

DRUMMOND

PUBLICACIÓN PARA EMPLEADOS DE DRUMMOND LTD COLOMBIA - Septiembre/2012



El derecho a soñar

El programa de becas de La Loma y El Descanso les cambió la vida a 45 jóvenes de los municipios del área de influencia de la compañía.

Pág. 6 >>

12 | La mejor inversión

32 | Comprometidos con la calidad del aire

38 | Integrados con el Folclor Vallenato





6

El derecho a soñar



9

Explosión controlada



12

La mejor inversión



16

Los maquinistas del futuro

Entrenamiento integral..... 18



20

Lo mejor para la primera infancia



25

Líderes en seguridad

Siempre listos..... 28



30

Certificación OSHAS 18001 para el puerto



32

Comprometidos con la calidad del aire

La transformación del puerto..... 34

Integrados con el Folclor Vallenato..... 38

Una vida en la empresa..... 40

Director

Augusto Jiménez

Consejo Editorial

José Miguel Linares
 María Isabel Díaz
 Diana Tabares
 Alfredo Araújo
 Margarita Saade
 Ricardo Urbina
 Paulo González

Asesoría Editorial

Mediática
 Comunicaciones

Coordinación Editorial y Redacción

Marcela Escobar

Fotografía

Mauricio González
 Adamis Guerra

Diseño y Diagramación

Carlos A. Gómez R.

Impresión

Panamericana Formas e Impresos S. A.,
 quien sólo actúa como impresor.

Revista Drummond
 es una publicación editada
 por Drummond Ltd. Colombia.



Las opiniones de los artículos reflejan exclusivamente el punto de vista de los autores. Queda prohibida la reproducción total o parcial del material editorial y gráfico aquí publicado sin autorización expresa de los editores.

Drummond, E.A. (Larry)



Elbert Allen (Larry) Drummond, de 68 años, residente en Jasper, Alabama, Vicepresidente de Drummond Company, Inc., falleció en su residencia el pasado 30 de Julio de 2012, rodeado de su familia y amigos.

El señor E.A. Drummond nació el 3 de agosto de 1943, en la Clínica Norwood de Birmingham. La familia no había decidido qué nombre ponerle y una enfermera de la sala de maternidad, con el fin de darle al recién nacido una identidad propia, comenzó a llamarle "Larry". Ese nombre continuó siendo su nombre principal no oficial a lo largo de su vida. Su nacimiento tuvo lugar en medio de la Segunda Guerra Mundial y los padres decidieron honrar a dos familiares que se encontraban prestando el servicio militar en ese momento. Así fue como lo llamaron Elbert Allen por los parientes de parte de padre y madre.

Los primeros años de su vida los pasó con su familia en Sipsey, ciudad del condado de Walker. Su padre, Heman Drummond, fue un minero de carbón que trabajaba en Debardeleben Coal Company, y en 1935 decidió iniciar su propia mina, la cual fue el comienzo de lo que ahora se conoce como Drummond Company, Inc. Heman Drummond comenzó la actividad minera en tierras que dejó su abuelo, y posteriormente se trasladó a la tierra del carbón que había heredado de su madre.

Asistió a Walker College durante los dos años siguientes a su grado de secundaria, y al final del segundo año, cuando contaba con 19 años de edad, se casó con su novia de la secundaria, Abbie Kiker.

Obtuvo su licenciatura en Comercio y Administración de Negocios en 1965 en la Universidad de Alabama y obtuvo su Maestría en Contaduría al año siguiente. Luego ingresó a la Facultad de Derecho de la Universidad de Alabama, donde obtuvo su grado de Abogado en 1969.

Durante las vacaciones universitarias, trabajó en varias áreas de las operaciones de Drummond Coal – preparando una localización para minería, perforando en una mina nueva, limpiando carbón para la carga y haciendo trabajos en otras operaciones.

Al regresar a casa con su título de abogado, se reincorporó a la empresa, involucrándose inicialmente en las ventas. Larry, junto con sus hermanos, jugaron un papel decisivo en el fomento de las relaciones comerciales con el Japón, que continúan vigentes hasta hoy. Él asumió otras responsabilidades complejas como Vice Presidente Corporativo y Presidente del Comité Ejecutivo.

El aporte personal de Larry fue decisivo para llevar a buen término las negociaciones que culminaron con la firma del contrato de La Loma.

Fue un hombre amante de la vida y tenía una pasión por la caza, la pesca, el golf y el fútbol de Alabama, pero su mayor pasión era compartir sus pasatiempos e intereses con familiares y amigos.

Larry amó a su familia, a su iglesia y a su comunidad y a todos ellos les sirvió y logró mucho en su vida. De todos sus logros, el que consideraba más importante era poder ayudar a los demás. Nunca lo olvidaremos.

Apuesta por el talento

Hay dos momentos críticos en los que las brechas de desigualdad se pueden cerrar o profundizar en una sociedad. La primera infancia y el acceso a la educación superior. En el primer caso, el Nobel de economía James Heckman demostró que la inversión en los primeros seis años de vida es la más efectiva pues es en esta época, y en ninguna otra, cuando el cerebro alcanza su mayor desarrollo. En el segundo, la posibilidad de cursar estudios tecnológicos o universitarios en una institución de calidad puede mejorar sustancialmente el nivel de ingresos y las posibilidades de ascenso de los jóvenes.

Como lo ha reconocido el Banco Mundial, la educación es uno de los factores más importantes para fomentar el crecimiento a largo plazo de un país, al tiempo que ayuda a reducir la pobreza y la desigualdad.

Consciente de esta realidad, Drummond decidió hace seis años trabajar en un programa integral de becas para beneficiar a los bachilleres de los municipios ubicados en el área de influencia de la compañía, que no solo cubre el cien por ciento de la matrícula en la institución que elija el beneficiado, sino que otorga un auxilio mensual para garantizar que el becario pueda cursar sus estudios con tranquilidad. Por otra parte, a partir de este año decidió apoyar los programas de atención integral a la primera infancia en el Magdalena.

Estos dos programas, sumados a los cursos de entrenamiento y capacitación al interior de la compañía, confirman nuestro compromiso con las poblaciones aledañas, y nuestro interés en que sus habitantes tengan mejores oportunidades en la vida.



Las posibilidades de desarrollo de un país se sustentan en la habilidad y creatividad de su fuerza de trabajo, así como en la calidad de sus líderes, y estas se potencian gracias a la calidad de la educación.

En Drummond trabajamos por construir un mejor país y por eso invertimos en la educación y capacitación de nuestros empleados y sus hijos, y, en el caso de las comunidades ubicadas en municipios cercanos a nuestra operación, apoyamos programas educativos en primera infancia, de mejoramiento locativo en primaria y bachillerato, y de formación en educación superior.

Augusto Jiménez
Presidente
DRUMMOND Ltd. Colombia



El derecho a soñar

■ EL PROGRAMA DE BECAS DE LA LOMA Y EL DESCANSO LES CAMBIÓ LA VIDA A 45 JÓVENES DE LOS MUNICIPIOS DEL ÁREA DE INFLUENCIA DE LA COMPAÑÍA.

Las oportunidades de crecimiento para los bachilleres de los municipios que conforman el área de influencia de Drummond son muy pocas. Por esto, la empresa decidió, hace 6 años, crear un programa de becas para darles a los y las jóvenes de Cesar y Magdalena posibilidades de vida distintas a trabajar en el comercio informal, el hogar o el campo. El éxito del programa de La Loma hizo que un año después se crearan las becas de El Descanso, diseñadas para el Cesar y que ampliaron su cobertura a los municipios de Becerril y Codazzi.

Este programa ya le ha cambiado la vida a los 45 estudiantes que están becados actualmente, y a los dos que ya se graduaron y que están

trabajando en Drummond: Brenda Hernández y Clayton Herrera. "Uno tiene el deseo, el empeño, las ganas de progresar, pero no tiene los medios para hacerlo. Y contar con un apoyo como este, es fabuloso... estudiar es una forma de crecer y mostrar que estamos para grandes cosas", explica Clayton Herrera, quien estudió Ingeniería Electrónica en la Universidad del Magdalena y actualmente trabaja en el área de recibo en Puerto Drummond.

Lo maravilloso de las becas es que no solo impactan a quienes reciben el auxilio educativo. Como explica Brenda Hernández "una beca les cambia la vida a todos los miembros de la familia... Para mis hermanos soy un ejemplo de que estudiar y seguir adelante sí funciona. Han visto que sí les va a cambiar la vida y andan muy juiciosos estudiando". Brenda, quien es una de las pocas universitarias de su cohorte

Los criterios para ganar las becas son muy claros: excelencia académica, resultado de los exámenes del Icfes y nivel de ingreso de los padres.

del colegio, en Ciénaga, estudió Negocios Internacionales en la Universidad del Magdalena, y se desempeña como asistente de la gerencia administrativa del puerto. Este puesto le ha permitido pagarle los estudios de sicología a su hermana.

El ver que hay posibilidades de progreso también tiene un efecto multiplicador en la comunidad. “A raíz de mi participación en las becas, ha crecido el nivel académico en Fundación y las zonas aledañas, y eso es espectacular. La gente está aprendiendo y si bien no todos tienen la oportunidad de ganarse la beca, sí tienen una esperanza, y sobre esa esperanza construyen sus sueños”, afirma Clayton.

Los nuevos ganadores

El entusiasmo con que Clayton y Brenda hablan del apoyo que recibieron de Drummond para estudiar una profesión, es el mismo que demuestran los nuevos ganadores del programa de becas. Los ocho jóvenes seleccionados (cuatro mujeres, cuatro hombres) tienen cifradas sus esperanzas en esta ayuda. “Quiero levantarme del fango para ser alguien, para ayudar a mi mamá y sacarla adelante porque ha luchado mucho por mí lavando y planchando ropa”, afirma Emilio José Cruz, un futuro Ingeniero Geológico de la Jagua de Ibirico.

Para Verónica Lucía Camargo, ganarse la beca significa “oportunidades, progreso y la forma de poder ayudar a mi familia”, mientras que para Iván José Domínguez es el camino para “poder ser alguien en la vida y sacar a mi familia adelante” y, para Ivonne Miranda, “mi posibilidad de progresar, de salir adelante con mi familia y contribuirles en un futuro todo lo que me han dado”.



