

Reparación de Estación Traspaso

EL GRAN DESAFÍO DE SIERRA Y PLAZA





A nuestras mujeres

La inserción de la mujer en el mundo del trabajo no es discusión en la actualidad. Existe conciencia que es tarea de todos ayudar a abrir cada vez más puertas para una mayor participación de la mujer en el mundo del trabajo, en beneficio de toda la sociedad.

Este proceso, que ha sido lento y difícil, ya alcanza al 58% en los centros urbanos y se acerca al porcentaje de hombres según aumenta el nivel educacional de las mujeres.

Durante los últimos dos siglos las mujeres dieron una fuerte lucha para lograr igualdad de enseñanza hasta poder acceder a la educación superior. Este hito fue posible por el Decreto Amunátegui del 5 de febrero de 1877 que facultó a las mujeres a entrar a la universidad.

La firma de este decreto se debe en gran medida a la insistencia de una chilena, nacida en San Felipe de Aconcagua: la educadora Isabel le Brun, una de las principales responsables que

las jóvenes de la época lograran un cupo en la universidad.

Su vocación pedagógica la llevó a fundar en 1875, en Santiago, el liceo que más tarde llevó su nombre y en 1876 elevó una solicitud al Consejo de Instrucción para que éste señalara el día en que sus alumnas debían rendir exámenes universitarios. Hasta ese momento dicha prueba sólo la cumplían los hombres.

Hoy las mujeres están en todo el quehacer educativo y laboral; y también ocurre en minería. En División Andina, la participación de trabajadoras alcanza al 5,2%. Sabemos que es una cifra baja aún pero estamos implementando una serie de medidas para alcanzar un 20% al año 2020.

Codelco Andina asumió un desafío estratégico y un compromiso ético ante la diversidad de género, situación que está plasmada en nuestra Carta de Valores y en los lineamientos corporativos.

El desafío de promover la inserción de la mujer se incorporó en los proyectos estructurales de División Andina, y busca conseguir la conformación de equipos mixtos de trabajo, ya que está demostrado el positivo impacto en las organizaciones.

El programa de aprendices y de graduados, así como privilegiar la contratación de mujeres frente a los hombres cuando están en igualdad de condiciones en los procesos de selección, tanto para cargos profesionales o de operadores, permitió que las contrataciones de mujeres durante el año 2012 fuera del 14 por ciento.

Asimismo, este año, por primera vez, una mujer integra el Comité Ejecutivo de la División Andina y durante marzo ingresaron las primeras tres operadoras base de la mina subterránea; un hecho impensado hasta hace algunas décadas.

Así, derribando mitos, implementando estrategias de reclutamiento y desarrollo para las trabajadoras, esperamos sumar más y más mujeres para continuar creciendo por Chile.

Ricardo Palma C.
Gerente General
Codelco División Andina

REPRESENTANTE LEGAL: RICARDO PALMA C.

DIRECTORA: MARÍA JOSÉ VELOZO

EDITORIA: PAMELA RÍOS

SUBEDITOR: LUIS SANDOVAL

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

DISEÑO/DIAGRAMACIÓN: ÁLEX MIRANDA / ALBERTO FERNÁNDEZ

FOTOGRAFÍAS: CRISTIÁN 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.



Siitec, comprometida con el Housekeeping



Comienzan postulaciones a becas de educación para trabajadores contratistas



PEPC y optimización de energía



El gran desafío de Sierra y Plaza

Indicadores de interés

TFT (Tasa de Frecuencia Total, al 30 de Marzo de 2014):

Andina	11,36
Colaboradores	12,66
Global	12,47

Producción al 27 de Marzo de 2014

Real	39.620
Programada	50.944
Diferencia	-11.325
Cumplimiento	77.77%

DESDE LA PRENSA

Desde la Prensa: Codelco invierte US\$400 millones en una planta de molibdeno

La cuprífera estatal chilena inició la construcción de una planta procesadora de molibdeno en la norteña localidad de Mejillones. La producción comenzará el próximo año explicó el presidente ejecutivo Tomás Keller. La planta, que producirá anualmente 16.000 mil toneladas de trióxido de molibdeno a partir de 2015, permitirá a Codelco procesar directamente parte importante del molibdeno que actualmente obtiene como subproducto del cobre. "Este proyecto refuerza nuestro papel como uno de los mayores productores de molibdeno en el mundo y nos permitirá obtener mayores beneficios de subproductos que comercializamos junto al cobre", señaló Thomas Keller, presidente ejecutivo de Codelco, la mayor productora de cobre del mundo.

