El Colaborador
REVISTA DIGITAL

compromiso con la vida
CODELCO
Orgullo de Todos
Andina

N° 50 / Marzo - Abril 2013

Constructora Atacama y Quinta Ingeniería

Juntos hacemos frente a la sequía en el Valle de Aconcagua

Ambas empresas están encargadas de la operación y seguridad del proyecto de habilitación de 23 pozos para riego en Curimón.

El Colaborador
REVISTA DIGITAL

N° 50 / Marzo - Abril 2013

Porque la seguridad en Codelco es una cuestión de "PESSO"

Seguramente ya habrán oído acerca de nuestro Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional, más conocido como PESSO, el que responde al desarrollo de un cambio en la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en todo Codelco.

Cimentado en 5 focos: Estándar de Control de Fatalidades, Estándares de Salud en el Trabajo, Estándares de Liderazgo, Aprendizaje y Seguridad Conductual, el proyecto nos llama a cada uno a ponerlo en práctica y vivirlo día a día.

Se preguntarán entonces ¿y qué hago yo para darle vida al PESSO? Comprometiéndonos en conocer e identificar sus 5 pilares y, principalmente, poner en prácticas sus fundamentos, los que nos permitirán cimentar una gestión robusta en seguridad y salud ocupacional.

El Respeto a la Vida y Dignidad de las Personas sigue siendo el principal foco en nuestras operaciones y es responsabilidad de todos que este valor se cumpla en cada faena, en cada tarea que realizamos a diario.

En esta edición me gustaría poner especial énfasis en la Seguridad Conductual, porque justamente en la conducta tenemos una pieza clave. La toma de decisiones nos lleva a adoptar conductas, las que finalmente se traducen en nuestros actos diarios que pueden provocar o evitar accidentes.

En Andina contamos con una herramienta llamada Proceso de Mejoramiento de Conductas, más conocido como PMC, y que necesita de nuestro compromiso para poder ejecutarse correctamente, para darle el tiempo a su ejecución y para construir un plan de acción en base a los resultados entregados.

¿Cuánto tiempo le dedicamos al PMC el mes que pasó?, ¿cuántas observaciones realicé y en cuantas participé? Los líderes de equipos guías están preparados para aclarar dudas y hacer de este proceso una instancia útil en la erradicación de malas prácticas conductuales al interior de Andina, pero ellos solos no son los llamados a empujar este carro; todos tenemos el deber moral de hacerlo, por nuestra vida y la de nuestros compañeros, por nuestras familias.

La seguridad es fundamentalmente un valor, una actitud personal de vida que la encontramos en el trabajo, en la diversión y esparcimiento, en la conducción, en las condiciones y vida en nuestros hogares. La seguridad está presente en todas nuestras actividades.

Podemos tener el mejor sistema de gestión de seguridad, nuestro PESSO, pero si no estamos cada uno de nosotros comprometidos con la seguridad, no erradicaremos este flagelo de nuestra empresa, ni menos de nuestras vidas.

El cambio se genera en uno, con el Respeto a la Vida y Dignidad de las Personas como valor intransable, no existe meta productiva más importante que nuestra vida. Los invito a sumarse a esta cruzada en la que tenemos la convicción que en Andina la seguridad y salud ocupacional… es una cuestión de PESSO.

Por Ricardo Palma C.
Gerente General
Codelco División Andina

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.

Expansión Andina 244: un proyecto país de cara a la comunidad

Detectar oportunidades de mejora: Una Cuestión de PESSO

Nuevos carros de rescate con tecnología de punta

Becas de educación superior para hijos de colaboradores

Indicadores de interés

IF (Índice de Frecuencia de Accidentes con Tiempo, al 09 de mayo de 2013):

Andina	0,00
Colaboradores	1,32
Global	1,09

Producción al 10 de abril de 2013

Real	62.635
Programada	66.026
Diferencia	-3.391
Cumplimiento	94.86%

DESDE LA PRENSA

Accidentabilidad laboral en Chile cae a mínimo histórico

La tasa de accidentabilidad laboral a nivel nacional bajó a mínimo histórico de 4,6% en 2012, informó la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

La cifra refleja la situación de las 42.350 empresas afiliadas al organismo, la cuales representan el 50% de las entidades adscritas al sistema mutual en Chile. Y mide la cantidad de accidentes por cada 100 trabajadores en un año.

Los sectores de la economía que anotaron las menores cifras fueron Minería con una tasa de 1,71%; Servicios Financieros de 2,16%; y Silvicultura de 2,99%. Al contrario, las más altas se registraron en la Industria Manufacturera con una tasa de 6,46%; Agricultura de 6,18%; y Transporte de 6%.

Fuente: La Tercera

Constructora Atacama y Quinta Ingeniería

Juntos, enfrentamos la sequía en el valle de Aconcagua

Trabajadores de ambas compañías están encargados de la operación y seguridad del proyecto de habilitación de 23 pozos en Curimón, que irán en ayuda de 5 mil agricultores afectados por la escasez hídrica.

Hugo Colomer, jefe de vigilancia de la empresa Quinta, es parte del equipo de rondines que por tercer año consecutivo vigilará las operaciones de los 23 pozos habilitados en Curimón para el combate de la escasez hídrica en el Valle del Aconcagua. "Mis compañeros y yo estamos muy comprometidos con este proyecto", afirma.

Quinta Ingeniería y Constructora Atacagua son las dos compañías que apoyan a Codelco Andina en las operaciones, el monitoreo y la seguridad de este emblemático proyecto que aportará 3,5 metros cúbicos de agua al caudal del río Aconcagua, en beneficio de cinco mil agricultores afectados por la sequía.

Los trabajadores de la empresa Quinta aseguran estar muy comprometidos con el éxito del proyecto.

Bruno Molina, jefe de operaciones de Atacagua, explica que su labor en las operaciones de los pozos consiste en supervisar que el caudal corresponda a las exigencias formuladas por la Dirección General de Aguas (DGA). Para ello, comenta, "tenemos personal durante las 24 horas del día. Hay un compromiso total de nosotros para poder ayudar en la sequía que afecta a nuestra región".