“Una beca les cambia la vida a todos los miembros de la familia”. Brenda Hernández.



“Estudiar es una forma de crecer y mostrar que estamos para grandes cosas”. Clayton Herrera.

Apoyar a sus familias no es la única preocupación de estos jóvenes. Arelis Ruiz y Donaldo Enrique Navas, por ejemplo, decidieron estudiar Medicina para ayudar a los demás.

Tener la posibilidad de estudiar una carrera en cualquier universidad del país es un premio a la dedicación y a la excelencia académica de los becados. Es una puerta que se les abre para transformar sus vidas o, como dicen Ricardo Mejía y María Angélica Ochoa, es la forma de cumplir sus sueños.





Las becas no solo impactan a quienes reciben el auxilio educativo, sino a sus familias y sus comunidades.

“Me atrevo a decir que más de un 90% de los becados son reconocidos dentro de sus universidades por tener los mejores promedios de su carrera”. Gustavo Solano, Gerente de Relaciones Laborales y Coordinador del Programa de Becas.

Ayuda integral

Cuando se definió el programa de becas, la empresa encontró que asumir el valor total de la matrícula durante los cinco años que dura la carrera, no era suficiente para garantizar que los becados pudieran terminar sus estudios. Muchas veces los costos de transporte, alimentación y libros se convierten en un motivo de deserción entre los estudiantes de menores ingresos. Por eso, decidió otorgar un auxilio mensual de \$750.000 para el sostenimiento del alumno, explica Gustavo Solano, Gerente de Relaciones Laborales de Drummond y coordinador del programa de becas.

Aunque las becas de La Loma y El Descanso cubren los mismos costos, se diferencian por el tipo de carreras que cubren y por el lugar

de origen de los beneficiarios. En El Descanso se apoya la formación en ingenierías y tecnologías afines a la minería, y en La Loma se financian carreras universitarias de libre elección.

Por otra parte, El Descanso beneficia solamente a estudiantes de los municipios de Chiriguana, Becerril, Codazzi, La Jagua de Ibirico y El Paso, mientras que las becas de La Loma también incluyen a los municipios de Bosconia en el Cesar, y de Algarrobo, Fundación, Aracataca, Zona Bananera y Ciénaga, en Magdalena.

Ambos programas están enfocados en estudiantes de colegios oficiales, que pertenecen a familias de bajo nivel socioeconómico. Cada colegio

tiene la posibilidad de presentar máximo dos estudiantes, de tal manera que anualmente se presentan unos 60 candidatos entre los dos departamentos.

Los criterios para ganar las becas son muy claros: excelencia académica, que otorga un máximo de 50 puntos; resultado de los exámenes del Icfes (40 puntos), y nivel de ingreso de los padres (10 puntos).

Gustavo Solano está muy orgulloso de los 20 estudiantes becados por el programa de La Loma y de los 25 por El Descanso. “Me atrevo a decir que más de un 90% de los becados son reconocidos dentro de sus universidades por tener los mejores promedios de su carrera”, señala. ■



Explosión controlada

La voladura es fundamental en la explotación del carbón, porque fragmenta la roca y permite que los equipos de palas y camiones puedan realizar su labor.

■ EL DIPLOMADO DE VOLADURA NO SOLO LES PERMITIÓ ADQUIRIR O AMPLIAR CONOCIMIENTOS EN EL TEMA A LOS PARTICIPANTES, SINO QUE FOMENTÓ EL TRABAJO EN EQUIPO ENTRE LAS DISTINTAS ÁREAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO.

En la mina todo el mundo sabe que las 12:45 del día es la hora en que se produce la voladura, una labor vital para fragmentar la roca y permitir su remoción con los diferentes equipos de palas y camiones.

Una vez escogido el sitio en que se va a realizar el proceso, no puede haber ningún equipo en un radio de 300 metros, y ninguna persona en uno de 500. De eso se ocupa un equipo de 10 a 12 supervisores de las distintas áreas, que

revisa toda la zona y se encarga de bloquear su acceso para que se cumplan las normas de seguridad.

Como un director de orquesta, el coordinador de voladuras se comunica con los supervisores que hacen el bloqueo y rastreo de área para desarrollar un proceso de disparo de voladura cien por ciento seguro.

Esta labor rutinaria cobró un nuevo significado a partir de agosto de 2011, cuando terminó el diplomado de voladura, una iniciativa que les permitió a 96 supervisores de los tres turnos ampliar y adquirir conocimientos sobre perforación y voladura. “Ahora se evidencia un trabajo más en equipo entre los diferentes de-

>>



El éxito del programa mostró que hay interés entre los empleados por actualizarse en temas relacionados con la carrera o con la mina, por lo que se evalúa la posibilidad de coordinar nuevos diplomados.

Nasser Márquez lleva 20 años desarrollando procesos de perforación y voladura. Experiencia que compartió con los alumnos del diplomado que se realizó de enero a agosto de 2011.

partamentos que intervienen en el proceso, y en el momento de la voladura todo el mundo entiende más el porqué de ella y el protocolo de seguridad. La persona, además de conocer el texto del protocolo, lo interpreta al 100 por ciento y entiende el porqué de cada ítem. El proceso en el momento de disparar la voladura es más seguro y eficiente”, explica Nasser Márquez, Asistente de Superintendente de Voladura, quien ideó y dictó este diplomado teórico práctico de 140 horas.

El diplomado, homologado y certificado por la Fundación Universitaria del Área Andina, desarrolló temas de impacto entre los alumnos como procesos de perforación y voladura que se desarrollan en Drummond, sistemas de amarre y secuencia de encendido, cálculos que se utilizan para determinar el ratio o factor de carga para fragmentar un metro

cúbico de roca y costo y presupuesto de una voladura. Pero, sin duda, el concepto teórico más importante fue el desarrollo gerencial en los procesos de perforación y voladura que se dan en la compañía.

“También gustaron mucho las prácticas de campo y la visita técnica a la planta de explosivos donde se adquirió conocimiento de procesos para fabricación de distintos agentes explosivos”, señala Nasser Márquez.

El éxito del programa mostró que hay interés entre los empleados por actualizarse en temas relacionados con la carrera o con la mina, por lo que se evalúa con la Fundación Universitaria del Área Andina la posibilidad de coordinar nuevos diplomados, explica Claudia Acosta, Directora de Selección y Desarrollo. ■

>>

Nuevos horizontes

Para Luis Leal, recibir capacitación en temas de la actividad minera le amplía los horizontes y le da las herramientas para aspirar a otro cargo.

Aunque hizo un curso de explosivos cuando estaba en la infantería de marina, quedó impresionado con la visita a la planta de anfo. “Conocer todo el proceso de elaboración de explosivo desde que llega el nitrato de amonio y se mezcla con diesel es impactante, así como la seguridad montada para eso”.



Luis Leal, Asistente de Materiales para el Área de Hidrocarburos. “En general me gustó todo el curso, pero en especial tener acceso a la planta de anfo. Es impactante.”

Las estadísticas en la práctica

“El diplomado fue muy enriquecedor para todos. Para nosotros, particularmente, porque nos permite desarrollar un ejercicio completo en el que podemos calcular una malla de perforación y compararla con los resultados estadísticos que tenemos. Nos sirve lo que vimos para determinar las eficiencias de las perforaciones y de las voladuras”. Aunque Eliana Díaz explica que hacer este tipo de comparaciones no es específicamente su función, se muestra emocionada con las aplicaciones que le puede dar a lo que aprendió en el curso.



Eliana Díaz, Ingeniera 2 del Departamento de Ingeniería. “Es importante conocer el enfoque que se le da acá al proceso de voladura debido a las diferentes litologías de rocas”.



La mejor, inversión

Los estudiantes reciben inducción teórica, luego hacen prácticas en el simulador y finalmente van a campo con la supervisión de un entrenador.

■ LOS CURSOS IN HOUSE LE HAN DADO LA OPORTUNIDAD A 309 JÓVENES DE LAS POBLACIONES MINERAS DE CAPACITARSE EN EQUIPO PESADO, Y LE HAN PERMITIDO A LA EMPRESA LLENAR SUS VACANTES CON PERSONAL IDÓNEO.

A Luis Vicente Godoy le apasiona la enseñanza. Por eso, siempre busca la mejor forma de transmitir sus conocimientos. “Las personas no aprenden de la misma forma. A veces, tengo que buscar otra manera de enseñar o de explicar, porque no me están

entendiendo. En este cargo, hay que tratar con diferentes personalidades”, afirma con orgullo.

Como Entrenador Especialista en el Área de Camiones, Luis Vicente supervisa los aprendices en campo, los corrige cuando realizan acciones que no están dentro del procedimiento o las técnicas de operación y los orienta en cualquier situación que necesite mejoramiento. “Hago evaluaciones montado en el camión con el aprendiz y determino si está o no listo para la operación”, explica.



“El valor primordial de los cursos in house es que hemos cumplido con la demanda de mano de obra que la empresa ha necesitado”. John Robert Carrillo, Director de Entrenamiento.

Por la tutela de Luis Vicente pasan los estudiantes del programa de cursos in house de Drummond, que capacita a los aprendices en el manejo de equipo pesado.

Los estudiantes reciben inducción teórica, luego hacen prácticas en el simulador y, cuando se determina que tienen dominio de los controles, se los envía a campo a realizar la parte teórica práctica con el entrenador.

Drummond inició estos cursos en 2008 ante la necesidad de contar con personal capacitado procedente de la región. “La necesidad de los cursos arranca porque el Cesar es un departamento relativamente joven en operación minera y no teníamos mano de obra calificada para operar equipo minero. Viendo la expansión de la empresa en los últimos 4-5 años, nos sentimos obligados a entrenar a gente de la región para que las comunidades pudieran beneficiarse de empleo de calidad y bien remunerado”, explica John Robert Carrillo, Director de Entrenamiento.

