



¿Y tú... le tomaste el
PESSO?



Ministro Hales

Diario DMH

Informativo Mensual Divisional

Año I / Periódico N°8 / Julio de 2012
www.codelco.cl/Ministrohales

Inauguran gruta a San Lorenzo en sector de operaciones mina

Patrono de los mineros tiene nueva casa en DMH

Pág. 4



La bendición de la gruta fue realizada por un sacerdote que instó a los trabajadores a mantener siempre el equilibrio espiritual.



Lanzamiento
de proyecto
FIS para Alto
Loa



DMH cumple
metas y logra
avance de 50%
de prestripping

Trabajadores celebran en faena Día del Medio Ambiente

Campaña ayuda a crear conciencia entre los funcionarios de la División y al mismo tiempo llama a ser responsables con la sustentabilidad.



Colaboradores
conocen
implicancias del
PESSO

El hito congregó a trabajadores y comunidad DMH celebró Día Mundial del Medio Ambiente



Halesito y Halesita entregaron dípticos y adhesivos durante la celebración del Día Mundial del Medio Ambiente.

A la entrega de material de difusión medioambiental se sumó el lanzamiento de la Política Corporativa de Desarrollo Sustentable

Con la difusión de actividades que promueven el cuidado del entorno, como el ahorro del agua, la limpieza y reciclaje de basura y el respeto a los animales y plantas, División Ministro Hales (DMH) celebró el Día Mundial del Medio Ambiente, en una reafirmación de su compromiso con el desarrollo sustentable.

La jornada -que comenzó muy temprano, con el cambio de turno de los trabajadores incluyó la entrega de dípticos y adhesivos por parte de personal de la Gerencia de Sustentabilidad y las "mascotas" de DMH, Halesito y Halesita, y culminó con el lanzamiento de la Política Corporativa de

Desarrollo Sustentable, a cargo del Gerente General de la División, Juan Medel.

Sandra Riquelme, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, destacó que DMH ha asumido desde sus inicios compromisos importantes con la comunidad, entre ellos el cuidado del medio ambiente.

"De aquí que las actividades que planificamos para este día se hayan enfocado en la difusión y promoción de los valores ambientales y en la confirmación de nuestros compromisos, haciendo pública la Política de Desarrollo Sustentable de Codelco", enfatizó Riquelme.



La Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Externos de DMH encabezó la promoción de conductas responsables con el medio ambiente.



El lanzamiento de la Política de Desarrollo Sustentable fue un hito importante de la celebración en Calama.



Editorial

Para nuestra División la seguridad es el valor fundamental. Es por ello que desde el año pasado hemos desarrollado la implementación del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional (PESSO). Creemos firmemente que a través de esta herramienta podemos elevar nuestra gestión a estándares de clase mundial y al mismo tiempo resguardar nuestro valor más importante: el respeto a la vida y dignidad de las personas.

Cada uno de los cinco focos del proyecto, nos permite potenciar a las personas y crear una cultura de alto desempeño, que descansa en el liderazgo que deseamos construir en esta minería del Siglo 21.

La internalización del PESSO es posible sólo si cada uno de los miembros de esta División, nos comprometemos con su desarrollo. Es aquí donde apuntamos principalmente, a la implementación de los Estándares de Control de Fatalidad (ECF), que forman parte de este proyecto y que hemos promulgado y difundido desde el inicio de nuestro proyecto Divisional.

La aplicación de los ECF permiten salvar vidas y de la misma forma nos ayudan a fortalecer a nuestra organización en materias de Seguridad y Salud Ocupacional.

Para este año hemos comprometido la implementación del 100% de cinco estándares críticos. Aislación y Bloqueo, Vehículos Pesados, Vehículos Livianos, Cargas Suspensas e Izaje y Explosivos y Tronaduras, estándares que son de una total aplicación en nuestras actuales operaciones, pero el desafío final es la implemen-

tación total de los doce estándares de control de fatalidad en DMH.

No cabe duda que en este modelo de cultura preventiva es indispensable contar con un modelo de reportabilidad de desvíos como de eventos menos graves y/o de alto potencial, que nos permita identificar sus causas de manera preventiva y generar aprendizaje de cada uno de ellos. Evitar la repetición de eventos en Codelco es una tarea no menor, es el camino que nos conduce a una cultura preventiva.