Rafael Lepe, gerente general de la constructora, remarca que se trata "de un tema de responsabilidad importante" y que su objetivo es desarrollar "un trabajo bien hecho" en beneficio de la comunidad". "Queremos que esta cantidad de agua sea utilizada con buenos fines porque es una medida muy importante para paliar la sequía, que ya no es un fenómeno pasajero".

La ministra de Obras Públicas, Loreto Silva, participó de la puesta en marcha de los pozos.

En total, son 21 trabajadores colaboradores de División Andina los que se encuentran trabajando en las operaciones de este proyecto. Luis Hurtado Ayala, administrador de contrato de Quinta, explica que la labor de esta empresa consiste en monitorear y levantar alertas preventivas para, eventualmente, corregir problemas en las operaciones.

"Es un trabajo netamente preventivo, que se realiza en forma diaria y permite entregar datos oportunos para el proyecto. Hay una muy buena comunicación y trabajo en equipo con Atacagua y estamos convencidos que nuestra labor tiene una gran importancia para mitigar los trastornos que ha provocado la sequía desde el año 2012".

Haz click en el botón para reproducir video

Expansión Andina 244: un proyecto país de cara a la comunidad

El proceso de Participación Ciudadana fue liderado por el Servicio de Evaluación Ambiental, según lo establece la institucionalidad.

Un total de 29 talleres informativos, 13 comunas informadas, dos regiones y una casa abierta en Los Andes, junto a la participación en la Feria Internacional de Los Andes (Filan), fueron las actividades desarrolladas por División Andina para dar a conocer el proyecto Expansión Andina 244, en el marco del proceso de participación ciudadana, liderado por el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA).

El objetivo es que los vecinos pudieran plantear sus dudas y luego presentarlas formalmente ante el SEA antes del 15 de abril, para que Codelco responda por esta misma vía siguiendo adelante con las disposiciones legales.

"Este ejercicio que está haciendo División Andina es fundamental para que la gente se informe y pueda dar su opinión sobre el proyecto; ésta es una instancia de participación ciudadana ejemplar, sobre todo porque estamos hablando de un proyecto que beneficiará no sólo a Los Andes, sino a todo el país", dijo respecto al proceso la gobernadora de Los Andes, Edith Quiroz.

Por su parte, el alcalde de Los Andes, Mauricio Navarro, anunció la habilitación de un link en el sitio web de la municipalidad (www.munilosandes.cl) donde los vecinos tendrán oportunidad de plantear sus consultas acerca del proyecto. Además, el edil destacó la instancia de participación ciudadana realizada por Codelco Andina: "Felicito y agradezco a Codelco por poner este stand a disposición de los habitantes, para que la gente se informe", dijo.

▶ Valor social para el país

Expansión Andina 244 constituye el proyecto estructural más importante de Codelco que busca mantener a la compañía como uno de los referentes mundiales en producción minera sustentable y como el mayor contribuyente a la hacienda pública.

Durante tres días se extendió la Casa Abierta en Los Andes, la que luego fue trasladada a la Filan para que la comunidad conociera el proyecto.

El proyecto extenderá la vida útil de División Andina en 65 años, a contar de 2020, cuando entre en operaciones.

¿Qué ocurre si este proyecto no se materializa? Las faenas de División Andina terminarán en un lapso no superior a 30 años, lo que sería una gran pérdida para el desarrollo de la región y del país, dado que en este yacimiento ubicado en la precordillera de la V Región se encuentran las mayores reservas del cobre del mundo, más de 8 mil millones de toneladas de reserva de mineral.

Con EA244 nuestra División triplicará la producción de concentrado hasta llegar a 350 mil toneladas de cobre fino al año, lo que significa un aporte para el Estado de Chile de 10 mil millones de dólares solamente en los primeros 15 años de operación.

TALLER CON MEDIOS

Un taller informativo con los medios de comunicación de las provincias de Los Andes y San Felipe realizó División Andina a objeto de explicar en detalle el proyecto Expansión Andina 244. En la oportunidad, el gerente de Infraestructura Andina 244, Amilcar Viviani, dio una completa exposición del proyecto estructural de Codelco.

En tanto, Juan Carlos Jofré, gerente de Sustentabilidad del Proyecto, informó cómo se han desarrollado los talleres de participación ciudadana y las casas abiertas, iniciativa voluntaria y complementaria a lo exigido por el Servicio de Evaluación Ambiental.

Adicionalmente, diversos medios han visitado la División para conocer dónde se desarrollará el proyecto.

OJO CON LO QUE BOTÁS...

LOS DUCTOS NO SON BASUREROS.

CODELCO Orgullo de Todos | Andina

compromiso con la vida

Auditoría Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional

Detectar oportunidades de mejora: Una Cuestión de PESSO

Un equipo interdivisional recorrió durante la primera semana de abril las áreas operativas de Codelco Andina con el objetivo de observar el nivel de implementación de los cinco ejes del proyecto: liderazgo, aprendizaje, seguridad conductual, salud ocupacional y control de fatalidades.

Especialistas en gestión de riesgos auditaron durante la primera semana de abril las distintas áreas de Andina, con el objetivo de supervisar el nivel de implementación que registran los cinco focos del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional (PESSO).

Antonio Ayala, director de seguridad de División Gabriela Mistral, líder de la auditoría, afirmó que el propósito del equipo es extraer buenas prácticas en materia de liderazgo y conductas, las que preliminarmente han observado como "positivas". Estos hallazgos se expresarán en un informe técnico que permitirá realizar "a la brevedad" los ajustes necesarios en materia se seguridad.

"La oportunidades de mejoras van en referencia al aprendizaje de accidentes que han tenido. En esta visita nos hemos focalizado en el liderazgo, seguridad conductual y aprendizaje, que son los focos fuertes del 2013, sin dejar de lado los otros dos ejes, estándares de control de fatalidades y salud ocupacional. Diría que vamos avanzando bien, tratando de abarcar la mayor cantidad de trabajo posible en terreno y conversando con la gente".