Por esta razón, los cursos se promocionan en municipios mineros como El Paso, La Loma, Chirigua-

ná, Becerril, Codazzi, la Jagua de Ibirico y, en algunas ocasiones, de Bosconia.

Los interesados hacen llegar su hoja de vida a la mina, y deben pasar por procesos de entrevista, pruebas psicotécnicas y de simulador. Finalmente, al grupo seleccionado se le practican exámenes médicos y se verifican sus referencias. “Casi todos los que entran al curso in house quedan contratados”, explica Claudia Acosta, Directora de Selección y Desarrollo.

Balance positivo

Desde que empezó el programa, en 2008, se han formado 309 personas, lo cual le ha permitido a la empresa contar con mano de obra calificada para suplir sus necesidades de personal.

El capacitar a los aprendices tanto en la parte teórica como en la práctica, y en los procedimientos de la empresa, ha generado un enorme beneficio tanto para Drummond como para las comunidades aledañas a la mina.

En el caso de la primera, se ha presentado una reducción en los accidentes de trabajo, aumento en la

>>



Con los cursos se ha logrado reducir los accidentes de trabajo, aumentar la producción y disminuir los costos de mantenimiento del equipo y de reparación por mala operación.

“En los grupos que nos han llegado, todos han salido como operadores. No hemos tenido fracasos debido a que no aprendieron o no tienen habilidades”. Luis Vicente Godoy, Entrenador Especialista en el área de camiones.



producción, disminución de costos de mantenimiento de equipo y de costos de reparación por mala operación.

Por su parte, las oportunidades de crecimiento en las poblaciones mineras son muy escasas, y se concentran en las labores del campo y el comercio informal. Los cursos in house les han permitido a los jóvenes de la zona acceder a trabajos de calidad, con el consiguiente beneficio para sus familias y sus comunidades. ■



“Casi todos los que entran al curso in house quedan contratados”. Claudia Acosta, Directora de Selección y Desarrollo.



Un sueño hecho realidad

Ricardo Antonio Salazar siempre había querido trabajar en Drummond pero no se le habían dado las cosas. Todo cambió en 2011, cuando un amigo le pidió su hoja de vida y lo vinculó al proceso de selección para el curso in house que empezaba en julio de ese año. Hizo su curso con gran ilusión y el pasado 17 de abril firmó contrato con la empresa. “Trabajar en Drummond es un sueño hecho realidad, algo que le cambia a uno la vida por completo por todos los beneficios que nos brinda la compañía, todo eso que nos da y que uno no recibe en ninguna otra parte. Gracias al buen salario obtenemos todas las cosas que necesitamos día a día para subsistir, los lujos que nos queremos dar”, afirma este joven de Chiriguana, Cesar.



“Trabajar en Drummond... le cambia a uno la vida por completo”. Ricardo Antonio Salazar.

Un motor para salir adelante

“Tengo un hijo, una familia. Ese es un motivo para trabajar y para salir adelante”. Ese es el pensamiento que animó a Carlos Rodríguez, un joven de 21 años oriundo de El Copey, a inscribirse en la convocatoria del curso in house que inició el 29 de marzo.

Carlos tenía experiencia en camiones, pero siente que está aprendiendo mucho en Drummond. Además, se ha sentido muy a gusto en la mina. “Te hacen sentir como uno más del grupo...Hay muchas personas que se preocupan porque salgas adelante”, señala.



“Me ha gustado el recibimiento de los compañeros, la forma en que te colaboran, te ayudan”. Carlos Rodríguez, estudiante.



Los maquinistas del futuro

Yirley Karina Ortiz es la única mujer que ha hecho el curso de Maquinista de Locomotora en Drummond.

■ EL INCREMENTO EN LA PRODUCCIÓN DE CARBÓN Y LA PROXIMIDAD DEL PERÍODO DE JUBILACIÓN DE ALGUNOS EMPLEADOS, MOTIVARON A LA EMPRESA A ABRIR EL CURSO DE FORMACIÓN PARA MAQUINISTAS DE LOCOMOTORA.

Desde pequeña, Yirley Karina Ortiz ha visto pasar los trenes. Como todos los niños de Fundación, donde nació, jugaba a perseguirlos y se acostumbró a su sonido y al largo desfile de vagones que cruza esta población del Magdalena. Pero, a diferencia de muchos de sus vecinos, jamás soñó con manejar uno.

La oportunidad se le presentó sin buscarla, cuando la convocaron a participar en el curso de formación para maquinistas de locomotora que inició en febrero de 2011. “Nunca se me

había pasado por la cabeza manejar un tren, pero un día vi una entrevista de una compañera que está manejando un tren en otra empresa, y me gustó”, recuerda. Por eso, no dudó en presentar los papeles para participar en la selección, y se sintió muy emocionada cuando la aceptaron.

El haberse convertido en la única mujer que ha hecho un curso de maquinista en Drummond la llena de emoción y de responsabilidad. “Es un gran reto, porque de mí depende que puedan entrar otras mujeres”, dice categóricamente.

Yirley Karina terminó el curso en febrero pasado, y actualmente se desempeña como Ayudante de Maquinista. Todavía no está viajando, porque debe cumplir un proceso antes de asu-



“Un maquinista no es fácil de encontrar y sus conocimientos no son comunes, por eso se fortalece la capacitación de maquinistas”, explica Francisco Javier Zamora, Supervisor de Diseño y Entrenamiento de Ferrocarril.

mir plenamente sus funciones. Trabaja en el área de patio, y ayuda, entre otras cosas, a la ubicación de los trenes para el descargue y en las maniobras para el descarte de cualquier unidad. “Son movimientos que implican mucha seguridad”, señala.

Preparados

Con Yirley Karina hicieron el curso 14 estudiantes más. Actualmente se encuentran laborando en la compañía 12 egresados de esta promoción.

El curso de formación para maquinistas de locomotora es una iniciativa de la empresa para prepararse ante los requerimientos que impone el aumento en la producción de carbón, pero también anticipándose a los procesos de jubilación de algunos de sus actuales empleados. “Ahora estamos trabajando con un personal altamente calificado, pero algunos ya están próximos a pensionarse y otros ya se encuentran pensionados. Un maquinista no es fácil de encontrar y sus conocimientos no son comunes, por eso se fortalece la capacitación de maquinistas”, explica Francisco Javier Zamora, Supervisor de Diseño y Entrenamiento de Ferrocarril.

Con el curso, se busca darles oportunidad a las personas de la región de influencia donde se encuentra ubicada la compañía. Por eso, la convocatoria se hace en localidades como Ciénaga, La Loma, Zona Bananera,



Fundación, El Paso, Bosconia, Aracataca, Chiriguana y Becerril, entre otros.

El perfil del maquinista es muy exigente porque es la representación de Drummond en la línea principal. Exige que tenga excelente aptitud, conocimiento y práctica del reglamento de movilización de trenes, procedimientos de trabajo seguro, conocimiento técnico del tren en su parte mecánica, eléctrica y sistema de aire, y conocimiento de la vía que permita dar un reporte completo y claro de toda novedad que se presente en la línea principal.

Por otra parte, un recorrido completo (puerto, mina, puerto) dura en promedio 10 horas, lo cual exige concentración y atención constantes, inteligencia, y aptitudes de respuesta muy oportunas para conducir un equipo de aproximadamente 1.9 Kms de longitud en forma óptima y segura. De ahí que el curso de formación sea solo el inicio para la preparación de los futuros maquinistas, quienes ahora deben acumular experiencia para, en un futuro, ser los protagonistas en la dirección del tren.

Yirley Karina sabe que todavía le falta un largo proceso de aprendizaje antes de poder manejar una locomotora. Pero está decidida a lograrlo. “Quiero salir a viajar, me enamoré de este curso, me encanta. No me importa trasnochar, ni el sol. Amo lo que hago, amo mi trabajo”. ■



Entrenamiento integral

■ AUNQUE EL CICLO DE ENTRENAMIENTO REGULAR TAMBIÉN SE DESARROLLA EN LA MINA, SÓLO EN PUERTO SE ESTÁ HACIENDO LA CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS CON EL APOYO DEL SENA. LA IDEA ES PODER IMPLEMENTARLO MÁS ADELANTE EN LA MINA.

Seis días al año, todos los trabajadores de Drummond tienen la oportunidad de volver al aula de clases para recibir capacitación técnico funcional en temas como seguridad industrial, salud ocupacional, relaciones laborales y protección del medio ambiente.

La capacitación en Ciclos Regulares, como se llama este programa, es un espacio en el que el trabajador sale de la operación y dedica 12 horas a recibir formación de una manera integral, tanto en la parte personal como en la técnica. “Buscamos que en el ciclo regular se hable de la prevención orientada a la función del trabajador. Por ejemplo, cómo manejar mejor las herramientas y darles un uso más seguro para prevenir un accidente”, explica Aleida Arcia, Supervisora de Seguridad Industrial y Entrenamiento.

Además del beneficio que recibe el trabajador por recibir estas capacitaciones seis veces al año, la alianza que se firmó con el Sena le da un valor



En este tipo de capacitación, los alumnos salen de la operación durante 12 horas para formarse en un escenario diferente. Aleida Arcia, Supervisor de Seguridad Industrial y Entrenamiento, junto con algunos de los asistentes a este curso.

agregado. Quien apruebe el curso recibe una certificación de esta entidad. “Estamos trabajando en la profesionalización de nuestra gente para fortalecer más sus competencias técnicas. Por eso hicimos una alianza con el Sena, una entidad con un modelo de formación por competencias”, afirma Aleida Arcia.

En esta alianza la compañía aporta los espacios y equipos, y el Sena, los instructores certificados y el modelo de enseñanza. “Los instructores Sena tienen una pedagogía en el proceso formativo, lo cual les permite no solo transmitir conocimiento sino enseñarlo de manera pedagógica, enfocada en el modelo de competencias laborales”, señala Aleida Arcia.

Mejoramiento continuo

El ciclo regular hace parte del Programa de Competencias, Entrenamiento y Concientización, cuyo objetivo es crear estrategias para favorecer la conciencia de autocuidado y prevención.

Como maneja la metodología de competencias del Sena, los alumnos deben presentar un examen para tomar evidencia del conocimiento que adquirieron.