Para lograr este desafío de cinco años sin Fatalidades, con un Índice de Frecuencia Global menor a 1 y Procesos Peligrosos Automatizados, el liderazgo visible en Seguridad y Salud es clave. Para ello los insto a desarrollar conductas en liderazgo que: a) desafíen el status quo; b) inspiren una visión Compartida; c) modelen el camino con el Ejemplo; d) incentiven la participación y e) estimulen el corazón, reconozcan los logros.

Nuestra misión es buscar que esto se cumpla y poner las alertas ante la más mínima condición sub estándar. Sólo de esta forma lograremos entender la importancia de esta herramienta y cumplir con los compromisos pactados con nuestras familias, nuestros compañeros de trabajo y finalmente con todo el país.

Esto sólo es posible si tenemos una organización comprometida y alineada. Trabajadoras y trabajadores que hacen suyos estos procedimientos y los cumplen al pie de la letra.



Juan Medel Fernández
Gerente General
División Ministro Hales

Opiniones

Taller de liderazgo



Miguel Sanhueza, Gestor Senior en Prevención de Riesgos División Andina

“El PESSO establece cinco grandes focos que son las líneas de atención sobre la gestión de riesgos. Debemos tener una operación libre de accidentes fatales y esa es la meta.”

Mario Saavedra, Ingeniero Jefe de Contratos de DMH

“Esta actividad fue muy potente ya que permite que nos acerquemos más a la gestión y liderazgo. Independiente del rol que desarrollemos, debemos estar todos involucrados.”



Julián Ramírez, Administrador de Negocios DMH

“Lo importante es generar las bases para la cultura organizacional, que se fundamente en la seguridad y la prevención, utilizando todas las herramientas que nos entrega hoy el proyecto estructural.”

Ivonne Baldevenito, Ingeniero de Egreso y Remuneraciones DMH

“Estoy muy contenta por este desafío, porque nos permite desarrollarnos en áreas que son sensibles para la organización. Así como el PESSO, ya estamos trabajando en otros proyectos.”



DMH
construyendo
la minería
del siglo
XXI

Representante Legal:
Juan Medel Fernández

Directora:
Solange Medina Espinoza

Editor General:
Paulo Delgado Inostroza

Producción:
PCI Comunicaciones LTDA.

Diario DMH Medio de
Comunicación Interno de la
Gerencia de Sustentabilidad de
Codelco, División Ministro Hales.

Derechos reservados. Prohibida su
reproducción parcial o total, sin
autorización de la empresa.



Los trabajadores vivieron una emocionante jornada tras la inauguración de la gruta a San Lorenzo.

Bendición de gruta San Lorenzo Bienvenida al patrono de los mineros

Redacción DMH

En una emotiva ceremonia que contó con la presencia de ejecutivos y trabajadores del área mina, se bendijo oficialmente la gruta dedicada a San Lorenzo, patrono de los mineros. Con este acto, concluye la etapa de construcción de la primera parte del proyecto, faltando aún el estacionamiento y la plazoleta.

En la oportunidad, Francisco Balsebre, Gerente Mina DMH, dio un saludo a los trabajadores y enfatizó sobre la imagen de fe que encierra San Lorenzo en la minería. “Debemos encomendarle nuestro trabajo, para conseguir siempre buenos resultados, sobre todo en la seguridad de nuestros operadores”, precisó.

La idea de colocar la gruta en DMH, nació de Operaciones Mina, por lo mismo para Roberto Pastén, Superintendente de esta área, el tener la gruta constituye todo un sueño. “Nos permite una mirada a lo divino a través de nuestro patrono que es San Lorenzo, agradezco al trabajador René Peñafiel quien nos regaló la imagen, al escul-

tor Edmundo Córdoba y a los gerentes quienes nos ayudaron a concretar este sueño”, destacó.

Por su parte, el artesano encargado de materializar esta idea, Edmundo Córdoba, explicó que lo principal era representar en la gruta el tema de la minería.



Uno de los mensajes importantes en la ceremonia, fue el seguir trabajando en el autocuidado para llegar sanos y salvos al final de cada jornada.

DMH alcanza el 50% del prestripping Meta cumplida y nuevos desafíos en el horizonte

Redacción DMH

A más de un año de haber comenzado sus operaciones, División Ministro Hales sigue cumpliendo hitos. El primer proyecto estructural de Codelco, alcanzó en julio pasado el 50% de avance en su prestripping, considerado como uno de los más grandes del mundo.