Auditoría del Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional.

Por su parte, Miguel Sanhueza, especialista senior en factores humanos de la GSSO, miembro de la comitiva, explicó que este procedimiento corporativo –que se extendió desde el lunes 1 al jueves de abril- consistió en revisar documentación de la supervisión y revisar en terreno el avance de los focos en los trabajadores.

Destacó que existe un "buen ejercicio del modelo de liderazgo", lo que se suma a "una supervisión empoderada" que permite observar en forma paulatina la influencia de los cinco focos estructurales del PESSO: aprendizaje, seguridad conductual, liderazgo, salud ocupacional y control de fatalidades.

"Mi impresión es que se está generando un movimiento fuerte en las personas y equipos de trabajo. En la medida que la supervisión se mueve bajo estos principios y es capaz de modelar y ser coherente con el ejemplo, de ser capaz de hacer los cierres inmediatos a planes, condiciones y conductas inseguras que se están detectando, la gente empieza a confiar para llevar adelante sus tareas de manera disciplinada. El desafío es lograr establecer ese nivel de disciplina en la línea de los cierres y desviaciones que se vayan encontrando", dijo.

Semana de la Mujer

Trabajadoras cuentan con nuevas instalaciones

Hotelería para 16 mujeres y tres casas de cambio para 100 trabajadoras se suman a 29 cupos en la casa de cambio en el Pique Directo de la mina rajo para uso de las operadoras y personal contratista.

Espejos, cuadros de flores y niños adornan las nuevas habitaciones del refugio Hilton. Se trata de las nuevas instalaciones para trabajadoras de División Andina que fueron inauguradas el 5 de marzo en el marco de la Semana de la Mujer.

El proyecto de habitabilidad contempla hotelería exclusiva para 16 mujeres y tres casas de cambio para un total de 100 trabajadoras, que se suman a 29 cupos en la casa de cambio en el Pique Directo de la mina rajo para uso de las supervisoras, operadoras y personal contratista.

La ceremonia inaugural contó con la participación de la gobernadora provincia de Los Andes, Edith Quiroz; el gerente de Operaciones de División Andina, Marcos Márquez; el gerente de Servicios, Juan Pablo Meyer; el gerente de Recursos Humanos, Arturo Merino, y especialmente trabajadoras y supervisoras de Andina y de empresas contratistas.

Claudia Morales, superintendente de Servicio a las Personas de la Gerencia de Servicios, área que lideró el proyecto, explicó que ante las condiciones de Andina y los eventuales cierres de camino en invierno, la División se propuso tener habilitado un lugar exclusivo para mujeres para este invierno.

"Había dos habitaciones en el cuarto piso del Hilton que estaban aisladas y no tenían estándares pensados para mujeres. Estas habitaciones están diseñadas para jefas de turno, operadoras de la mina rajo y subterránea, así como personal contratista", dijo.

▶ Consecuencia de una política

El gerente de Recursos Humanos explicó la política para promover la inserción de la mujer en División Andina –que cuenta con el compromiso de todo el comité ejecutivo- en ámbitos y cómo se traduce en la institucionalidad y fidelización, infraestructura y servicios y desarrollo.

Al respecto detalló acciones que se han implementado en estas líneas como apoyo a la formación de futuras profesionales en el área geominero-metalúrgica, difusión comunicacional de la inserción de la mujer y programas para promover el reclutamiento y la selección, como el Programa Minería con Manos de Mujer y Programa de Graduados.

Asimismo sostuvo que junto al mejoramiento de las condiciones de habitabilidad para mujeres en el área industrial, se ha gestionado el abastecimiento de implementos y ropa industrial para mujeres. Además, se han efectuado talleres de desarrollo y liderazgo de la mujer en el rubro minero.

El gerente de Operaciones Marcos Márquez, la gobernadora provincial Edith Quiroz y el gerente de Recursos Humanos, Arturo Merino, inauguraron las nuevas instalaciones junto a supervisoras y trabajadoras de la División.

▶ Ventaja de Andina

El gerente de Operaciones Marcos Márquez reflexionó acerca de los cambios que ha experimentado la sociedad. "El mundo ha cambiado y lo ha hecho para bien; la familia en general ha tenido su ajuste. Nosotros como hombres hemos tenido que incorporarnos a la labor de la mujer y la mujer a la del hombre y eso es lo entretenido", expresó.

Pese a que aún las mujeres representan sólo un 5% de la fuerza laboral de Andina, destacó una ventaja: la cercanía del área industrial con centros urbanos, lo que permite a cualquier mujer regresar cada día a su casa a compartir con la familia y ver crecer a los hijos. "Eso permite que la mujer, la sociedad y Andina se fortalezcan", apuntó.

Por su parte, la gobernadora Edith Quiroz aplaudió la inserción de la mujer en la minería y destacó el programa de Minería con Manos de Mujer, en el que participan como gobierno, así como el fomento de carreras ligadas a la minería tanto en el ámbito técnico como profesional.

FUTURAS USUARIAS DE LAS NUEVAS INSTALACIONES

Gabriela Ruiz Ezquide, ingeniero especialista de la Mina Subterránea: "Se agradece mucho las nuevas instalaciones porque además de ser funcionales son muy bonitas. Es factible atraer a la mujer a esta industria pero faltaba dar la habitabilidad y condiciones cómodas. En la mina subterránea también estamos con un levantamiento para cambiar la imagen de las instalaciones no sólo para las mujeres sino también de las oficinas y baños, de manera que sean más acogedoras".

Francisca Hidalgo, operadora base mina rajo: "Entré en octubre a la mina rajo, cuando había sólo dos casilleros y un baño para mujeres, pero en septiembre agrandaron el baño, ahora tenemos cuatro duchas, dos baños y 29 casilleros. En caso de cierre de camino nos quedaremos en las nuevas instalaciones del Hilton".