El ciclo regular hace parte del Programa de Competencias, Entrenamiento y Concientización, cuyo objetivo es crear estrategias para favorecer la conciencia de autocuidado y prevención.

Si bien no es obligatorio pasar la prueba, solo quienes lo hacen reciben el certificado.

Posteriormente, se mide en el área si la persona está aplicando lo que aprendió. El objetivo de esta evaluación es reforzar el conocimiento con un entrenamiento en el puesto de trabajo, para ayudar al trabajador en el proceso de mejora continua de su competencia y su desempeño laboral.

Para la compañía este tipo de formación es una prioridad, y destina el tiempo y los recursos para que todos, sin excepción, puedan participar en este tipo de capacitaciones. No en vano, la gente es el mayor activo de la empresa. ■



Lo mejor para la primera infancia

■ LA ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA COMPAÑÍA INCLUYÓ A LOS NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE 6 AÑOS EN UN PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL EN EL MAGDALENA.

Los primeros seis años de vida definen el futuro de una persona. En ellos, el cerebro alcanza el mayor progreso y se desarrollan las habilidades para pensar, hablar, aprender y razonar. Si el niño recibe la nutrición y los estímulos adecuados durante esta etapa, estará preparado para desarrollar todo su potencial y enfrentar con éxito los retos del sistema educativo formal. Si

no tiene esa posibilidad, iniciará su educación con una desventaja muy difícil de superar.

De ahí que en los últimos años, y en especial durante este gobierno, la atención a la primera infancia se haya convertido en un asunto de interés nacional.

Drummond no ha sido ajeno a este debate. Por eso decidió, a partir de este año, orientar su plan de inversión en responsabilidad social hacia programas de la primera infancia.

Es así como en Magdalena se va a apoyar el programa de atención integral para primera



Drummond no ha sido ajeno a este debate. Por eso decidió, a partir de este año, orientar su plan de inversión en responsabilidad social hacia programas de la primera infancia.

infancia “Mis primeros pasos”, liderado por Genesis Foundation y la Corporación Infancia y Desarrollo, para dar atención a la población más vulnerable de Ciénaga, Aracataca y Zona Bananera.

Las evidencias del cambio que se puede generar atendiendo a los niños en sus primeros años de vida, saltan a la vista. “En Ciénaga llegan los niños con el pelo mono de la desnutrición, con las pieles color cetrino, se ven dormidos y desanimados. Son muy introvertidos, le tienen miedo a la gente. Al cabo de dos a tres meses de estar en el programa se ve el cambio. Recuperan el color natural del pelo, son distintos, cantan, recitan, bailan. Es un cambio muy notorio, de la timidez a la extroversión”, explica Álvaro Daza, Coordinador de Relaciones con la Comunidad en el Departamento del Magdalena.

Atención integral

El programa que se está desarrollando en Magdalena atiende a la primera infancia de una forma integral, porque incluye los componentes pedagógico, psicosocial y nutricional. En el componente pedagógico, la metodología de “Mis primeros pasos” desarrolla en los niños y niñas procesos cognitivos de aprendizaje, habilidades sociales y fortalece su identidad.

En el psicosocial, además del trabajo con los niños y niñas, se incluye a los sistemas familiares para garantizar que los adultos responsables de los menores apoyen el desarrollo emocional,

>>



cognitivo y de socialización con el entorno que se promueve en el programa.

Estas acciones se complementan con un apoyo nutricional, que les garantiza a niños y niñas recibir tres comidas al día (desayuno, almuerzo y merienda) con las especificaciones nutricionales apropiadas para su edad.

La Corporación Infancia y Desarrollo y Genesis Foundation se encargan de desarrollar integralmente el programa, mientras que Drummond aporta para el funcionamiento, adecuación y construcción de los centros donde se presta la atención integral.

“El propósito es permitir que papás y mamás puedan ir tranquilamente a trabajar, dejando a sus hijos en

un programa integral que les brinda actividades lúdico pedagógicas, una alimentación sana, y con la infraestructura adecuada para que puedan aprender”, señala Álvaro Daza.

James Heckman, Premio Nobel de Economía en 2000, comprobó que las inversiones durante la primera infancia son mucho más rentables que las que se realizan después de los seis años de vida.

Por su parte, la Unicef establece que esta es la época más propicia para ayudar a los niños y niñas en situación de desventaja a iniciar en igualdad de condiciones sus estudios escolares. Una oportunidad que, gracias al nuevo enfoque del programa de responsabilidad social, tendrán las comunidades más vulnerables de Magdalena y Cesar. ■



La mina, vista por los estudiantes

■ DRUMMOND LTD INVITÓ 17 ESTUDIANTES DEL COLEGIO COLOMBO INGLÉS A PASAR MEDIO DÍA EN LAS INSTALACIONES DE LA MINA PRIBBENOW, PARA CELEBRAR SU TRIUNFO EN EL CONCURSO EN HONOR AL DÍA DE LA TIERRA ORGANIZADO POR LA GOBERNACIÓN DEL CESAR. ASÍ VIVIERON ALGUNOS DE LOS ESTUDIANTES ESTA EXPERIENCIA.

**Por Valeria Añez Carrillo
y Ana Karina Díaz Mercado.**

El bus partió de Valledupar alrededor de las 5:00 am con 17 estudiantes y 3 docentes, equipo de camarógrafos, representantes de la Gobernación y conductor. El viaje fue muy tranquilo, alegre y armónico. Llegamos a las instalaciones de la mina alrededor de las 8:00 am y allí fuimos recibidos por representantes de Drummond y pasamos a desayunar. Fue un desayuno muy apetitoso y, al terminar, pasamos a un auditorio en el cual nos recibió el Doctor Alfredo Araújo con una gran amabilidad, además de disposición para facilitar todo lo que sería el recorrido por las instalaciones de la compañía.

Nos hablaron de la importancia, manejo del carbón y del cuidado del medio ambiente, observamos también que para explotar el carbón se

debe deforestar la zona, sacar los animales –nos contaron que al hacer este procedimiento los animales pueden salir afectados, pero la compañía se asegura de que los animales se encuentren a salvo- y, si encuentran algún río, este se desvía.

Lo que hace Drummond Ltd., al terminar la extracción es tratar de reabastecer la zona regresando los animales nativos, siembran la antigua flora y traen nueva flora intentando contar con la suerte de que responda bien a las características del nuevo ecosistema. La compañía ha explotado alrededor de 3.600 hectáreas y ha reforestado alrededor de 600 hectáreas. Drummond tiene un proyecto llamado EL BUEN VECINO que consiste en ayudar a las comunidades vecinas a su operación. Ya han construido colegios, centros de salud en diferentes municipios del Cesar y el Magdalena, y también comedores, entre otros beneficios para los ciudadanos.

Si analizamos bien las instalaciones es común encontrar a cada ciertos metros o puntos estratégicos canecas donde puedes clasificar los residuos sólidos. ¡Interesante, reciclan!

Al terminar la charla, pasamos a un tour en el cual nos mostraron los diferentes lugares en don-

>>

de se lleva a cabo el proceso carbonífero; lo primero que hicimos fue ir al mirador donde está el Pit y se ven los grandes hallazgos donde se extrae carbón.

Allí diferenciamos los mantos por su coloración. ¡Qué impresionante ver el tamaño de la Dragalina!. Para poder realizar estos cráteres hacen voladuras alrededor de las 12:45 pm, hora en que los trabajadores deberían estar almorzando. Lastimosamente no pudimos presenciar esas explosiones debido al tiempo, la compañía tenía pensado hacerlo con los cuidados adecuados.

En la mina se observan carros tanques que a través de tómbolas por aspersión humedecen el suelo evitando que así en el aire se encuentren muchas micro partículas. Nos quedó la inquietud de que el carbón transportado de igual forma es humedecido por aspersores y así en su recorrido el tren no contamina tanto el aire. Sin olvidar que todos los vehículos cumplen con una velocidad establecida teniendo en cuenta el modelo y la zona de la mina donde se encuentren. En general es moderada. ¡Poco visto en la ciudad jajaja!

Después fuimos llevados a donde se deposita el carbón en los vagones del tren, y cerca están los laboratorios de monitoreo. Desconocíamos que realizaban controles sobre la calidad del carbón que exportan, además del agua y el aire que se en-

cuentran ahí. Se realiza este proceso con el mayor cuidado cumpliendo con todas las normas de seguridad, protegiendo el medio ambiente así como todos los procesos realizados en la compañía.

Conocimos el Embalse Paujil. Aunque lleva ese nombre gracias aun ave colombiana, observamos chigüiros, patos pisingos, garzas e iguanas. Estas últimas se pasean con tranquilidad y confianza por toda la mina; es posible observarlas hasta en el alojamiento. Las aguas subterráneas son monitoreadas a través de pozos.

Lo que nos dejó abismados es que DLTD genera la energía eléctrica que es requerida por toda la mina; cuentan con turbinas que pueden funcionar con gas o diesel.

Debemos destacar que fuimos el primer grupo con menor edad que ha pisado las instalaciones de Drummond Ltd.

Todos nos percatamos que por un momento cierta parte de la mina estuvo girando por unas horas entorno a nuestra visita. Por eso, gracias al Jefe del área de programa con la comunidad, al Jefe de seguridad Industrial y a la de medio ambiente y en general a los colaboradores y a todos por su excelente hospitalidad con el buen vecino que no conocíamos. Gracias por estar en el Cesar. No olvidaremos jamás la experiencia "Energía que nace de la tierra". ■

Opinión personal

Presentamos la opinión de algunos estudiantes que asistieron a la compañía Drummond Ltd.

- "El viaje fue una experiencia única porque nos enseñó cómo el hombre era tan amable con la naturaleza. Lo que más me llamó la atención fue que a los trabajadores los cuidan como si estuvieran en su hogar".

Adriana Carolina Díaz Rodríguez.

- "Lo que más me llamó la atención del recorrido fue precisamente el lugar donde hacen las excavaciones y las explotaciones a campo abierto, pues nunca imaginé la inmensidad de este lugar con tanto carbón".

Camila Ariza.