Gracias al trabajo eficaz, comprometido y responsable, de todos los integrantes de la organización, hoy la remoción de estéril supera las 120 millones de toneladas, lo que ha permitido cumplir con todos los programas y metas establecidas.

“Hasta hoy hemos desarrollado nuestro plan de acuerdo a lo programado. Hemos logrado los ritmos de extracción que requería este plan, logrando inclusive superar en un par de puntos el acumulado proyectado. Conseguimos llegar al 50% de avance, lo que nos pone nuevos desafíos en nuestro futuro”, destacó Francisco Balsebre, Gerente Mina DMH.

El camino recorrido refleja los bríos de una División joven,



El desarrollo de la mina se ha mantenido conforme al plan base establecido por la Corporación.

El camino recorrido refleja los bríos de una División joven, que busca avanzar hacia la minería del Siglo 21

Ficha técnica DMH

- **Codelco:** Empresa 100% estatal.
- **Ministro Hales:** Primer proyecto estructural de Codelco.
- **Nacimiento:** Septiembre de 2010.
- **Explotación:** Rajo abierto 15 años, luego minería subterránea.
- **Inversión:** US\$2.300 millones.
- **Permisos ambientales:** Todos los permisos ambientales exigidos en Chile (EIA).
- **Inicio Prestripping:** Abril de 2011.
- **Tronaduras:** Inicio mayo de 2011.
- **Producción:**
 - 163.000 toneladas de cobre fino promedio al año
 - 264 toneladas de plata al año

que busca avanzar hacia la minería del Siglo 21, camino que está alineado al Modelo de Negocios de DMH y se potencia la Carta de Valores de Codelco.

Si bien los resultados son positivos a la fecha, aún queda mucho por avanzar y con desafíos, que se convierten en una motivación extra para cada uno de los miembros de la empresa.

Así lo refrendó Juan Medel, Gerente General de DMH, quien en su evaluación adelantó los nuevos desafíos para esta segunda etapa. “Nos quedan tareas bien específicas y que se relacionan con aprovechar al máximo los recursos. En esta línea, hemos levantado en forma paralela a nuestro proyecto principal (sulfuros), el de óxidos. Desde abril de 2011 -período en que se inician las operaciones (prestripping)- DMH visualizó la posibilidad de adelantar la producción de cobre a través del procesamiento de sus recursos lixiviables (minerales oxidados). Este nuevo escenario productivo, que sin duda amplía las oportunidades del negocio, ha debido ser ingresado al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, a la espera de la autorización correspondiente”, explicó el ejecutivo.

Seguridad en terreno

Uno de los temas centrales de

la gestión divisional, es la seguridad y salud ocupacional. Bajo la implementación del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional (PESSO), se ha logrado sensibilizar a trabajadores, tanto propios como colaboradores, y con ello conseguir índices de frecuencia y gravedad, que se mantienen en el primer cuartil de la industria minera.

En este ámbito, el desafío interno, es lograr establecer buenas prácticas laborales que permitan a la División conseguir la excelencia operacional en los procesos. Tanto para ejecutivos, directivos y trabajadores esta meta puede lograrse a través de políticas transversales que den cuenta de la integración y adherencia a una sólida cultura de la prevención.

Clave del éxito: las personas

Uno de los grandes desafíos para esta última parte del año, es la contratación de cerca de 250 nuevos trabajadores al área planta, entre profesionales y operadores.

“No es sorpresa hoy que el mercado laboral en la industria está competitivo y, por ende, altamente rotativo. Es en este entorno complejo que DMH ha declarado desde su inicio la clara intención de contratar mano de obra local, declara-

ción que mantenemos. Paralelo a este accionar resulta importante relevar el apoyo y aporte que nos entregan nuestras empresas colaboradoras, pues lo desarrollado y avanzado hasta hoy se debe al aporte que ellos hacen”, destacó Balsebre.

120

millones de toneladas

de estéril se han removido durante este primer año de trabajo. El proyecto tiene una meta asociada de 238 millones de toneladas.



CODELCO
Orgullo de Todos

Ministro Hales

CARTA DE VALORES DE CODELCO

La Innovación



Beneficio directo para comunidades del Alto El Loa DMH y Conadi firman convenio por FIS

Redacción DMH



100 millones de pesos es el monto total del FIS, que se entregará en un plazo de dos años.