(El Economista)

Invitamos a las empresas contratistas a que nos envíen sus noticias para que puedan ser difundidas en cada edición de El Colaborador, al correo losandes@samara.cl

Empresa lanzó campaña "Entregando Vida"

Siitec, comprometida con el Housekeeping

La compañía está trabajando en línea con el programa corporativo de Seguridad Conductual (PSC), en busca de renovar áreas de trabajo y crear conciencia medioambiental.

En el cine de Saladillo, la empresa colaboradora Siitec Ingenieros realizó el lanzamiento de la campaña "Siitec entregando Vida", cuyo objetivo es renovar los espacios comunes en las áreas de trabajo, a través del cuidado del medio ambiente, y porque es importante crear conciencia sobre esto en sus operarios.

Este tipo de actividades se desarrolla en el marco del Programa de Seguridad Conductual (PSC) de la empresa y se complementa, además, con el programa corporativo de Housekeeping que Codelco busca introducir en sus operaciones, con el objetivo de alcanzar una minería sustentable por medio de la limpieza, el orden y la disciplina en los procesos productivos.

Las "5S" o Housekeeping es un programa que se basa en un método creado en las plantas de Toyota, en Japón, en la década de 1960. Las "5S" designan a cada uno de los principios básicos de esta técnica de gestión, homologada en industrias

de diverso alcance, y cuyos principales objetivos apuntan a construir espacios de trabajo mejor organizados, limpios, seguros, con menor gasto de energía y con tasas de accidentabilidad acotadas.

Karla Toledo, Jefa del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de Contratos de Obras Menores de Siitec, comentó que "la importancia es mantener los parámetros de medio ambiente de acuerdo a la legislación existente en materia de seguridad, como son las normas ISO y las normas aplicables de la legislación chilena".

Además, agregó como un punto relevante la idea de "implantar una metodología y una ideología en cada uno de nuestros trabajadores en los distintos parámetros que conlleva el medio ambiente y que sea aplicado en su casa".

Jorge Castillo, Gerente de Desarrollo de Siitec, indicó que "este tipo de campaña lo tomamos como desafío permanente de manera tal de contarle a los trabajadores la importancia que tienen estos temas".



Por lo mismo, la empresa expresó su interés de continuar realizando este tipo de iniciativas que permiten crear conciencia en sus trabajadores sobre el cuidado del medio ambiente, tanto en las áreas de trabajo como en su vida familiar y así lograr una mayor educación y compromiso con estos temas.

Para Roberto González, supervisor mecánico del contrato ODS 32 interior mina subterránea, este tipo de actividades sirve para "ir aprendiendo, para nosotros poder enseñarle a nuestras familias y educando a nuestros trabajadores, porque este es el futuro que queremos lograr". Por su parte, Diego Roco, operador,

comenta que "me parece interesante que la empresa esté contando con este tema de charlas, porque se nota que hay más preocupación en el tema del medio ambiente y de la seguridad de los trabajadores y eso es motivante".

Durante la actividad Siitec destacó a un grupo de trabajadores por su compromiso con la seguridad y el cuidado al medio ambiente. Entre ellos estuvo Roberto González, quien comentó que "me motiva a seguir en esta senda, es muy gratificante, para esto estudié, y si la empresa está haciendo esto yo lo apoyo", sumándose a la iniciativa de la compañía de crear conciencia sobre la importancia del medio ambiente.

“Se nota que hay más preocupación por el medioambiente y por la seguridad, y eso es motivante.”

PEPC y optimización de energía

Prueban torre con energía solar para equipos de iluminación

La implementación de una torre solar que va a permitir en el futuro reemplazar los actuales equipos de iluminación portátiles a base de motores a combustión, es otra de las iniciativas que surgen en el marco del Proyecto Estructural de Productividad y Costos (PEPC).

El proyecto busca impulsar aumentos de productividad y reducir los costos para posicionar a Codelco en el segundo cuartil de costes a fines de 2014. Este desafío es de todos y solo será posible si cada uno de los integrantes de esta organización hace su aporte.

La implementación de esta torre –esta vez por parte de una empresa contratista- tiene dos beneficios, explica Juan Ayala, administrador de contrato de Vidaurre. Por un lado, los económicos, con el ahorro de combustibles; y por otro lado, los ambientales, ya que permite disminuir emisiones de gases de efecto invernadero.