HABITACIÓN
MUJERES
204

USO OBLIGADO
SANDALIAS
PARA INGRESAR
A DUCHAS

Apoyarán emergencia en todas las áreas de la División

Nuevos carros de rescate con tecnología de punta

Cuatro carros de rescate y un carro bomba forman parte del nuevo equipamiento de División Andina.

Maquinaria corresponde al nuevo contrato de la Dirección de Vulnerabilidad, firmado con la empresa Pesco.

Cinco modernos carros de rescate, correspondientes al nuevo contrato generado en la Dirección de Vulnerabilidad y Emergencia (Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional) de Codelco Andina, firmado con la empresa Pesco por los próximos diez años, arribaron el 27 de marzo a la División.

Los equipos de primera intervención apoyarán eventos de emergencia en las cinco áreas de la División (Mina Rajo, Mina Subterránea, Concentrador, Saladillo y Planta PMFC y el sector de Huechún) y representan la renovación del material para la asistencias de emergencias en toda la División Andina.

Osvaldo Martínez, administrador de este contrato, detalló que los nuevos carros de rescate están diseñados para prestar soporte integral en todo tipo de eventos (AZMAT, Rescate, incendio).

"Trabajar con una empresa como Pesco, dada su experiencia, da garantía y tranquilidad porque, con ellos tenemos un respaldo técnico eficaz, que nos permite asegurar la disponibilidad del servicio, para el cuidado de nuestras instalaciones. Estamos contentos de contar con una empresa de esta categoría", expresó Martínez. Lo novedoso de este servicio es que las dimensiones de sus carros les permiten ingresar a todas las áreas de la división (intercambiabilidad).

Por su parte, Pablo Cesari, encargado operacional de brigadas de emergencias de Pesco, agregó que se dispone de dos modelos de vehículos, para la atención de emergencias en las áreas industriales; Ford F250, F550, carros de primera intervención integrales (AZMAT, Rescate, Incendio) disponen de la última tecnología en extinción de incendios, sistema de espumas presurizadas, potencia de extricación e iluminación, entre otros, sumados a un carro industrial con capacidad de 3 mil 785 litros de agua.

Del mismo modo, agregó, el servicio de Pesco considera mantenimientos de los equipos y una asesoría integral en materia de gestión de emergencias, además de la implementación de un sistema probado para el uso de cadenas de invierno que replica experiencias positivas desarrolladas en Estados Unidos.

Romper paradigmas para mejorar productividad y disminuir costos

La Gerencia de Administración de la División se reunió con 14 empresas contratistas claves en aspectos de logística, mantenimiento, reparación de componentes y obras civiles.

La bonanza en los precios del cobre se ha extendido durante los últimos cuatro años, pero las utilidades de las mineras en general han disminuido por el aumento de los costos, los cuales han escalado más allá de lo proyectado.

Codelco no está exento de esta situación, por lo que División Andina realizó un ejercicio reflexivo con sus principales empresas colaboradoras que juegan un rol clave en la logística de personas, logística de transporte, mantenimiento y reparación de componentes y obras civiles para buscar espacios de mejora en la eficiencia.

Al igual que la Corporación, la División identificó áreas donde poder efectuar acciones, que permitan, por una parte, aumentar la productividad y por otra, disminuir los costos, y que corresponden a producción (Mina Subterránea y Planta), energía y combustible, materiales, recursos humanos, factores higiénicos y servicios de terceros.

La Gerencia de Administración realizó un taller con ejecutivos de 14 empresas claves en estas áreas junto a superintendentes y gerentes de las áreas operativas y de apoyo a la producción.

En un trabajo de grupo se identificaron aspectos que no agregan valor al negocio de modo de generar un plan de trabajo que permita eliminar de raíz tales situaciones, permitiendo con ello reducir costos sin afectar el negocio de las partes.

¿Soluciones adecuadas?

"No somos capaces de hacerlo solos, por eso nos reservamos la parte minera y nos apoyamos en las empresas contratistas para las otras materias. Queremos compartir ideas acerca de qué cosas debemos mejorar en la forma que nos estamos relacionando y qué debemos hacer en adelante. Debemos romper un tema de paradigmas y ver en definitiva cómo nuestros colaboradores son socios nuestros y sacamos el mejor provecho ambas partes", señaló Leonardo Whittle, gerente de Administración.

Agregó que con esto se busca "una mejor relación, óptimos resultados, que nuestros trabajadores se sientan bien y aportar al país partiendo de la base que no lo sabemos todo y necesitamos de las empresas colaboradoras".

El gerente general de División Andina, Ricardo Palma, expresó que "como Codelco tenemos una cultura que imponemos condiciones a las empresas contratistas que no todas crean valor y por otro lado, las empresas llegan a una situación de acomodamiento y pierden el incentivo a mejorar".

"Este es el primer paso para mejorar la productividad, que finalmente afecta el costo de la empresa", dijo.

PARTICIPANTES

Julio Bugueño, gerente de servicios de Siemens:

"Redujimos 14 contratos de 1100 personas a uno con 800 personas que era nuestro planteamiento base. Ahora viene la fase más exigente, de hacer más eficientes todos los procesos de ingeniería de mantenimiento, repuestos y productividad. Andina busca mejorar la productividad y creemos que hay espacios de mejora por ambos lados en ámbitos operacionales, logísticos, contractuales y financieros que permitirían bajar los costos por un lado y ser más eficientes con los recursos".

Cristian Silva, transportes Ventanas:

"Queremos buscar alternativas y mejorar gestiones. Lo bueno es que se trata de una instancia muy participativa donde ya han surgido algunas ideas".

Reunión extraordinaria de GSSO con EE. CC.

La seguridad en Andina no descansa

Dar a conocer los índices de seguridad, así como reforzar el concepto de liderazgo el cual es un foco fundamental para hacer una buena prevención, marcaron la jornada.

En la reunión participaron administradores de contrato y especialistas en seguridad de empresas contratistas.