100 millones de pesos para financiar equipamiento, infraestructura y rescate de las tradiciones y costumbres de las Comunidades



Conformes quedaron los asistentes a la ceremonia de firma del FIS, por la posibilidad de postular a estos dineros.

Con la presencia de representantes de las comunidades del Alto El Loa, División Ministro Hales y la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (Conadi), se lanzó oficialmente el Fondo de Inversión Social 2012-2013, que beneficiará a las comunidades

de los pueblos del Alto El Loa.

La División Ministro Hales en el marco de su Estrategia de Desarrollo Comunitario, está interesada en fortalecer las relaciones con la comunidad, para lo cual entregará por el periodo 2012-2013 un total de \$100 millones para desarrollar proyectos que permitan complementar las necesidades básicas de equipamiento, infraestructura y rescate de las tradiciones y costumbres de las comunidades del Alto el Loa.

“Para nosotros como empresa es importante generar un

trabajo en conjunto, porque creemos que de esta forma estamos contribuyendo así al crecimiento y desarrollo de sus habitantes”, comentó Juan Medel, Gerente General de DMH.

Para Aldo Barrales, Encargado de Desarrollo de la Conadi, “el apoyo a las comunidades tiene que ser un trabajo en conjunto entre los organismos del estado, los privados y las comunidades, por eso es que este fondo viene a aportar para mejorar el desarrollo de los pueblos indígenas”.



Rosa Ansa, representante de la Asociación Indígena de Caspana

“Me parece bien, porque es una oportunidad que nos dan a las personas de los pueblos del interior, que no tenemos las posibilidades de tener estos recursos”.

Marco Rojas Zuleta, representante del Consejo Pueblos Atacameños

“Creo que es importante que las empresas mineras de la zona tengan una responsabilidad social con las comunidades indígenas”.



Claudio Vilca Quispe, Presidente de la Comunidad de Estación San Pedro

“Mediante este tipo de proyectos iniciamos un diálogo con Ministro Hales, que nos va a llevar a trabajar para dar oportunidades a las comunidades y asociaciones”.



El trabajo en equipo y la capacidad de generar innovación son aportes de los trabajadores de DMH.

Cada uno de los estándares referidos se relaciona directamente con los desafíos de la gestión de personas en la división, promoviendo la búsqueda y formación de profesionales y trabajadores líderes de la industria minera

DMH busca estándares de clase mundial

Proyecto Estructural de Recursos Humanos

Redacción DMH

Establecer niveles de excelencia en la administración de personas y gestar políticas de clase mundial, son sólo algunos de los objetivos del Proyecto Estructural de Recursos Humanos de Codelco. En coherencia con los principios y políticas corporativas, División Ministro Hales se encuentra impulsando el desarrollo e implementación de este plan al interior de la organización.

Para ello se toma como base los lineamientos del proyecto, que

despliegan estándares que promueven las competencias y habilidades de los miembros de la organización, como Liderazgo, Gestión del Talento, Gestión de Desempeño, Reclutamiento y Dotación, Formación, Reconocimiento, Compensación y Beneficios, y Relaciones laborales.

“El Proyecto Estructural de Recursos Humanos abarca a todas las divisiones de nuestra Corporación y su objetivo es muy relevante: establecer estándares de nivel mundial en la organización y competitividad de nuestro personal”, expresó el Vicepresidente Corporativo de Recursos Humanos de Codelco, Sebastián Conde, durante su última visita a División Ministro Hales.

Cada uno de los estándares referidos se relaciona directamente con los desafíos de la gestión de personas en la división, promoviendo la búsqueda y formación de profesionales

y trabajadores líderes de la industria minera.

Realidad Divisional

En el caso de la División Ministro Hales, en el corto plazo el énfasis está puesto en el proceso de Poblamiento Divisional que a la fecha está en un 50% de la dotación total esperada y en dicho contexto el Proyecto Estructural, su propósito y focos, son una orientación fundamental en todo lo que estamos construyendo e instalando en materias de Gestión del Recurso Humano, ya que reconociendo nuestra realidad y etapa en que nos encontramos, nuestra inspiración es coherente con el desafío de contruir la minería del siglo 21.