“Este es un producto chileno. Llevamos ocho meses de pruebas y nos ha dado muy buenos resultados. Creo que el desarrollo de este tipo de tecnologías, convencer a la organización que es posible de implementarlas y mostrarla con hechos concretos, ya son un gran aporte”, sostiene.

Según indica Ayala, al reemplazar los focos led de 400, que alumbran lo mismo que un foco de 1000 watts, se puede ahorrar 37 millones de pesos anuales en energía.



»El proyecto tiene dos beneficios fundamentales: la reducción de costos y la disminución de gases invernaderos.

Encuentro bimensual de empresas contratistas

La ruta hacia el cero accidente

Iniciativas como la de observadores de conducta, cierre de ciclo y reportabilidad forman parte de los grandes desafíos en seguridad para la División.

Focos como reportabilidad y seguridad conductual, dos de los cinco del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional (PESS), son herramientas efectivas claves para prevenir accidentes y erradicar las fatalidades de todas las áreas.

Así lo reafirmaron todos los expositores en el encuentro bimensual de Codelco Andina con empresas contratistas, realizado el 12 de marzo, en el que participaron más de 200 personas entre administradores de contrato y expertos en prevención de riesgos de diversas empresas colaboradoras y de la División.

“Observación de conducta, cierre de ciclo y reportabilidad son las acciones que debemos hacer para no tener accidentes”, dijo el gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, Freddy Lara.

Si bien en febrero se registraron 6 mil reportes de incidentes a través del RISSO, se espera llegar a un reporte al mes por persona. “Estamos preparando una herramienta para tenerlo en el teléfono, lo que nos va a colaborar mucho”, agregó.

El ejecutivo hizo un llamado a hacer las correcciones inmediatas cuando se detecta una conducta insegura. “Estas herramientas son proactivas y nos van a permitir eliminar los accidentes”, expresó.

► El foco en lo crítico

El encuentro contó con la reflexión de seguridad de la psicóloga de Gardilic, Karen Sierra, quien recalcó la necesidad de desarrollar planes de acción enfocados en eliminar las conductas subestándares.

En tanto, la ingeniero especialista de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, Vanessa Ávila, reforzó la idea, señalando que es necesario hacer los análisis correspondientes del Programa de Segu-



ridad Conductual (PSC). “Este programa arroja mucha información pero debemos enfocarnos en lo crítico.

“Debemos poner atención en las conductas que más se repiten y que son las más críticas”, dijo.

De acuerdo al PSC, el 74% de los incidentes tiene relación con 14 de las conductas corporativas en las que ha puesto énfasis el PESSO. Expresó que una de las falencias es la falta de retroalimentación inmediata al realizar una observación.

► Operación invierno

Posteriormente, se dio a conocer información relevante para la Operación Invierno que rige entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre. El director de Vulnerabilidades y Emergencias, Marcel Didier, dijo que están trabajando en una aplicación para dispositivos móviles y junto a una web para conocer el estado del tiempo y las alertas.

El meteorólogo Luis Gallardo complementó la información con las proyecciones de precipitaciones para este invierno. Señaló que ante

un aumento en la temperatura del mar y la dirección del viento se podría presentar el fenómeno del Niño entre julio y septiembre, lo que implica mayores precipitaciones.

Edson Barrera, director de Seguridad, presentó la gestión de seguridad en los primeros meses, la que registra 36 incidentes y tres accidentes con tiempo perdido, lo que se traduce en un IF de 0,92. “Así como al trabajador le exigimos estándares de seguridad conductual, el supervisor debe ejercer el liderazgo para lograr una sólida cultura preventiva”, señaló.

El director dio a conocer desafíos 2014 con foco en erradicar fatalidades, gestión de trabajadores expuestos a sílice y productividad.

Continúa leyendo esta nota



El gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, Freddy Lara; y el director de Seguridad, Edson Barrera, entregaron los reconocimientos a los trabajadores destacados en reportabilidad.

► OPINIONES

Denisse Cariqueo, asesora en prevención de riesgos de Andes Minerals: "Muy interesantes los temas porque la gente que ha empezado hace poco tiempo en esta faena queda un poco a la deriva".

David Ávila, de Antolín Cisternas: "Vimos temas que se están tratando en la gestión diaria de la empresa. Me pareció muy positivo lo de las lecciones aprendidas".

