que iba a hacer turnos de día y de noche. Incluso, me ayudan a despertarme. Me han apoyado mucho”.



Escuche el clip de audio para conocer más acerca de Claudia Rojas



La importancia de la certificación

En un mercado tan competitivo como el de las empresas que prestan servicios a la Minería, donde pequeñas diferencias pueden significar la adjudicación, o la renovación de un contrato, cualquier ventaja comparativa es necesaria para lograr resaltar entre sus pares, es por eso que la importancia de contar con certificación se alza de manera fundamental entre los planes de desarrollo de las empresas relacionadas con la minería en nuestro país.

Por certificación entendemos el proceso por el cual una tercera parte realiza un aseguramiento formal, escrito; el cual acredita que un producto, proceso, persona, sistema de gestión o servicio cumple con ciertos requisitos que van a la par con ciertos estándares internacionales. Tal proceso suele involucrar etapas de diagnóstico, revisión de contrato, auditoría inicial, recomendación, decisión de certificación y supervisión hasta finalizar el servicio de certificación.

Para el sector minero las certificaciones tienen una gran importancia, no sólo porque aseguran que la empresa cumple con los estándares necesarios frente a los requerimientos del mandante, sino porque significa una mejora y una optimización de sus propios recursos y procesos logrando una mejoría considerable en su desarrollo y funcionamiento como empresa, en ámbitos tan relevantes como la seguridad, normas de calidad y medio ambiente.

Para la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados, AGEMA, la certificación de nuestros asociados resulta fundamental para nuestros objetivos y nuestra misión como asociación, es por eso que compartimos con orgullo las noticias de nuestros asociados cuando certifican sus procesos y mejoran su servicio, pues con su gestión apoyan cada día más al desarrollo Minero de la Región.

La página de la Asociación
Gremial de Empresas
para la Minería y Rubros
Asociados, AGEMA.

AGEMA



Taller de Sensibilización en Mina Rajo

De la risa al llanto: humanizando la seguridad desde las emociones

Actividad busca generar en los trabajadores conciencia por el autocuidado y el respeto a la vida propia y de sus compañeros.

En sólo minutos, un grupo de operadores de la Mina Rajo pasó de bromear y reírse de buena gana a la emoción más profunda con el recuerdo de sus seres queridos. Todo esto ocurrió en un taller de sensibilización desarrollado en el marco del Plan de Verano Seguro y Saludable y basado en uno de los focos del Plan Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional (PESSO) de Codelco División Andina: la seguridad conductual.

Jean Paul Escobar, psicólogo de la empresa PSI, explicó que el objetivo central de esta actividad es humanizar la seguridad en el día a día de los trabajadores.

“Hemos tecnificado operaciones de tan alta calidad que hemos olvidado muchas veces lo esencial: que nuestro valor Corporativo número uno es el Valor a la Vida y Dignidad de las Personas. Este taller va enfocado a la vida,

el autocuidado y la conciencia de respetar la vida del otro y la propia”, dijo el monitor.

A través de dinámicas humorísticas y otras con un tinte íntimo, Escobar jugó vertiginosamente con las emociones de los trabajadores. Según comenta el especialista, esta técnica permite interiorizar el conocimiento a fin de generar reflexión, apelando a cómo situaciones cotidianas pueden influir en mejorar la seguridad en los procesos productivos.

“Cada empresa tiene culturas organizacionales distintas, pero hay algo que todos tienen en común: que son seres humanos y por lo general buenas personas. Este taller tiene un impacto no solamente en el autocuidado, sino también en el cuidado del otro, y tener muchas veces la valentía de decirle al otro ‘yo te voy a cuidar, tú eres parte de mi familia y no quiero que te accidentes’”.



TESTIMONIOS

Valeska Plaza, asesora seguridad y salud ocupacional de la empresa Eme Vidaurre.

“Que nos haga reflexionar sobre nuestras emociones, calidad de vida y la forma en que se afecta a la familia, es mucho más efectiva como psicoprevención que una psicología de la crisis que viene tras los accidentes. Que se vincule a las emociones es más efectivo porque nos hace hacer partícipes de cada evento que ocurre durante nuestras vidas”.

Cristián Gamboa, transportista de buses JM.

“Me pareció una charla muy oportuna en momentos en que la sociedad ya no es como antes, como uno la veía como niño. Siempre es bueno recordarte que no somos superhéroes, sino humanos de carne y hueso”.

Jorge Gajardo, técnico soldador de la empresa Bailac.

“Estuvo entretenido, debería realizarse más seguido. Es mucho el tiempo que uno pasa acá arriba y deja de lado un poco a la familia, pero esto nos ha hecho tener otro sentimiento hacia ellos”.



Superintendencia de Chancado y Transporte da inicio a PMC

Formando trabajadores competentes en la percepción de riesgos

Capacitaciones comenzaron con personal de la empresa Siemens, quienes recibieron instrucción para desarrollar observaciones de conducta y prevenir incidentes a futuro.

Un grupo de trabajadores de la empresa Siemens, que desarrollan su labor en la Superintendencia de Chancado y Transportes, fue pionero en concluir el primer ciclo del Proceso de Mejoramiento de Conducta (PMC).

Esta herramienta, enmarcada en el Estándar de Seguridad Conductual del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional de la División (PESSO), persigue formar trabajadores competentes en la percepción de riesgos y prevenir incidentes.