Es así como todos los esfuerzos en materias de reclutamiento y selección, así como de instalación de los dispositivos de desarrollo de las personas y aquellos aspectos relacionados con



el foco de efectividad que sean pertinentes a nuestra realidad, son parte de la ruta que nos hemos fijados que permita a la División generar un salto hacia estándares de excelencia, con planes que son coherentes con

la realidad global y que ponen los acentos en desarrollo de las personas y sus relaciones como eje fundamental.

Proyecto Estructural de Recursos Humanos:

Componentes Claves

Visión

“Estamos desarrollando las personas, los líderes y la organización de clase mundial”

Prioridades

RECLUTAMIENTO

DESARROLLO

EFFECTIVIDAD

Resultados

Incorporación en forma oportuna de las personas que requiere el negocio en cantidad y calidad.

Contribuir a la continuidad del liderazgo y de las capacidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros del negocio

Costo, estructura y funcionamiento organizacional comprometidos en proyectos estructurales

Asumen compromiso divisional

Empresas colaboradoras le toman el Peso al PESSO

“Es una tarea de todos, y de todos los días”. Esta fue la frase que marcó la reunión bi-mensual de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, con las empresas colaboradoras que trabajan al interior División Ministro Hales.

La jornada estuvo marcada por la reflexión hacia la prevención de accidentes, lo que fue acompañado por estadísticas a nivel divisional y la profundización del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional PESSO.

Fue respecto a este último tema, que Juan Medel, Gerente General de la División, explicó a los presentes que “nos enfrentamos a un gran desafío y que los resultados favorables no vienen gratis sino que hay que invertir, generar un cambio de actitud y crear una disciplina operacional rigurosa”.

Alex McNab, Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, destacó que es importante la participación activa de las jefaturas de todas las empresas colaboradoras que prestan servicio a DMH, ya que a través de ellos se pueden gestionar con mayor efectividad los planes dirigidos a las necesidades en terreno que tienen los trabajadores, sobre la base de las actividades que señala el PESSO.

Desafío transversal

Uno de los mayores logros



Empresas Colaboradoras recibieron guía de Estándares de Control de Fatalidades, especialmente diseñado para usar en terreno.

de la reunión, fue el compromiso que adquirieron las empresas colaboradoras respecto a implementar acciones que ayuden a controlar los cinco estándares críticos de fatalidades, es decir el N°1, Aislación, Bloqueo y Permiso de Trabajo; N°3, Equipo Pesado; N°4, Vehículos Livianos; N°7, Cargas Suspendidas e Izaje; y N°10, Tronaduras y Explosivos, los que a nivel divisional deben estar totalmente implementados a fines de este año.

Respecto a este punto, Douglas Sequeira, Director de Seguridad DMH, explicó que a me-

didada que el proyecto crece, las condiciones de riesgo van en aumento, por tanto los compromisos que se adquieren en torno al PESSO deben ser un trabajo diario, en terreno, generando un mejoramiento continuo basado en el cambio conductual y así evitar accidentes que podrían cobrar la vida de algún trabajador.

Guía de terreno

- Los representantes de cada empresa recibieron un libro guía de los Estándares de Control de Fatalidades (ECF), para ser utilizado en terreno.
- En un plazo no superior a dos semanas, cada una de las empresas colaboradoras debe ser capaz de levantar sus brechas y establecer acciones concretas para implementar de forma eficiente los ECF con sus propios trabajadores.

Con el pronto funcionamiento de áreas de producción, las condiciones de riesgo aumentan y por ello el autocuidado y la internalización del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional (PESSO) se transforman en una tremenda oportunidad



Juan Medel, Gerente General de la División, culminó la reunión con un mensaje dirigido a la implementación del PESSO.



Roberto Villalobos, Gerente de Contrato Camiones Finning

“Como empresa hemos trabajado en los Estándares de Control de Fatalidad y ahora vamos a establecer todo dentro de un marco regulatorio que nos permita controlar y ver cuál es el avance de cada uno de ellos”.



Manuel Mansilla, Gerente de Proyecto Komatsu Chile

“Se tocó un tema bastante importante que tiene que ver con la conducta de los trabajadores y cómo hacemos que todo lo que se conversa en este tipo de reuniones, llegue a terreno. Sin duda un gran trabajo para nosotros como ejecutivos hacer que este mensaje se vea reflejado realmente en las actividades que realizan nuestros técnicos día a día”.