► RECONOCIMIENTO A TRABAJADORES

El reconocimiento juega un rol importante en las acciones positivas para establecer una cultura preventiva. Por ello, se premió la reportabilidad de Luis Figueroa de Gardilic, Ana María Arancibia Armijo de ATM, Luis Orellana González de Sierra y Plaza y Víctor Fernández Cortez de JM.

► TALLER DE PSICOLOGÍA CONDUCTUAL

Los días 10, 17 y 24 de abril se dictará un taller de psicología conductual para empresas contratistas a cargo del psicólogo Carlos Calderón para mejorar los planes de acción.



Proceso se extenderá hasta el 14 de abril

Comienzan postulaciones a becas de educación para trabajadores contratistas

Beneficio considera la entrega de un monto de \$650.000 para hijos, cónyuges y los propios trabajadores, pagadera en una única cuota.

Para el presente año, Codelco pone nuevamente a disposición un fondo de becas de educación superior en el cual –desde este año– podrán postular hijos, cónyuges y los propios trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios o ejecutan obras de manera exclusiva para la Corporación.

Este es el séptimo año que Codelco entrega el beneficio, el que ha ayudado a más de 11.000 estudiantes de educación superior. Esta es primera vez que los beneficios se extienden a cónyuges y a los propios trabajadores contratistas. Se trata de Becas de Excelencia Académica por un monto de \$650.000 cada una, pagadera en una única cuota.

Cada postulante debe cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de Becas y ser alumno que inicie o esté cursando estudios de Educación Superior en cualquiera de los establecimientos educacionales reconocidos por el Ministerio de Educación: Universidades; Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica, o Establecimientos de Educación Superior de las Fuerzas Armadas y de Orden.

Al momento de la postulación, el trabajador debe tener un contrato vigente con su empresa y prestar servicios de manera permanente, continua y exclusiva dentro de los recintos de las Divisiones y/o la Casa Matriz de Codelco.

Además, las empresas contratistas o subcontratistas deben mantener, a la fecha de postulación, un contrato civil con Codelco –o con una empresa contratista que lo mantenga– cuya naturaleza sea la prestación de servicios permanentes,

con un plazo mínimo de cuatro meses. Se excluyen los contratos civiles administrados por la Vicepresidencia de Proyectos o destinados a proveer servicios para esa Vicepresidencia.

Los interesados deberán postular en línea a través del sitio web **www.cajalosandes.cl/codelco/contratistas/codelco**, adjuntando toda la documentación de respaldo requerida. Mayor información sobre el proceso de postulación y reglamento, lo encontrarán en el mismo sitio web de Caja Los Andes o llamando al call center 600 510 0000.

“Al momento de la postulación, el trabajador debe tener un contrato vigente con su empresa y prestar servicios de manera permanente”



Segunda fase de capacitación para empresas colaboradoras

Avanza implementación de Estándares de Salud en el Trabajo

Jornada tuvo como objetivo mostrar el protocolo de autodiagnóstico, herramienta fundamental para chequear cumplimiento y establecer brechas.

La implementación de los Estándares de Salud en el Trabajo, uno de los cinco focos del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional (PESSO), continúa en proceso de avance en Codelco Andina. Tras una primera fase de difusión del protocolo, el director de Salud Ocupacional de la División, José Ignacio Méndez, lideró una nueva jornada de capacitación en la herramienta de autodiagnóstico para las empresas contratistas y subcontratistas.

La actividad tuvo como objetivo conocer el paso a paso de las fichas de autodiagnóstico que las empresas deben llenar para chequear el cumplimiento, detectar brechas y definir la línea de base de los estándares, paso previo a la implementación final del programa.

“El sentido de esta reunión es dar a conocer la información y explicitar cómo tiene que ser hecho el autodiagnóstico. Este es un trabajo en equipo, que se hace frente a frente con los representantes de las empresas, y que entrega a los trabajadores la posibilidad de avanzar mucho para mejorar sus condiciones de salud en sus faenas”, dijo Méndez tras el encuentro.

El encuentro contó, además, con la presencia del equipo de asesores externos de la Clínica Río Blanco, quienes apoyan a la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional en la implementación de los diez estándares del foco de Salud Ocupacional del PESSO. Carlos Sánchez, higienista, valoró que

la herramienta del autodiagnóstico permitirá a la GSSO y su equipo colaborador conocer el estatus inicial de los estándares de cada empresa.

Por su parte, la asistente social Lucy Díaz, destacó que la implementación de los Estándares de Salud en el Trabajo pone a División Andina a la vanguardia en materia de salud ocupacional, incorporando focos como maternidad.