La seguridad y la prevención no descansan en Andina. Esa ha sido la consigna en los últimos meses al interior de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de nuestra División. Es por eso que se están desarrollando varias iniciativas tendientes a estrechar lazos con las empresas colaboradoras, dando a conocer los principales lineamientos en torno al resguardo de la vida de cada uno de los trabajadores.

En ese contexto, el jueves 14 de marzo se llevó a cabo una reunión extraordinaria con administradores de contrato y especialistas en seguridad de empresas con contrato vigente en Andina.

"Es cierto que nadie está libre de un accidente, pero sí estamos seguros que podemos hacer muchas cosas para que no sucedan. Y eso es responsabilidad de todos quienes estamos hoy aquí, del equipo ejecutivo de Andina, de los superintendentes y de los propios trabajadores", dijo el gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, William Henott, al cierre de la actividad.

El encuentro comprendió una reflexión de seguridad sobre el último accidente que involucró a una camioneta y un camión en el camino internacional y un análisis de la gestión de seguridad a través de los indicadores de accidentabilidad entre los que destaca una tasa de frecuencia global de 0,35 al 12 de marzo y una total global de 9,93 a la misma fecha.

Accidentes y gestión

También hubo tiempo para revisar los accidentes con y sin tiempo ocurridos hasta la fecha, y analizar sus causas, así como la gestión de accidentes de alto potencial, de los cuales se registran 10 en lo que va del año.

Finalmente, se hizo un repaso de los estándares y guías del Programa Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional de Andina, donde asoma el Foco de Liderazgo como un pilar fundamental en el logro de los objetivos.

Según Henott, "el PESSO es una útil herramienta, implementémoslo. Muchas veces nos va a ayudar a gestionar nuestra seguridad. Esto no nace porque sí, sino de una necesidad que está acorde al mercado minero. Es una herramienta mucho más potente que otras que están afuera. Nos falta madurar y hacer que esa herramienta dé sus frutos", acotó.

Finalmente el gerente de seguridad emplazó a los asistentes a estar más presentes en las diversas faenas. "Hago un llamado a salir mucho a terreno, que hagamos inspecciones que contribuyan, que mejoremos las condiciones, que cuando ocurran hechos no se demoren en reportar. Las medidas correctivas tienen que ser inmediatas", puntualizó.

PARTICIPANTES

Rodrigo Sánchez, administrador de contrato de Cummins para Komatsu:

"Esto nos invita a seguir en alerta, a seguir trabajando en los estándares de control de fatalidades, básicamente a no quedarnos dormidos en aspectos de seguridad, más aún si están asociados a nuestra gente. Gestionamos desde la charla de seguridad en la mañana hasta los controles que hacemos diariamente en terreno".

Mónica Campos, asesora de seguridad de Buenos Vientos:

"Creo que lo mejor que puede hacer una empresa es hacer control en terreno. Eso es lo que nosotros practicamos, con tres asesores, dos dedicados exclusivamente en terreno, y otro documental. Estar permanentemente con los trabajadores nos ha dado muy buenos resultados".

La dinámica del psicólogo Jean Paul Escobar buscó sensibilizar a los integrantes de los comités paritarios respecto a su papel en la gestión de riesgos.

Reunión Ampliada de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

Necesitamos más liderazgo

Un abierto llamado a jugar un rol preponderante al interior de los organismos paritaristas, a hacer más inspecciones en terreno y a establecer al liderazgo como pilar fundamental para lograr los objetivos en materia de seguridad fueron algunos de los hitos de esta jornada.

El cine de Saladillo se encuentra lleno de miembros de los diferentes Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) de la División y de Empresas Colaboradoras. Es un jueves por la mañana y todos han sido citados por la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional.

En cosa de segundos, se sube al escenario el psicólogo Jean Paul Escobar, quien enfatiza en que siente que está delante de amigos, debido a su recurrente presencia en las áreas operativas en actividades de sensibilización que ha desarrollado desde enero a la fecha.

Esta vez, la temática está referida al importante rol que cumplen los integrantes de los comités paritarios en la gestión de seguridad de todos los trabajadores. Para ello, sensibiliza a la audiencia con material audiovisual como el que muestra a un padre perdiendo a su hijo por salvar la vida de muchas otras personas, o el sentido que tienen las estadísticas, donde somos más que un simple número, somos personas con familia detrás, lo mismo que los trabajadores, quienes deben volver sanos y salvos de sus trabajos diariamente.

Tras la intervención de Escobar, es el propio gerente de Seguridad y Salud Ocupacional de nuestra División, William Henott, quien toma la palabra para mostrar los principales indicadores en materia de gestión de accidentabilidad.

▶ Más que jefes, líderes

"¿Qué nos falta? Liderazgo y seguridad conductual. No es ser sólo jefe, sino ser líder. Porque quienes toman las mejores decisiones son seguidos por su ejemplo. En seguridad lo que pedimos es que seamos líderes y que trabajemos bien y a la primera", sostiene Henott.

El ejecutivo emplazó a los paritaristas a transmitir el mensaje de la reunión y a hacer más visitas a terreno, de forma tal de demostrar un compromiso real como organismo con cada trabajador.

"Tenemos un compromiso con la vida. Para nosotros lo más importante son las personas. No es válido cumplir con la producción, ni ser los mayores productores de cobre del mundo, si eso viene con familias destruidas. Debemos vivir el PESSO porque es nuestra forma de hacer las cosas bien", sentencia.

IMPRESIONES

Álvaro Martínez, miembro titular CPHS Finning Andina:

"Está dentro de lo que se exige en la División, creo que es bueno tener este tipo de reuniones para ver en qué estado está la seguridad y qué es lo que se debe hacer para cuidar a los trabajadores de cualquier tipo de accidente".

Katherine Guerra, miembro titular CPHS de RFV Ltda.:

"Me parece fundamental la idea de hacer este tipo de reuniones, porque creo que es necesario evitar situaciones de riesgo en la empresa y que se consolide la gestión del comité al interior de ella. Estas mismas instrucciones las difundimos con todos nuestros trabajadores".