- "Para mí el viaje fue muy educativo y me llené de conocimientos porque yo pensaba que después de explotar las zonas, no las llenaban, pero me aclararon que después de utilizar las zonas, Drummond Ltd. las reforesta.

Laura Vásquez Jaramillo.

- "Me llamó la atención la visita al Pit, ya que no creía que en nuestro departamento existiera una mina de la que se extrae tanto carbón diariamente y que a la vez se preocupen por el medio ambiente, reforestando las zonas ya explotadas".

Francisco Noches.

- "En mi opinión fue un viaje muy enriquecedor para mi formación

académica ya que nos dieron una buena charla sobre todo lo que ellos realizan: cómo explotan y cuidan el medio ambiente a la vez".

Sheyla Carolina Pavajeau Anaya.

- "La visita para mí fue una gran aventura pero sobre todo una experiencia para la vida la cual podré contar a mis amigos, padres e hijos en un futuro. Me gustó la atención y el don de servir a los demás de las personas que ahí trabajan; pendientes a cada momento y explicando de la forma más sencilla, pero muy enriquecedora, los procesos que deben ocurrir para realizar la explotación del carbón".

Valeria Castaño Tuiran.

Líderes en seguridad



“Estar atentos a las necesidades del trabajador e involucrarlo para que él también ayude a identificar los problemas, nos ha permitido mantenernos este tiempo sin accidentes incapacitantes”. Alexander Lara, Superintendente Asistente de Operaciones Patio en el Departamento de Transporte.

■ LA COMUNICACIÓN, EL EMPODERAMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y LA OBSESIÓN POR LA PREVENCIÓN, SON LAS ESTRATEGIAS QUE LES HAN PERMITIDO A LAS ÁREAS DE PATIO, LOAD OUT Y CARBÓN MANTENERSE POR MÁS DE 1.800 DÍAS SIN ACCIDENTES INCAPACITANTES.

La seguridad es una prioridad para Drummond. Los lineamientos de la compañía son muy claros. El objetivo es tener una operación segura con respecto al medio ambiente, las comunidades y el personal, tanto en la mina como en el puerto. La prevención, el cumplimiento riguroso de los procedimientos y la capacitación, hacen parte de la cultura de la organización.

Si bien la política es una sola, y todas las áreas se rigen por ella, la forma de “socializar” la filosofía de seguridad varía, como se puede ver en los distintos énfasis que le dan las áreas líderes en seguridad industrial.

Patio, 1.891 días

Para evitar que un camión golpeará a otro equipo cuando estaba dando reversa en las labores de patio, trabajadores y supervisores analizaron conjuntamente las razones por las cuales se podían producir estos accidentes y acordaron una sencilla solución: el conductor del camión no solo debe dar aviso de la maniobra, sino asegurarse de ser escuchado. El trabajo en equipo y el análisis permanente de

>>



El trabajo en equipo y el análisis permanente de las situaciones, han permitido que las operaciones en patio lleven 1.891 días sin accidentes incapacitantes.

“Los trabajadores deben ser los protagonistas de esa seguridad, estar pendientes del estándar en el área de trabajo, comunicarle al supervisor qué se puede hacer para que esa seguridad sea completa”. Luis Eduardo García, Supervisor Senior de Operaciones Patio.

las situaciones que revisten algún peligro, han permitido que las operaciones en patio lleven 1.891 días sin accidentes incapacitantes. “Generar confianza con el empleado, facilitar un ambiente agradable de trabajo, estar atentos a las necesidades del trabajador, a la seguridad de la persona e involucrar al trabajador para que él también ayude a identificar los problemas, nos ha permitido mantenernos este tiempo sin accidentes incapacitantes”, explica Alexander Lara, Superintendente Asistente de Operaciones en Patio en el Departamento de Transporte.

En esta área se ha trabajado insistentemente en hacerle comprender al trabajador que la seguridad no es un problema del supervisor, sino que todos deben apropiarse de los procedimientos porque son ellos los que están en el área, y pueden ayudar a identificar los puntos donde se presentan falencias u oportunidades de mejora. “El procedimiento de apilamiento de carbón ha sido elaborado en consenso con el trabajador”, enfatiza Lara.

Por su parte, Luis Eduardo García, Supervisor Senior de Operaciones Patio, insiste en que lo primordial no es hablar de seguridad, sino prac-

ticar la seguridad. “Los trabajadores deben ser los protagonistas de esa seguridad, estar pendientes del estándar en el área de trabajo, comunicarle al supervisor qué se puede hacer para que esa seguridad sea completa”, afirma.

Y ese empoderamiento es notorio. Se percibe en cómo hablan de seguridad, cómo realizan funciones de acuerdo a los procedimientos establecidos y en la preocupación no solo por su seguridad, sino por la de los demás.

Load Out, 1.082 días

Combinar el conocimiento académico con la experiencia y hacerle un seguimiento permanente a la gente, es la estrategia que ha seguido el load out para mantenerse 1.082 días sin accidentes incapacitantes.

La preocupación permanente de Luis Enrique Rodríguez, Supervisor de Laboratorio de Load Out en la Mina Pribbenow, es “traducir” en un lenguaje sencillo la filosofía de seguridad de Drummond, para que sea fácilmente comprensible por todos. “La labor fundamental ha sido saber aprovechar la experiencia con

el conocimiento académico y hacerle seguimiento a nuestra gente”, explica.

Rodríguez y su equipo observan atentamente a los trabajadores en sus funciones, para corregir los procedimientos que se hacen inadecuadamente y prevenir accidentes a través del análisis de riesgo.

Para motivar al equipo, se han puesto gráficos y números para que todo el mundo conozca el récord que se lleva. La consigna es no dormirse en los laureles para llegar a los cinco años sin accidentes. En esa meta, el análisis de riesgo es fundamental, así como hacer todas las revisiones como si se hicieran por primera vez.

Área de Carbón, 643 días

El último incidente que se reportó en el área de carbón fue el atrapamiento de una mano con una puerta, en 2010. De ahí en adelante, no se han vuelto a presentar accidentes incapacitantes.

Las 300 personas que trabajan en el departamento de carbón saben que deben informar a sus superiores todas las situaciones que representen algún riesgo o en las que se generen cuasi accidentes, para que se tomen de inmediato los respectivos controles. “La labor de los supervisores, además de controlar la operación en productividad y calidad, es asegurarse de la seguridad en su área”, explica Luis Ignacio Restrepo, Supervisor Senior del Área de Carbón de la Mina Pribbenow.

Las charlas entre los integrantes del equipo son esenciales para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y la prevención de accidentes. Las estadísticas sobre seguridad, el análisis sobre los incidentes que ocurren y las observaciones pertinentes para cada situación, hacen parte de las conversaciones diarias que se dan entre los miembros del equipo. “Cuando sucede algún incidente se hacen reuniones directas con la persona involucrada, se revisa su estatus, se le hacen recomendaciones y se le hace un monitoreo durante la operación para que no incurra en el error que se ocasionó”, señala Restrepo. ■



“La labor fundamental ha sido saber aprovechar la experiencia con el conocimiento académico y hacerle seguimiento a nuestra gente”. Luis Enrique Rodríguez, Supervisor de Laboratorio de Load Out en la Mina Pribbenow.



“La labor de los supervisores, además de controlar la operación en productividad y calidad, es asegurarse de la seguridad en su área”. Luis Ignacio Restrepo, Supervisor Senior del Área de Carbón.

Siempre listos



“Nuestra firme intención es trabajar en la prevención... Pero debemos ser sólidos y trabajar en el control de emergencias”. Rafael Pérez, Supervisor Senior de Seguridad Industrial de puerto.

■ EL PROGRAMA DE LÍDERES DE EMERGENCIA TIENE UN EQUIPO DE 64 INTEGRANTES QUE SE HAN ENTRENADO PARA RESPONDER OPORTUNA Y ADECUADAMENTE ANTE CUALQUIER EVENTUALIDAD.

Donasiano de la Cruz ingresó al programa de líderes de emergencia hace 3 años, porque prefiere estar preparado ante cualquier emergencia. Sabe cómo responder ante un incendio, una inundación, cómo rescatar personas atrapadas en altura, en un espacio confinado, en un accidente vehicular. Sin embargo, hasta ahora, cuando más se han requerido sus conocimientos es cuando se encuentra fuera del trabajo. “Si uno compara la empresa con la vida de afuera, en la compañía los peligros de

seguridad son menores. Por fuera la gente es más imprudente”, afirma.

Tiene varios ejemplos de cómo ha podido utilizar lo que ha aprendido. En un paseo un amigo se hizo un corte profundo en el pie y Donasiano fue quien le hizo la curación mientras llegaban al hospital. Otro día, la empleada doméstica tuvo un incidente cuando se le atoró un hueso en la garganta y él le ayudó a expulsarlo aplicando las técnicas que había aprendido. “Eso demuestra que el programa sí funciona”, dice enfáticamente.

Además de Donasiano, 63 empleados de Puerto Drummond se han convertido en líderes de emergencia, proyecto creado hace seis

Para ingresar al programa de líderes de emergencia es necesario tener una excelente condición física, por lo cual el requisito de ingreso es pasar el examen médico.



“Si uno compara la empresa con la vida de afuera, en la compañía los peligros de seguridad son menores. Por fuera la gente es más imprudente”. Donasiano de la Cruz, Líder de Emergencia.

años con el objetivo de tener gente capacitada para actuar de forma oportuna y adecuada ante cualquier acontecimiento. “Nuestra firme intención es trabajar en la prevención, y todos nuestros programas están orientados hacia este tema. Pero debemos ser sólidos y trabajar en el control de emergencias. Además de ser un lineamiento de ley, es una responsabilidad que tenemos y que hacemos con agrado”, explica Rafael Pérez, Supervisor Senior de Seguridad Industrial.

Debido a la disposición de la planta física, tener un equipo de brigadas de emergencia no era funcional, por lo que se optó por el esquema de líderes. “Decidimos darles a nuestros trabajadores preparación entre básica y media para atender emergencia de incendios, primeros auxilios, rescates, entre otras. Pero existe un grupo más especializado donde se invierte más tiempo en su capacitación, que son los líderes”, explica Pérez.