“Son estándares nuevos para la realidad de los trabajadores chilenos, no así para los trabajadores en Europa y Estados Unidos, donde hace mucho tiempo que se controlan los riesgos psicosociales”.



► Cristián Rubilar, prevencionista de riesgos, DOSP:

El autodiagnóstico va a reflejar una imagen de la empresa respecto a los estándares, cuál es el cumplimiento, y poder tener un seguimiento para levantar las posibles brechas que se puedan ir presentando.

► Miriam Gallardo, asesora de seguridad y salud ocupacional, Fe Grande:

Para nosotros es muy importante la gestión preventiva y estos estándares nos fijan las reglas y los cumplimientos, y nos hacen seguir adelante, con mayor nivel de profesionalismo. Esto le da tranquilidad a nuestra gente.

► Antonella Zamora, jefa del departamento de prevención de riesgo, Maestranza Mies:

En Andina lo primero es la seguridad y salud de los trabajadores. Es relevante el tema de la maternidad, pues a la mujer se le ve más como un costo que por llevar a una vida en su vientre. Esto aporta para ver en forma integral esa realidad.



» José Ignacio Méndez, director de Salud Ocupacional de Andina, lideró la jornada.



Nuevas instalaciones para agilizar servicio

Gerencia de Servicios dispone casinos móviles transitorios

Esto permitirá descongestionar el Hilton, ante la gran demanda de trabajadores como consecuencia de la ejecución de proyectos en el área industrial.

Día a día estaban pasando por el Comedor del Hilton unos 1600 trabajadores. Esta alta afluencia de personas, se debe particularmente a la cartera de proyectos y obras que se están poniendo en marcha en el área industrial, influyendo directamente en la fluidez y calidad del servicio de alimentación.

“El público normal, el de operaciones, más gente en la parada de planta y la gente que trabaja en los proyectos de alguna forma no permitían el normal funcionamiento del comedor del Hilton”, dice Sergio Caicedo, supervisor de la Superintendencia de Servicio de las Personas de la Gerencia de Servicios.

Rápidamente, se pensó en una medida transitoria que beneficiara directamente a los trabajadores. La Gerencia de Servicios licitó el proyecto, siendo Aramark la empresa que se adjudicó el contrato. Nacieron así dos casinos móviles, uno ubicado en el km. 27 y 1/2 y otro llamado Casino Valle del Castro, emplazado en plena cordillera y que acerca la alimentación a los trabajadores, mejorando su productividad.

De acuerdo a cifras entregadas por especialistas de la GSER, son 400 los trabajadores en promedio a quienes cada uno de estos casinos permite brindarles el servicio de desayuno y almuerzo, contribuyendo al descongestionamiento del Hilton y sus estacionamientos. Lo importante, eso sí, sin afectar la calidad de la entrega alimentaria.

Según el administrador de contrato de Aramark, “nosotros trabajamos con productos envasados, tenemos dos cámaras refrigeradas que son de congelamiento y cámaras de frío donde tenemos ensaladas, platos preparados congelados, los cuales tienen un procedimiento. También tenemos el apoyo de nuestros chef, quienes vienen a capacitar a nuestro personal”.

Los trabajadores que ocupan estos casinos, son en su totalidad colaboradores pertenecientes a los contratos temporales de la Gerencia de Proyectos. “El aporte es la fluidez del turno. Uno llega a almorzar

y no tiene problemas de tener que hacer filas largas y, obviamente, para nosotros como trabajadores es más rápido”, enfatiza la trabajadora de Vidaurre, Marcela Herrera.

La disposición de casinos móviles se extenderá hasta el inicio del Plan de Invierno, y es una situación coyuntural, afectada además por la rotura de cañería en el lavado de desconche del comedor de nivel 19.

Para brindar un mejor servicio de alimentación, debido a los contratiempos originados por esta emergencia, les informamos que los almuerzos serán distribuidos en el nivel 17 (30 cupos) y en Hilton (160 a 180 cupos).

Codelco está trabajando para que sus empresas colaboradoras cuenten a la brevedad con las mejores condiciones posibles en los casinos. Para mayores consultas, dirigirse al supervisor de continuidad operacional de la SSP, Sr. Francisco Pilu, al anexo 6615.