Implementación de Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional

Gerencia de Proyectos traza desafíos para empresas colaboradoras

TRABAJADORES DISTINGUIDOS

José Mora, jefe de prevención de riesgos y medioambiente de la empresa Antolín Cisternas, valoró que "las observaciones son bastante claras al igual que las tareas al PESSO y sus cinco focos. Los procedimientos de liderazgo, con respecto a las actividades que tenemos que implementar en marzo, y la presentación del PMC, que indica que la tendencia al riesgo ha disminuido, también han sido relevantes. Lo importante es ahora ir recogiendo los valores y tareas para poder implementarlos".

"Fue una charla súper completa e interesante que apunta a lo que realmente pasa en terreno y nos invita a mejorar desde todo punto de vista. Nuestros desafíos prioritarios son la seguridad y un trabajo de calidad", agregó por su parte **Roberto Carcasón, administrador de la empresa OGM**.

En la jornada, finalmente, fueron distinguidos cuatro trabajadores de empresas colaboradoras por su contribución a la implementación de estándares de seguridad en sus faenas. Estos fueron **Luis Pérez (PCR), Carlos Campos (Buenos Vientos), Rubén Rojas (Quinta Ingeniería) y Aldo Carvajal (R. Mauna)**.

"Queremos que sientan que pueden hacer buenos negocios cuidando a la gente", emplazó el gerente del área, Miguel Ángel Alvarado, en un encuentro realizado con los administradores de las compañías contratistas de División Andina.

Un enérgico llamado a la implementación del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional (PESSO) en las faenas de las empresas colaboradoras entregó el 13 de marzo la Gerencia de Proyectos de Codelco División Andina, en el marco de un encuentro con representantes de estas compañías, donde además se repasaron las principales estadísticas en materia de seguridad y gestión en los primeros meses de 2013.

"Tenemos que seguir trabajando fuertemente en cómo afianzamos nuestros sistemas, nuestro Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional. No es fácil, porque los contratistas vienen por un período y se van. Nuestro desafío es que nuestros contratistas se impregnen que nuestro sistema es bueno, les permite hacer su trabajo, sus tareas, su negocio, pueden hacer un buen negocio cuidando a la gente", emplazó el gerente del área, Miguel Ángel Alvarado.

El representante divisional instó a los ejecutivos de las organizaciones colaboradoras a implementar el Programa de Liderazgo preventivo como un instrumento para mejorar la gestión de riesgos en beneficio de su personal.

"Los procedimientos e infraestructura existen y tenemos que ser capaces de capacitar a nuestra gente, prepararla. Debemos implementar buenos sistemas de control, monitoreo y auditoría en terreno, para detectar tempranamente cuando hay desviaciones. Nuestro desafío es lograr que nuestra gente reciba todo este proceso con una actitud positiva, abierta a aplicar estos sistemas. Si somos capaces de transmitir a los trabajadores que esto es un sistema que los ayuda, vamos a lograr el éxito".

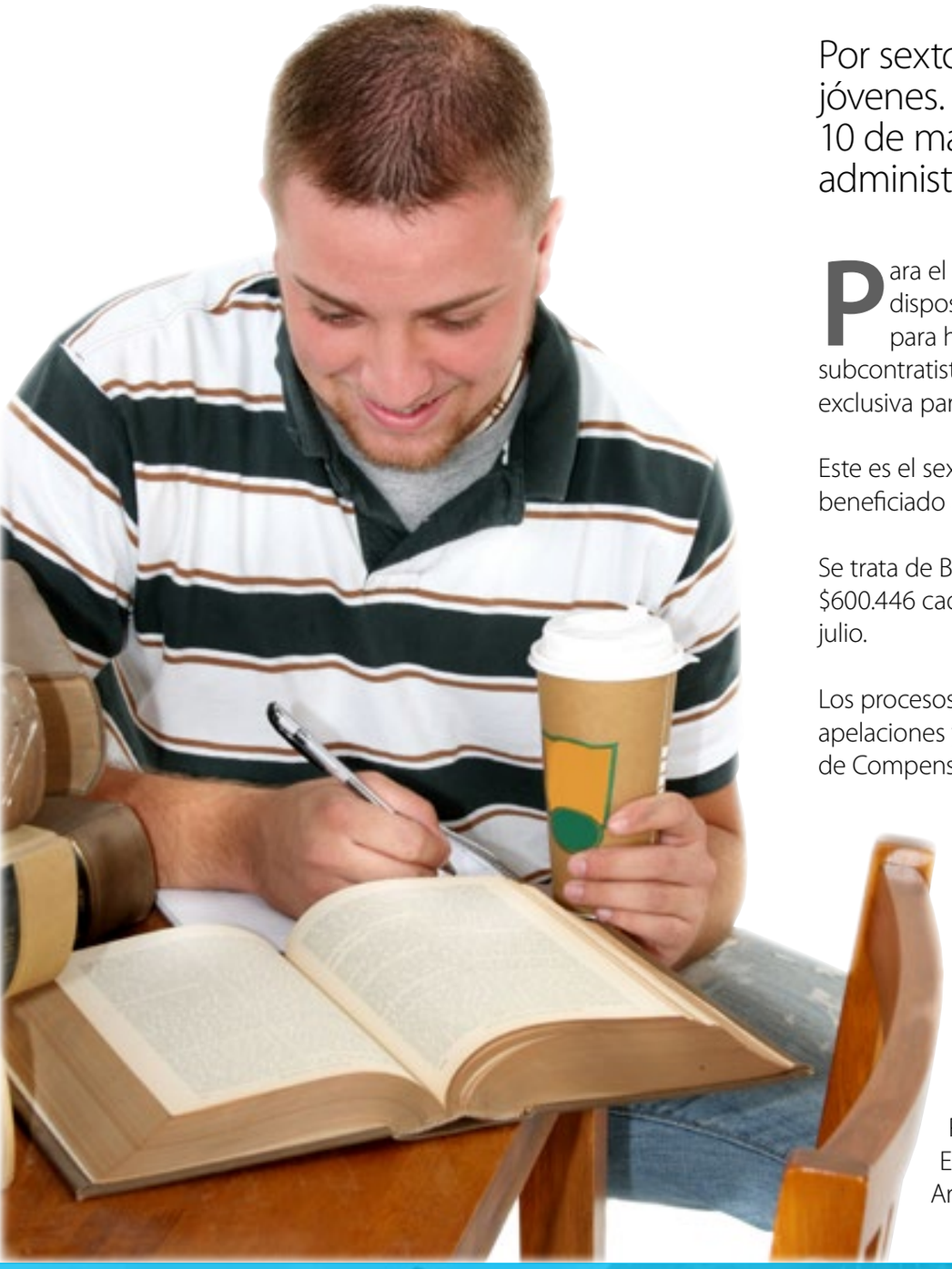
Susana Aravena, ingeniero de proyectos de la Gerencia de Proyectos, quien expuso sobre el cierre de ciclo del Proceso de Mejoramiento de Conductas (PMC) en el mes de febrero, adelantó que los planes a desarrollar en 2013 consisten en llevar a terreno a los trabajadores la capacitación como observadores de conducta, haciendo frente a la alta rotación de personal en las empresas colaboradoras.