Los líderes tienen la misión de influenciar a su grupo natural para que haya una respuesta oportuna y adecuada ante una emergencia. Por eso, todos los lunes reciben entrenamiento en las distintas categorías de emergencias, para garantizar que siempre estén bien preparados para reaccionar. Los líderes trabajan de

la mano con el grupo de guías de evacuación, cuya misión es liderar el abandono y desocupación de las instalaciones si así se requiriera.

Equipo comprometido

Para ingresar al programa de líderes de emergencia es necesario tener una excelente condición física, por lo cual el requisito de ingreso es pasar el examen médico.

La otra condición es tener vocación de servicio y compromiso, ya que los integrantes del equipo no reciben ninguna remuneración adicional por pertenecer al programa. La empresa proporciona la oportunidad y las condiciones para que el grupo funcione. Por eso, quien es Líder de Emergencia está en el programa porque en realidad quiere hacerlo.

Afortunadamente, la frecuencia de acción real de los líderes es baja, porque la política de prevención de accidentes en la compañía evita que se presenten emergencias con frecuencia. Sin embargo, cuando han tenido que actuar han sido de gran ayuda para controlar la situación. Inclusive, han sido llamados para atender emergencias que se han presentado en compañías de la zona. Los Líderes de Emergencia siempre están listos y preparados para actuar. ■

Certificación OHSAS 18001 para el puerto

■ LA IMPLANTACIÓN DE ESTE SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEMUESTRA UN CLARO COMPROMISO CON LA SEGURIDAD DEL PERSONAL. EN JULIO, LA CERTIFICADORA HARÁ LA PRÓXIMA AUDITORÍA.

La seguridad y la salud en el lugar de trabajo son indispensables en cualquier empresa. Por eso, los organismos internacionales más importantes de normas y de certificación decidieron crear una norma especial para contar con un sistema de evaluación de estos sistemas de gestión: la Occupational Health and Safety Management Systems 18001 (OHSAS, por sus siglas en inglés).

Obtener esta certificación es complejo, porque

implica modificar los procesos que tiene la empresa en seguridad industrial y salud ocupacional para ajustarlos a un procedimiento formal establecido en la norma. Sin embargo, Puerto Drummond logró obtener la certificación OHSAS 18001 el 4 de julio de 2011, y se alista para recibir la primera auditoría de seguimiento luego de su primer año de vigencia.

La empresa tardó dos años en estar lista para recibir la certificación. "Tuvimos que coger el programa de seguridad industrial y salud ocupacional que tenía Drummond y estructurarlo como indicaba la norma. No se comenzó de cero sino que se armaron las piezas del rompecabezas para montar el sistema de gestión", explica Iván Moreno, Supervisor de Seguridad Industrial.



El siguiente paso fue acercarse a Lloyd's Register Quality Assurance Limited, la entidad certificadora, para que hicieran una pre auditoría. Con el visto bueno, se pidió la aprobación de la alta dirección y se solicitó formalmente que se iniciara el proceso de certificación. "Queríamos demostrarle al mundo que estábamos haciendo las cosas bien en seguridad industrial y salud ocupacional, una filosofía que caracteriza a la compañía. Y lo logramos", señala Moreno.

El aprendizaje

Si bien en Drummond existe una cultura que permite identificar peligros, prevenir riesgos y tomar las medidas de control necesarias para prevenir accidentes en el lugar de trabajo, el proceso de certificación enseñó que todas las áreas deben trabajar de manera unida y que cada uno tiene una responsabilidad fundamental para el cumplimiento de los objetivos. "Ayudó a mostrar que la gestión no es solo un compromiso del departamento, si no de todos. Que lo que deje de hacer o haga un área o una persona, repercute en el sistema", explica Moreno.

También ayudó a formalizar los procesos, porque la norma exige que para cada una de las etapas la compañía cuente con una política, un proceso para identificar los peligros, evaluarlos y controlarlos, y exige que se fijen objetivos y que los programas diseñados para cumplirlos vayan en concordancia con la política.

En cuanto al hacer, la norma pide tener líneas de autoridad y responsabilidad bien definidas para que todo el mundo sepa su responsabilidad con el sistema, así como establecer líneas de comunicación y asegurar la participación de los trabajadores en seguridad industrial y salud ocupacional, entre otros temas.

El gran reto que le impuso la certificación al puerto es estar mejorando constantemente el desempeño, porque cada vez que se reciba una auditoría la empresa debe demostrar que el sistema de gestión está madurando y que es efectivo para cumplir los objetivos que se trazaron en seguridad industrial y salud ocupacional. ■

El proceso de certificación enseñó que todas las áreas deben trabajar de manera unida y que cada uno tiene una responsabilidad fundamental para el cumplimiento de los objetivos.



"Queríamos demostrarle al mundo que estábamos haciendo las cosas bien en seguridad industrial y salud ocupacional, una filosofía que caracteriza a la compañía. Y lo logramos". Iván Moreno, Supervisor de Seguridad Industrial.

Comprometidos con la calidad

del aire

■ INTERVENCIÓN EN VÍAS DE LA MINA Y DEL EXTERIOR PARA MITIGAR LA PRESENCIA DEL MATERIAL PARTICULADO Y MEJORAS EN LOS SISTEMAS DE CARGUE DE PALAS A CAMIÓN, SON LAS NUEVAS ESTRATEGIAS PARA GARANTIZAR UNA MEJOR CALIDAD DEL AIRE.

La flota más grande de tanqueros para el control de emisiones atmosféricas por unidad de producción en Colombia la tiene Drummond Ltd., así como también el primer sistema móvil supresor de polvo para los procesos de cargue de palas a camión. El incremento en el número de tanqueros dispuestos para el control del material particulado y la adaptación a las condiciones de operación de la mina de una tecnología importada para mitigar las emisiones en el sistema de cargue de estéril,

hacen parte de las estrategias que desarrolla la compañía para controlar los efectos de la explotación de carbón en la atmósfera.

“El compromiso de la empresa es el mejoramiento continuo en la implementación de medidas de control, para resolver cualquier impacto sobre el medio ambiente”, afirma Amilcar Valencia, Director del Departamento Ambiental.

Permanentemente se realizan monitoreos y se evalúa la eficiencia de los sistemas en el control de las fuentes de contaminación. Por ejemplo, durante sobrevuelos recientes se evidenció la existencia de focos particulares de emisiones tanto al interior como al exterior de los proyectos de la empresa, lo que llevó a proponer nuevas acciones para actuar sobre ellos.

La nueva estrategia, que se inició en febrero pasado, incluyó la intervención de vías al interior de los proyectos y también en las poblaciones cercanas para mitigar la presencia del material particulado generado por el tráfico de vehículos propios y de terceros, así como la implementación de acciones en los sistemas de cargue de palas a camión.

Como parte de las nuevas acciones, Drummond Ltd. continuó con la pavimentación de los 2.5 kilómetros de la vía del carbón pendientes cerca a la población de Plan Bonito, lo que aunado a la pavimentación de vías en el corregimiento de La Loma por un monto que supera los \$4.100 millones, deberá reflejarse en una mejora de las condiciones de la calidad del aire en el área.

Al interior de los proyectos mineros, se han reemplazado alrededor de 47 km de capa de rodadura de vías perimetrales con un material que posee menor cantidad de partículas finas y por tanto disminuye las emisiones, en comparación con el anterior material.

Sistema móvil supresor de polvo “Inventiva colombiana”.

Uno de los mayores retos de la nueva estrategia fue el control de las emisiones en el proceso de cargue de pala a camión. Los equipos que hay en el mercado brindan una aspersión de agua que atrapa el polvo, pero están diseñados para controlar focos de emisión puntuales y estáticos. Implementar el control en un proceso que abarcaba un área de arranque y cargue, con la movilidad del foco de emisión y con requerimientos de disponibilidad de agua permanentes, obligaron a realizar ajustes a un equipo importado y diseñado para otras condiciones de trabajo. De



“El compromiso de la empresa es el mejoramiento continuo en las medidas de control, para resolver cualquier impacto sobre el medio ambiente”. Amilcar Valencia, Director del Departamento Ambiental.

esta manera, actualmente DLTD ha implementado 5 de estos equipos y sigue evaluando su eficiencia y nuevos ajustes para extender su aplicación.

Como el supresor de polvo, otras soluciones particulares, como las torres aspersoras de agua cerca del Load Out para controlar la emisión de partículas de carbón, se desarrollan permanentemente en Drummond Ltd. para mejorar el desempeño ambiental de la empresa.

La prueba de fuego de estas acciones de mejoramiento será en el próximo período seco, cuando se comprobará la eficiencia y eficacia de las medidas tomadas. Mientras tanto, la empresa seguirá actuando para mejorar la calidad del aire en la zona. ■

Un reto en la nueva estrategia fue controlar las emisiones en el proceso de cargue de palas a camión.



La transformación del puerto



■ ARRANCARON LAS OBRAS QUE CAMBIARÁN EL SISTEMA DE TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO, DESCARGUE DE TRENES Y CARGUE DE CARBÓN.

En año y medio, la forma en que opera actualmente Puerto Drummond va a sufrir un cambio drástico. Para esa época deben estar terminadas las obras de ampliación de los patios de almacenamiento de carbón, que implican la construcción de nuevos sistemas de bandas transportadoras y de apilamiento y reclamación de carbón.

“Vamos a migrar de los sistemas actuales de tolvas que alimentan las bandas transportadoras a un sistema de alimentadores con túneles subterráneos que nos van a permitir ampliar la capacidad de 32 millones a 40 millones de toneladas de carbón al año”, explica José Luis Velásquez, Gerente de Operaciones Puerto.

Estas obras hacen parte del proyecto de expansión de la capacidad de Puerto Drummond, que también contempla la construcción de un volteador de vagones cuádruple, y de un mue-

Con el sistema actual, cuando el carbón cae en los apiladores radiales debe ser trasladado con camiones a diferentes pilas. A futuro, el carbón quedaría almacenado en pilas longitudinales y no tendría que moverse a otros sitios.