La GSER hizo un ferviente llamado a respetar los horarios dispuestos para la utilización de los casinos. Siemens y El Sauce están autorizados excepcionalmente a almorzar en el casino del Hilton a las 12:15 horas (50 cupos) y a las 14:15 horas (50 cupos). Fe Grande mantendrá su desayuno en la Carpa VP y también el almuerzo en ambos comedores hasta nuevo aviso. Los horarios de solicitud y los números para registro son los siguientes:

› Desde las 07:00 horas hasta las 09:00 horas al anexo 6634, Aramark.

› Desde las 19:00 horas hasta las 21:00 horas al anexo 6734, Aramark.

Reparación Estación Traspaso PT5

El gran desafío de Sierra y Plaza

Innovación y seguridad han sido los ejes principales de la obra civil que el consorcio andino ha ejecutado en el nivel 17 de la Mina Subterránea.

Por la Estación Traspaso PT5 del nivel 17 de la Mina Subterránea pasa cerca de un 40% de la producción de Codelco Andina. Por eso, la tarea que hoy ejecuta el consorcio Sierra y Plaza, realizando la reparación del pique, reviste una importancia mayor para el negocio.

Se trata de un desafío complejo, que ha unido a 32 trabajadores (hay 4 grupos trabajando en turno A y noche 24/7), toda la línea de supervisión de la empresa y a un grupo de profesionales mul-

tidisciplinarios de la División en busca de un solo objetivo: cumplir la tarea con excelencia y sin accidentes. Hasta ahora, con un gran porcentaje de la obra ya avanzada, lo han logrado.

Jaime Rodríguez, jefe de Proyecto de Sierra y Plaza, explica que la criticidad de la tarea considera varios factores; entre estos: hacerlo en un pique, suspendidos en altura y utilizando una nueva plataforma de trabajo. Esta plataforma, denominada Lager, es parte de un nuevo sistema implementado por la División.

Los trabajadores del consorcio se capacitaron con una empresa especialista en la materia para construir la plataforma a utilizar en este proyecto. En la faena, la herramienta está soportada por cables de acero en 4 puntos estacionarios fijos, con 4 tecles de izaje para poder subirla y continuar con la perforación.

La obra civil consiste en la instalación de una nueva viga madre, la fijación de nuevos dedos de transporte del mineral y la construcción de un nuevo brocal en el pique. La Estación Traspaso PT5 de la Mina Subterránea tiene una capacidad de 4 mil toneladas y actualmente está con operaciones detenidas, desde el 15 de febrero.

La coordinación del proyecto involucró un plan de contingencia impulsado por Andina desde finales de 2014, y en el que participaron Sierra y Plaza y Vidaurre, empresa que trabajará, posteriormente, en la habilitación del pique. "El objetivo de la obra", subraya Esteban López, administrador de Contrato de Codelco, "es tener una Estación en las mejores condiciones posibles".

► Innovación y seguridad

Tras la construcción de la plataforma Lager, el equipo de Sierra y Plaza fijó un brocal debajo de los dedos hidráulicos que controlan el mineral, para luego llegar a perforar e instalar la enfierradura de un brocal nuevo.

El cierre de la faena es la instalación de una nueva viga madre de 5,4 toneladas. Según Claudio Carmona, jefe de Proyecto, la principal innovación del proceso es la modificación de los dedos de soporte y la seguridad con la que se ha realizado el trabajo.

"Esto es producto de los buenos líderes que hemos tenido. Para nuestra empresa, esta es una buena forma de mostrar nuestros servicios y lo que somos capaces. Vamos hasta el momento bien encaminados". Y ese buen andar también se ha visto reflejado en la seguridad.

Y es que la gestión de riesgos ha sido otro de los ejes del proyecto. Alberto Araya, experto en Prevención de Riesgo del Sernageomin para Sierra y Plaza, explica que los desafíos de trabajar al interior de un pique con una fuerza contenida de alta envergadura fueron mayúsculos.

"Tomamos todos los resguardos para un trabajo bien hecho y sin incidentes. Todos los trabajadores, desde los jefes hasta el último trabajador, están empoderados en temas de seguridad, y que la vida está por delante de todo".



»El equipo de trabajadores que desarrolla esta obra civil lo componen 32 personas, quienes laboran en turno A y noche 24/7 durante los 7 días de la semana.

Herramienta psicopreventiva

Legos permiten detectar riesgos en el trabajo

Una innovadora forma para identificar peligros en el contrato de grúas telescópicas Mina Rajo está utilizando Steel Ferrovia.