Las empresas de la Gerencia de Proyectos deberán implementar el PESSO en sus faenas, al igual que el resto de la organización.

"Las empresas colaboradoras se comprometieron a entregar un determinado número de observaciones y lo hicieron, por tanto cumplimos en ese punto en el mes de febrero. Luego se hicieron evaluaciones con respecto a la calidad de las observaciones y la calidad de los planes de acción para atacar esas conductas preocupantes, donde la mayoría de las empresas ha mostrado un avance", dijo.

Que prestan servicios para Codelco

Becas de educación superior para hijos de trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas



Por sexto año consecutivo Codelco entrega este beneficio, el que beneficiado a 9.000 jóvenes. El Proceso de postulación comenzó el lunes 8 de abril y se extiende hasta 10 de mayo. Las postulaciones deben efectuarse en las sucursales de Caja Los Andes, administradora del beneficio.

Para el presente año, Codelco pone nuevamente a disposición un fondo de becas de educación superior para hijos de trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios o ejecutan obras de manera exclusiva para la Corporación.

Este es el sexto año que Codelco entrega el beneficio y que han beneficiado a 9.000 jóvenes estudiantes.

Se trata de Becas de Excelencia Académica por un monto de $600.446 cada una, pagadera en una única cuota en el mes de julio.

Los procesos de postulación, verificación de antecedentes, apelaciones y pago del beneficio, serán administrados por Caja de Compensación Los Andes.

El proceso de postulación comenzó el lunes 8 de abril y se extiende hasta el 10 de mayo.

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 siguientes 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 o trabajadora cuyo hijo o hija aspira a esta beca, 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.

En el caso de empresas subcontratistas deben mantener, a la fecha de postulación, un contrato civil con una Empresa Contratista, conforme a los requisitos mencionados en el párrafo anterior y cuya naturaleza sea la prestación de servicios permanentes, con un plazo mínimo de cuatro meses. Se excluyen empresas subcontratistas que mantengan un contrato civil con una Empresa, cuyo contrato esté asociado a la Vicepresidencia de Proyectos.

Los interesados en postular deben presentar, junto al Formulario de Postulación, la documentación de respaldo requerida.

Las postulaciones se recibirán exclusivamente en las sucursales, stands u oficinas móviles de Caja Los Andes.

Para más información sobre el proceso visite el sitio web de Caja Los Andes www.cajalosandes.cl o llame a su call center 600 510 0000.

Carolina Rosas, coordinadora de instalaciones y trabajadora de la empresa Steel Ingeniería:

La "dueña" de los hoteles

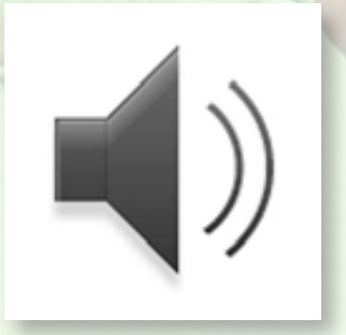
Lleva poco más de un mes en División Andina, pero se puede decir que es como la dueña de casa, o más bien de los hoteles, para ser más exactos. En rigor es una de las dos coordinadora de instalaciones hoteleras de División Andina. Hablamos de Carolina Rosas, prevencionista de riesgos de profesión y trabajadora de Steel Ingeniería.

"Estudié prevención de riesgos, pero ahora estoy de coordinadora de instalaciones. Previamente hice la práctica de tres meses en Codelco y trabajé en un instituto en el área de minería", cuenta esta trabajadora, divorciada y madre de un hijo de 15 años.

Carolina trabaja en turnos de siete días, al igual que su contraturno, Viviana Traslaviña. Aunque en verano trabaja sólo de día, en invierno debe permanecer "encerrada" en caso de alerta, porque es precisamente quien debe asignar las habitaciones.

En invierno debe administrar 908 cupos de alojamiento, que es la capacidad de los refugios Hilton, Hyatt, Haulage I, Rock Point y Km. 28 de Andina.

"Me gusta mi trabajo aunque al principio me sentía un poco extraña, ya que no sabía nada de hotelería pero significaba aprender algo nuevo y también he podido incorporar parte de prevención de riesgos que es mi especialidad. Ha sido entretenido y novedoso este trabajo", sostiene.