“La operación actual se hace a través de tolvas en bandas transportadoras, pero esa operación desaparece y migra a un sistema de reclamación con túneles subterráneos”. José Luis Velásquez, Gerente de Operaciones en el Departamento de Transporte.

lle de cargue directo con longitud de 1.900 metros de pasarela y 800 metros de muelle de cargue de buques.

El volteador cuádruple, que se empezó a construir en abril pasado, permitirá descargar simultáneamente cuatro vagones. Actualmente, el puerto cuenta con un volteador doble y uno sencillo, por lo que en abril de 2013, cuando entre en operación el nuevo volteador, se estaría en capacidad de descargar simultáneamente 7 vagones.

Por su parte, las obras en los patios permitirán aumentar de 800.000 a 1.5 millones de toneladas la capacidad de almacenamiento de carbón.

El nuevo sistema

Hoy en día los apiladores, que no son otra cosa que unos brazos montados sobre rieles, reciben el carbón de la banda transportadora y lo apilan en el piso en una pirámide de media circunferencia. El nuevo sistema formará una pila lineal, debajo de la cual va a existir un túnel subterráneo con compuertas. “El carbón cae por gravedad a la banda, la pila desaparece y se va por debajo de la tierra en las bandas”, explica José Luis Velásquez.

Con el sistema actual, cuando el carbón cae en los apiladores radiales debe ser trasladado con camiones a diferentes pilas. A futuro, el carbón quedaría almacenado en pilas longitudinales y no tendría que moverse a otros sitios. Las pilas serían de

menor altura, habría menos remanejo de carbón y menores índices de emisiones. Además, todos los apiladores van a tener sistemas de aspersión de agua para evitar emisiones.

Los túneles subterráneos saldrán del patio a la superficie en dos bandas paralelas cubiertas hasta el muelle, atravesando una pasarela de 1.900 metros.

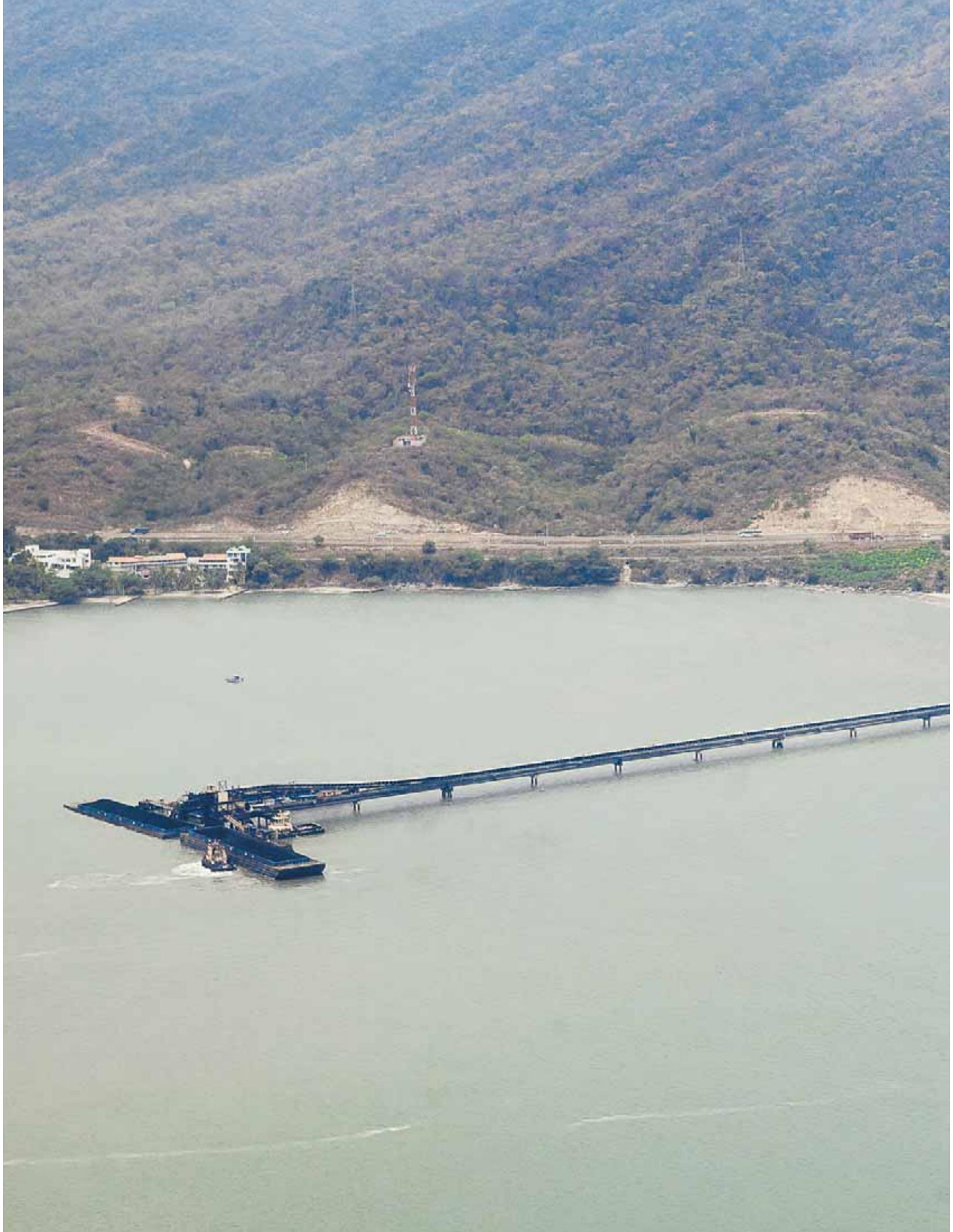
Las obras en el muelle

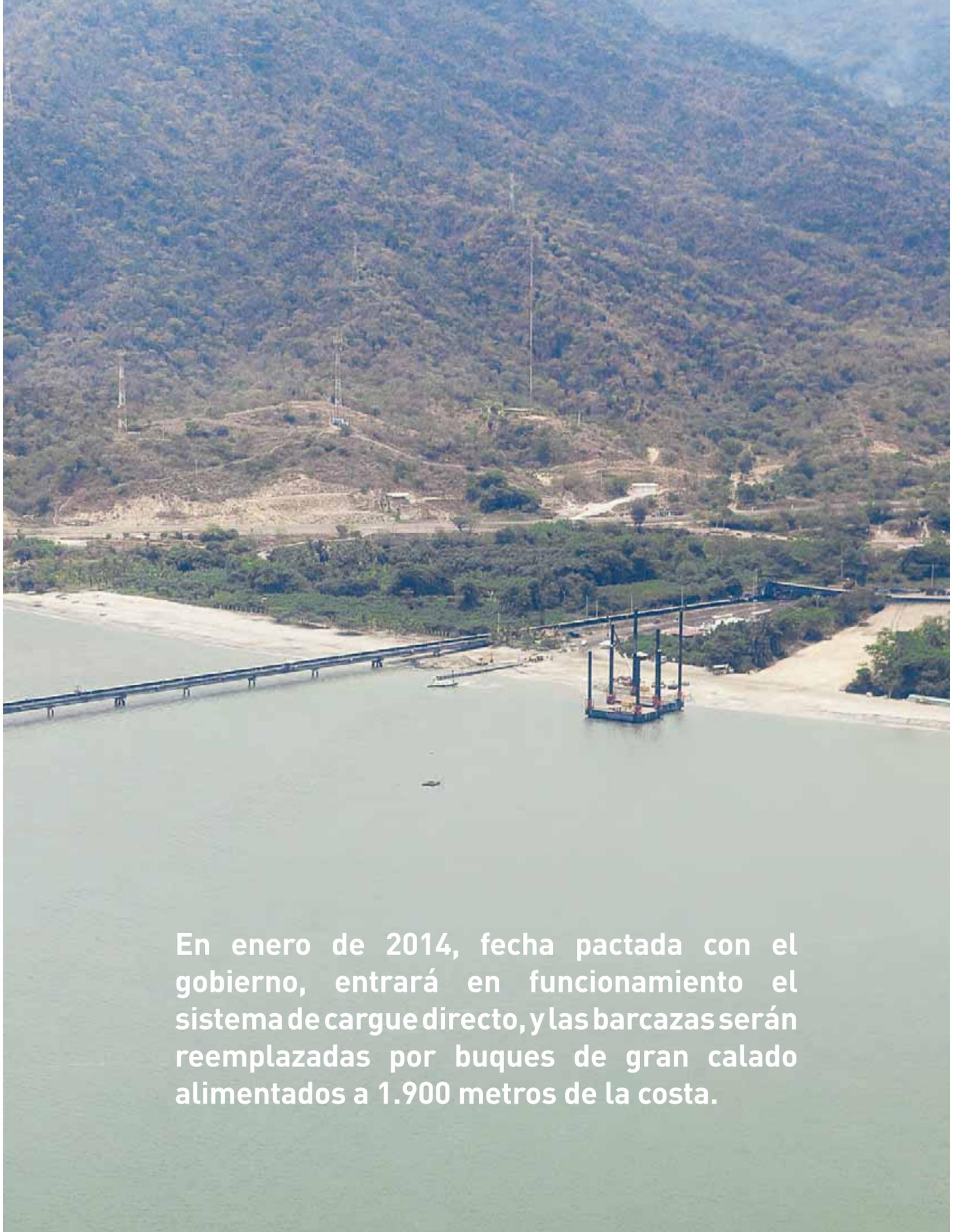
La profundidad actual del mar en el sitio donde se construirá el muelle de cargue es de 7 a 8 metros, insuficiente para el ingreso de buques tipo cape size.

Por eso, está siendo dragado un canal de acceso y una dársena de giro desde el área actual de cargue de buques hasta la zona de los muelles para permitir que los buques entren y hagan las maniobras de posicionarse y atracarse. Con estas obras, la profundidad se ampliará a 22 metros.

El muelle de cargue tendrá capacidad para cargar dos buques simultáneamente, mientras otros dos buques podrán estar atracados esperando para ser cargados.