Los legos siempre han representado un juego beneficio para el aprendizaje de nuestros hijos e hijas. Desde marzo, Steel Ferrovia pretende incorporarlos como una herramienta psicopreventiva de gestión de riesgos. Por esta razón, los trabajadores del contrato de grúas telescópicas mina Rajo participaron de un innovador taller con estas piezas didácticas con el objetivo de contribuir a la detección de peligros.

Se trata de un plan piloto que tiene como propósito mejorar la identificación de riesgos del entorno y evitar la ocurrencia de accidentes. “Queremos tener herramientas preventivas que partan de los propios trabajadores. La idea es que con este juego se puedan construir problemáticas que enfrentan en terreno, para que también se generen sus respectivas soluciones”, comenta el psicólogo de Steel Ferrovia, José Miguel Herrera.

Los 40 trabajadores del contrato son quienes más conocen de las dificultades de la faena en materia de seguridad. Con este juego pueden visualizar los problemas del entorno, como la exposición a los rayos UV, factores de riesgos

con otras empresas externas, traslados u otros. Mediante el trabajo en equipo diseñan sus respuestas. “Nos ayuda también a nivelar brechas y competencias entre trabajadores nuevos y antiguos”, agrega Herrera.

Los organizadores no querían un taller convencional, por eso buscaron esta herramienta innovadora

para traspasar el conocimiento. Según ellos, los trabajadores aprenden más rápido y mejor cuando se enfrentan a actividades entretenidas y que llevan consigo experiencias de vida.

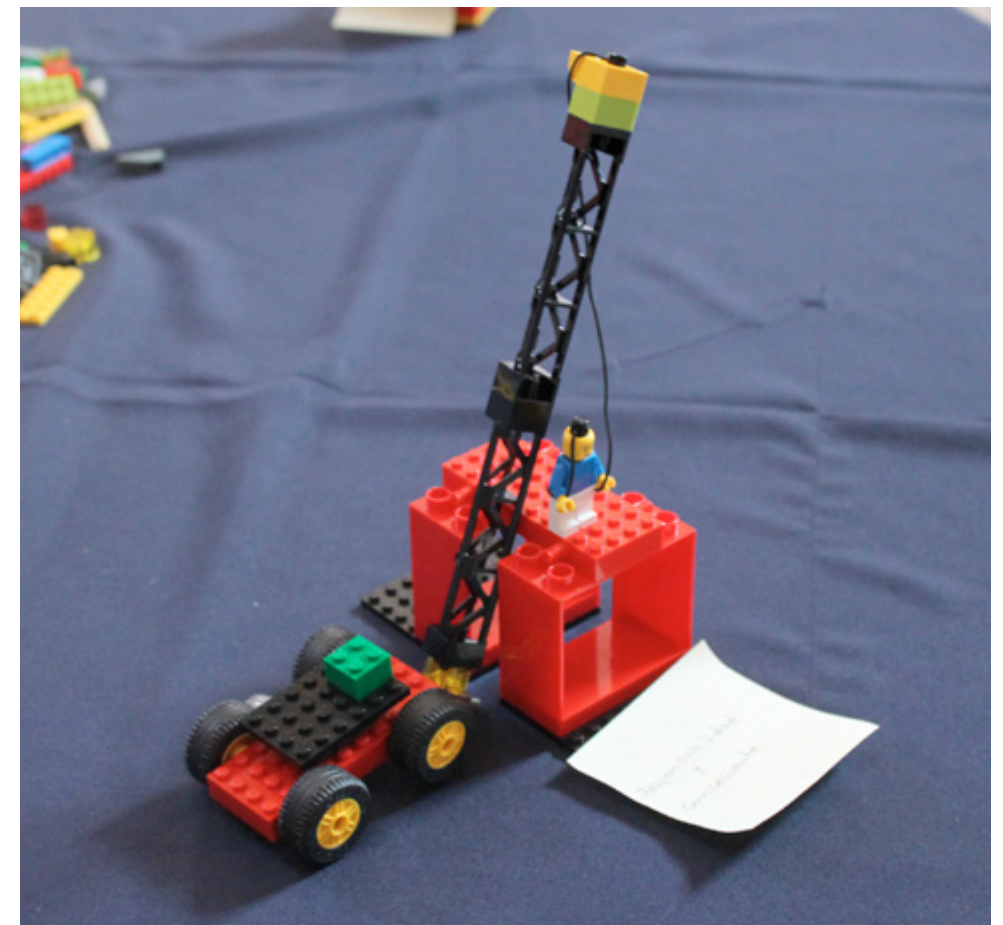
La utilización de los legos como una metodología de gestión corresponde a una de las acciones insertas en el programa que Steel Ferrovia desarrollará este 2014, denominado “Trabajador Seguro”.