“Es una herramienta muy potente que nos va a permitir cambiar la cultura con la que venían trabajando las empresas contratistas en Andina”, opinó Julián Vargas, jefe de Operaciones de Chancado Convencional de Siemens.

Un 30% de los 500 empleados de Siemens participó del proceso, el cual continuará en los próximos siete meses para culminar con la formación del ciento por ciento del personal de la empresa.

Mejoramiento sistema interno aguas planta (III etapa)

Cuidar hasta la última gota

El contrato contempla la conducción y captación de aguas en molino unitario, túnel de cañerías, espesador N°2 a TK SAG y refuerzo bombeo espesador N°1 a espesador N°2.

La operación sustentable es un concepto incorporado por Codelco y División Andina, en su estrategia de negocio. Esto implica el respeto irrestricto de la legislación ambiental y las que dicen relación a aguas, condición indispensable para el proyecto estructural Expansión Andina 244.

Por esta razón es que el 21 de enero, las gerencias de Proyectos y Seguridad y Salud Ocupacional de Andina junto al personal de la empresa SIITEC dieron inicio al contrato “Mejoramiento sistema interno aguas planta (III etapa)”.

La idea fue dar a conocer el proyecto a los más de 40 trabajadores que se incorporan



a las nuevas obras, así como los estándares, valores corporativos y herramientas de gestión que se utilizan en División Andina en materia de seguridad.

Nuevo Sistema EH&S

Mejorar la gestión de ambiente, higiene y seguridad

Con el objetivo de construir una plataforma única que permita integrar todas las variables de seguridad y salud ocupacional y lograr la trazabilidad de ellas, la gerencia a cargo de esas materias (GSSO) inició la implementación del módulo SAP EH&S (en inglés Ambiente, Higiene y Seguridad).

Este contempla una serie de mejoras entre las que destacan un interfaz web para facilitar su uso y un nuevo sistema que genera

formularios interactivos de actualización permanente, los que presentan los datos del sistema de manera trazable e ingreso directo.

Integra además una herramienta documental para almacenar toda la información generada, envía información de evaluaciones ambientales e implementa una plataforma de análisis estadístico que permite la generación, actualización y visualización permanente de resultados, indicadores y reportabilidad.

Codelco

Vive
sus
Valores



compromiso
con la vida

La Dirección de Comunicaciones de Andina, te invita a vivir día a día los Valores de Codelco y plasmarlos en cada tarea que se realice.

En esta nueva versión de El Colaborador, ahora digital, queremos que nuestros lectores reflexionen en torno a cada uno de los Valores.

Les presentaremos mes a mes uno de ellos.



3. LA COMPETENCIA DE LAS PERSONAS

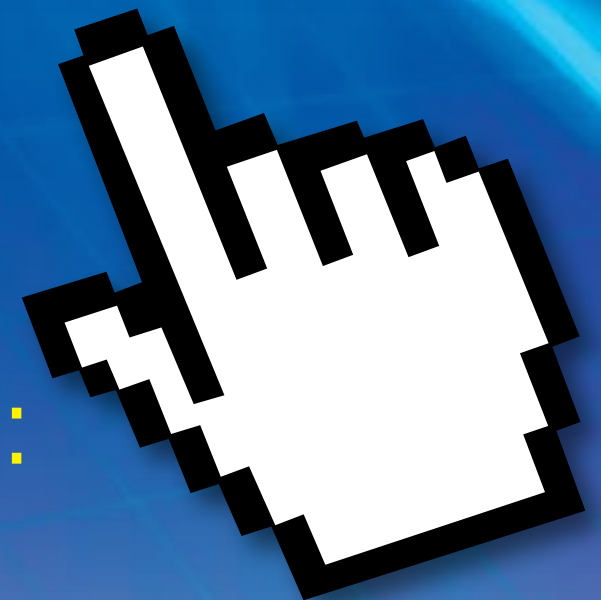
VALORAMOS Y RECONOCEMOS A LOS TRABAJADORES COMPETENTES, CON INICIATIVA Y LIDERAZGO, QUE ENFRENTAN LOS CAMBIOS CON DECISIÓN Y VALENTÍA.

- 3.1. Queremos atraer, desarrollar, motivar y retener a los mejores talentos, sin hacer diferencia por amistad, género, edad, condición social, etnia, nacionalidad, filiación política o religiosa, o por otras condiciones o intereses. Promovemos la meritocracia y la igualdad de oportunidades.
- 3.2. Debemos ser una empresa dinámica y flexible, que renueva sus cuadros y abre sus puertas a las nuevas generaciones. Valoramos el aporte de las personas de más trayectoria, por su conocimiento, experiencia y contribución a la formación de personas más jóvenes.
- 3.3. Consideramos la formación, experiencia y competencia en nuestras compensaciones y posibilidades de ascenso, así como las condiciones de mercado y el desempeño expresado en resultados. Celebramos los logros individuales y especialmente de los equipos de trabajo.
- 3.4. Tenemos una disposición permanente al aprendizaje y al perfeccionamiento, para mejorar y ampliar nuestras competencias, desplegando así todo nuestro potencial al servicio de la empresa.
- 3.5. Asumimos con entusiasmo y coraje la responsabilidad de generar y liderar los cambios que Codelco exige; aceptamos los riesgos propios de este desafío.



Nuevo formato, más cerca de ti.

Si quiere publicar noticias sobre la gestión de su empresa, contáctese a:



Contacto: elcolaborador@samara.cl

Dirección de Comunicaciones de División Andina