En enero de 2014, fecha pactada con el gobierno, entrará en funcionamiento el sistema de cargue directo, y las barcazas serán reemplazadas por buques de gran calado alimentados a 1.900 metros de la costa. ■





En enero de 2014, fecha pactada con el gobierno, entrará en funcionamiento el sistema de cargue directo, y las barcazas serán reemplazadas por buques de gran calado alimentados a 1.900 metros de la costa.

Integrados con el folclor vallenato



■ POR CUARTO AÑO CONSECUTIVO, LA EMPRESA PARTICIPÓ EN EL EVENTO DE APERTURA DEL FESTIVAL DE LA LEYENDA VALLENATA: EL DESFILE DE PILONERAS.

“A quién se le canta aquí, a quien se le dan las gracias (bis) a los que vienen de afuera o a los dueños de la casa (bis)”. La contagiosa música de esta canción se propaga por las calles de Valledupar acompañando a las más de 150 comparsas que participan cada año en el desfile de Las Piloneras, y que dan inicio al Festival de la Leyenda Vallenata.

Los hombres con sus trajes típicos y las mujeres con sus polleras multicolores contagian con su alegría a un público que sigue cada uno de los pasos de la danza del pilón, una alusión a la época en que los hombres pilaban el maíz

para que las mujeres pudieran molerlo y preparar las arepas.

Participar en el desfile de Piloneras es una forma de hacer parte del folclor vallenato y de integrarse a uno de los festivales más tradicionales del país. Por eso, desde hace cuatro años, Drummond decidió integrarse a este evento patrocinando una comparsa de la mina, que este año estuvo integrada por 17 parejas.

En su tiempo de descanso estas 34 personas se reunieron con el coreógrafo a ensayar



Participar en el desfile de Piloneras es una forma de hacer parte del folclor vallenato y de integrarse a uno de los festivales más tradicionales del país.



el baile y a prepararse para el desfile del 25 de abril. La preparación fue muy exigente, pero con el tiempo y la práctica el grupo logró desarrollar su habilidad en el baile.

“El día de la presentación tenía muchos nervios de bailar en frente de una ciudad, pero cuando me metí en mi vestido, me puse la flor en mi cabeza, me maquillé y cogí la batea dije “estoy lista” y llegué con la actitud para representar muy bien a la empresa”, recuerda María Fernanda García, Consultora en Recursos Humanos.

Como explica Margarita Saade, Consultora de Comunicaciones, la representación de la compañía se toma muy en serio. Cada integrante de la comparsa sabe que tiene que dar lo mejor de sí, tener buena actitud, sonreír y comportarse de forma adecuada, porque es la imagen de la empresa en el Festival de la Leyenda Vallenata.

Este año la comparsa de la mina se llamó “Sueños que nacen de la tierra” y, aunque no obtuvo ningún premio, contagió con su alegría al público y demostró, una vez más, la integración de Drummond a la región. ■

Una vida en la empresa

■ LLEVAN EN DRUMMOND MÁS DE 15 AÑOS. HAN CRECIDO PROFESIONAL Y PERSONALMENTE, HAN REALIZADO SUS SUEÑOS Y SABEN QUE TODAVÍA TIENEN MUCHO QUE DARLE A LA EMPRESA. SON LOS EMPLEADOS MÁS ANTIGUOS.

“Mi vida dio un vuelco de 180°”

María Eugenia Silva es una mujer emprendedora que no solo ha sabido aprovechar las oportunidades que le dio la empresa para capacitarse y ascender dentro de la organización, sino que aprovechó la estabilidad laboral para montar un negocio de habitaciones y una boutique en La Loma, de donde es oriunda.

Entró a trabajar a oficios varios hace 17 años y desde ese momento no ha parado de avanzar. Los últimos seis años se ha desempeñado en costos. Haber cursado una carrera técnica en Secretariado Ejecutivo Sistematizado sin duda le ayudó a progresar.

Pero lo más importante es que pudo sacar adelante a sus tres hijos. “Mi vida dio un vuelco porque soy madre soltera, mis hijos quedaron muy pequeños y gracias a este trabajo he podido seguir adelante con ellos y crecer profesional y laboralmente”, afirma.



María Eugenia Silva, Auxiliar de Costos. 17 años.



“Es un orgullo trabajar en una empresa de esta magnitud”

Lo que más valora Jaimith Troya de sus 16 años de trabajo en Drummond, es el crecimiento profesional y familiar que ha tenido. “Desde que comencé a trabajar acá me fijé mucho en mi familia. Ahora tengo dos hijos que se gradúan de profesionales, uno en Medicina y la niña en Microbiología. Otros dos están en primer semestre de Medicina en la Universidad de Cartagena y el menor, está estudiando bachillerato”.

El orgullo es doble, porque nadie en su familia había cursado estudios profesionales. “La estabilidad laboral de la empresa me ha afianzado para sacar a los muchachos adelante, para que sean personas de bien que le sirvan a la ciudad”, explica.

Jaimith también le agradece a la empresa el haber podido velar por sus padres, que dependen económicamente de él.

En el campo profesional, valora los espacios que le han dado para formarse, en especial, como evaluador. “Es un orgullo trabajar en una empresa de esta magnitud por la responsabilidad que tiene con sus empleados, con sus familias. Eso motiva a muchos a crear ese sentido de pertenencia con la empresa que impulsa a cuidar su equipo, su trabajo, ser un trabajador de poco ausentismo”, afirma.



Jaimith Troya Ríos, Operador de Taldro. 16 años.



“He conseguido lo que no obtuve en 44 años”

“Ingresé a la compañía a los 44 años, y de ahí para acá todo ha sido favorecido. He conseguido lo que no obtuve en 44 años, me ha ido muy bien”. Así resume Misael Beleño Ávila lo que han sido sus 16 años en la empresa. La estabilidad que le ha dado su trabajo, así como las facilidades para obtener crédito, le han permitido formar un patrimonio. “He comprado casas, le compré cuatro partes de la finca de mi papá a mis hermanos y tengo animales en esa finca. La empresa me hizo préstamos y ya los cancelé. Tengo mucho que agradecerle a la empresa”, señala.

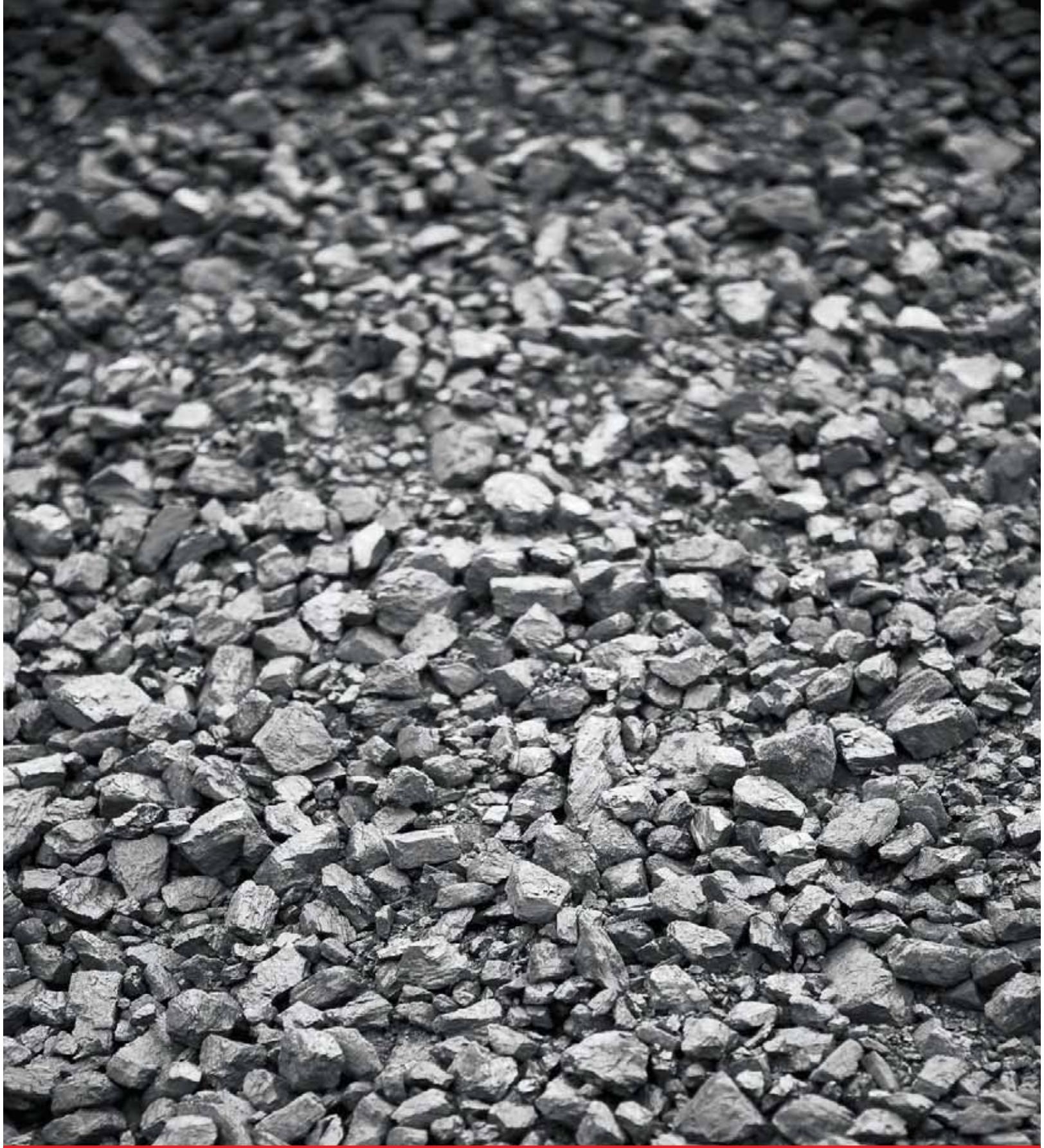
Tiene cuatro hijos, y su expectativa es trabajar en la mina hasta que uno de sus hijos pueda ingresar a la compañía. “De ahí en adelante, me retiro a manejar mis bienes afuera”.



Misael Beleño Ávila, Operador de Camión. 16 años.







DRUMMOND