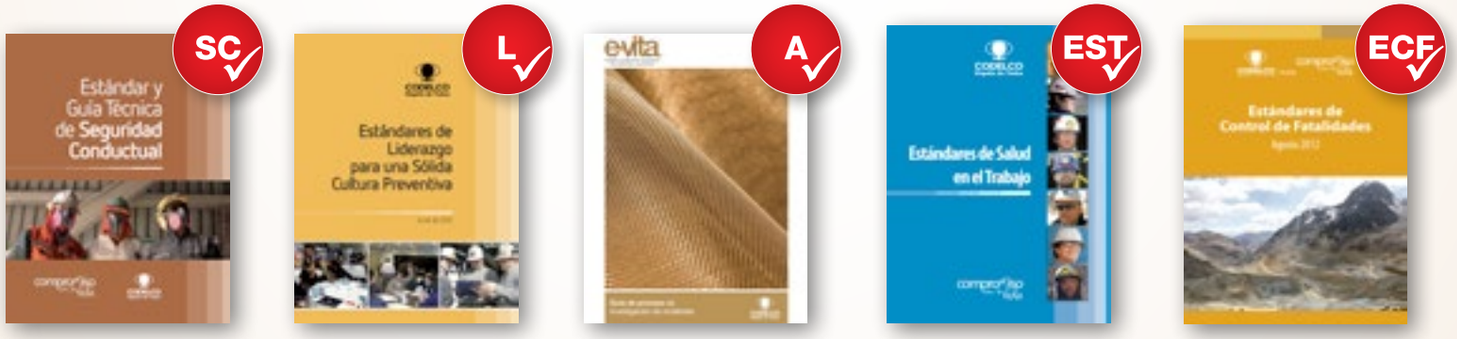


Escuche el clip de audio para conocer más acerca de Carolina Rosas.

El Compromiso con la Vida es...

una cuestión de PESSO

PROYECTO ESTRUCTURAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



¿Que es el PESSO?

Al interior de la corporación se está desarrollando un cambio de gestión en seguridad basado en el Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional denominado PESSO.
Actualmente se encuentran implementados algunos de sus pilares, pero trabajadores y supervisores no logran identificar claramente sus 5 pilares.
A su vez, todas las acciones de seguridad deben enmarcarse dentro de este proyecto estructural que concentra toda la gestión en seguridad de Codelco, y por ende, en División Andina.

Entendiendo el concepto de psicoprevención

Hoy en día el hecho de mantener a nuestros trabajadores equipados con la tecnología más avanzada e invertir en charlas de seguridad ayuda sin lugar a dudas a mejorar los índices de accidentabilidad laboral. Sin embargo la clave de todo proceso de seguridad exitoso radica en la actitud que el trabajador tenga.

Al entender la dinámica de la prevención debemos considerar dos factores, por un lado el componente físico que radica en la correcta utilización del equipamiento de protección personal y por otro lado las capacitaciones y charlas, sin embargo estas medidas no logran erradicar la accidentabilidad de nuestras empresas.

La respuesta a esta interrogante reside al parecer en el papel desempeñado en el factor humano, en el trabajador, en esta nueva dinámica de la seguridad laboral se instala el concepto de psicoprevención.

La psicoprevención podemos entenderla como un complemento a la prevención de riesgos, aquella rama de la psicología laboral que tiene como objetivos cambiar actitudes y modificar conductas inadecuadas, con el fin de realizar un trabajo seguro y por lo tanto sin riesgos de accidentes, esta herramienta busca un cambio de actitud frente al trabajo.

Al momento de analizar la incidencia de ciertos factores en los índices de accidentabilidad de las empresas, se han logrado aislar ciertas características comunes que poseen trabajadores más propensos a sufrir accidentes, como por ejemplo los trabajadores que poseen mayor agresividad tienden a accidentarse más, lo mismo sucede con aquellos cuyos niveles de autoestima es menor, de todas maneras debemos utilizar los criterios de la psicoprevención como una herramienta psicológica en función de la prevención de riesgos, siempre complementando los dos factores antes descritos, como el correcto uso de los elementos de protección personal y un adecuado plan de charlas y capacitaciones de seguridad.

Como asociación gremial consideramos de trascendental importancia el tema de seguridad y estamos constantemente desarrollando con nuestros asociados seminarios, capacitaciones y charlas conducentes a la optimización de procesos de seguridad y prevención.

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

AGEMA

Codelco Vive sus Valores

CODELCO Orgullo de Todos | Andina

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.

4. EL TRABAJO EN EQUIPO

FOMENTAMOS EL TRABAJO EN EQUIPO, LA PARTICIPACION RESPONSABLE Y EL APORTE QUE PROVIENE DE LA DIVERSIDAD DE EXPERIENCIAS Y DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES.

4.1. Incentivamos los equipos de trabajo de alto desempeño a todo nivel, con objetivos claros y definidos, y la creación de redes de contactos entre las personas. Promovemos un espíritu de colaboración y confianza y compartimos nuestros conocimientos.

4.2. Valoramos la tolerancia y la diversidad de opiniones, originadas a partir de las diferentes experiencias y formación de cada uno. Escuchamos con atención, discrepamos con libertad y mantenemos siempre la debida consideración y respeto. Rechazamos la descalificación de opiniones y de personas.

4.3. Alentamos la participación responsable para que cada uno aporte su experiencia, conocimiento y creatividad y pueda influir en las decisiones que lo afectan. Desplegamos canales de comunicación para intercambiar información y contrastar nuestras opiniones, en un ambiente de diálogo constructivo que se extiende también a nuestros terceros colaboradores.

4.4. Cumplimos siempre los acuerdos cuando se toma una decisión, aunque no coincidan con nuestras preferencias personales. Promovemos el liderazgo transformador para alcanzar e implementar estos acuerdos. Priorizamos que Codelco es una sola empresa y que requiere el alineamiento en la acción para progresar.

4.5. Respetamos el rol de las organizaciones sindicales y gremiales como legítimos representantes de los trabajadores. Apreciamos su contribución a la buena marcha de la empresa; a la construcción de acuerdos en materias colectivas; a las relaciones laborales equitativas y de respeto mutuo, y al cumplimiento de los compromisos contraídos.

El Colaborador
REVISTA DIGITAL

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