Fue así que el Departamento de Riesgos Operacionales de la empresa comenzó a trabajar en este programa. “Luego de este taller queremos transformar el Lego Serious Play en una herramienta transversal de la organización, siendo utilizado en todos los contratos a nivel nacional”, explica el jefe de departamento, Eduardo Castañeda.

Mientras, para el administrador de contrato, Gonzalo Torres, los beneficios de este tipo de taller son amplios, pues se logra involucramiento de los trabajadores con los riesgos del día a día. En la Mina Rajo se realizan actividades con riesgos críticos donde ellos saben de la documentación que deben llenar, el análisis de su entorno, sin que nada quede a la improvisación.

“Esta actividad nos ayuda muchísimo porque las posibilidades de juntarnos a reflexionar y analizar la mirada de los trabajadores son más bien escasas, sin embargo, gracias a este taller se comparten experiencias y percepciones. Además, es una instancia para que todos se conozcan, los trabajadores de ambos turnos”, dice Torres.

Con la información que se extraiga de taller se generarán acciones de control de los riesgos visualizados, que serán monitoreados con una periodicidad a definir. Steel Ferrovia espera hacer un taller de las mismas características el segundo semestre del año.



Alejandro Ibaceta, jefe de taller Fe Grande

De Rancagua a la cordillera

Oriundo de Rancagua, Alejandro Ibaceta se desplazó hasta Los Andes para hacerse cargo del taller mecánico de Fe Grande en Codelco Andina. Una labor que realiza con responsabilidad y compromiso hace cinco años, porque le “encantan los fierros”. Estudió en el Instituto Inacap, donde adquirió más conocimientos luego de estar 20 años tras el volante. Su esposa y cuatro hijos lo regalonean durante los merecidos días de descanso que tiene en su hogar.

Haz click en el botón para reproducir audio



Cinco focos por la seguridad

Con el objeto de implementar adecuadamente este importante proyecto de sustentabilidad en la Minera estatal, se han establecido cinco focos que se enmarcan en el proyecto modelo de gestión de seguridad y Salud Ocupacional.

Si bien el más conocido de los focos resulta ser el Estándar de Control de Fatalidades, existen otros focos que revisten gran importancia a la hora de un correcto desarrollo de un proyecto, por esta razón consideramos importante darlos a conocer en su totalidad.

► Estándares control de fatalidades

Este foco tiene por objeto y meta final erradicar las fatalidades en Codelco, su objetivo es llegar al 2015 sin accidentes fatales, junto con eso lograr una tasa de frecuencia de accidentes incapacitantes menor a uno y automatizar los procesos que revistan mayor peligro para los trabajadores.

Se busca optimizar la experiencia laboral de las empresas conociendo cuáles son los riesgos que generan muertes en las operaciones, junto con esto se busca hacer común tales estándares en

todas las divisiones, utilizando como ejemplo siempre las mejores prácticas de la industria minera.

► Estándar de control de enfermedades profesionales

Este foco tiene por objeto la generación de ambientes saludables y sanos, a través de la correcta mitigación en origen de agentes y factores que puedan generar enfermedades profesionales. Adicionalmente se identifican las principales enfermedades en Codelco tales como silicosis, sordera laboral y patologías osteo-musculares.

Se procede a efectuar una medición permanente de los niveles de exposición en cada uno de los puestos de trabajo que así lo requieran.

► Estándar de Liderazgo

Tiene por objeto la definición de estándares de liderazgo visible en terreno, en función de cada uno de los estamentos de la división.

En este momento ya se encuentran definidos los estándares de formación en materia de seguridad y salud para los diferentes estamentos que generan supervisión en Codelco.

(continúa en la próxima edición)

AGEMA

PEATÓN

SEGURO

1. Usa correctamente tus EPP en todo momento y lugar. Alguien podría no verte.



2. Transita por los barrios cívicos y áreas de servicios siguiendo las señaléticas de seguridad.



3. En las galerías de tránsito compartido la preferencia la tiene el peatón. Detén el vehículo y cede el paso.



4. Si pasas por el área productiva solicita autorización y usa la Libreta de los Cinco Pasos.



