

46 agentes de cambio impulsarán la cultura y comportamientos seguros en la División



Profesionales de distintas gerencias fueron investidos con este rol y se comprometieron a ser líderes e influir en la prevención de riesgos, multiplicar aprendizajes y ser protagonistas para generar impactos positivos en materia de seguridad.

Poner en práctica la experiencia, liderazgo e influir en el modelamiento de conductas seguras en la División es la misión que aceptaron 46 trabajadores(as), que fueron investidos como Agentes de Cambio en el Club de Campo Coya.

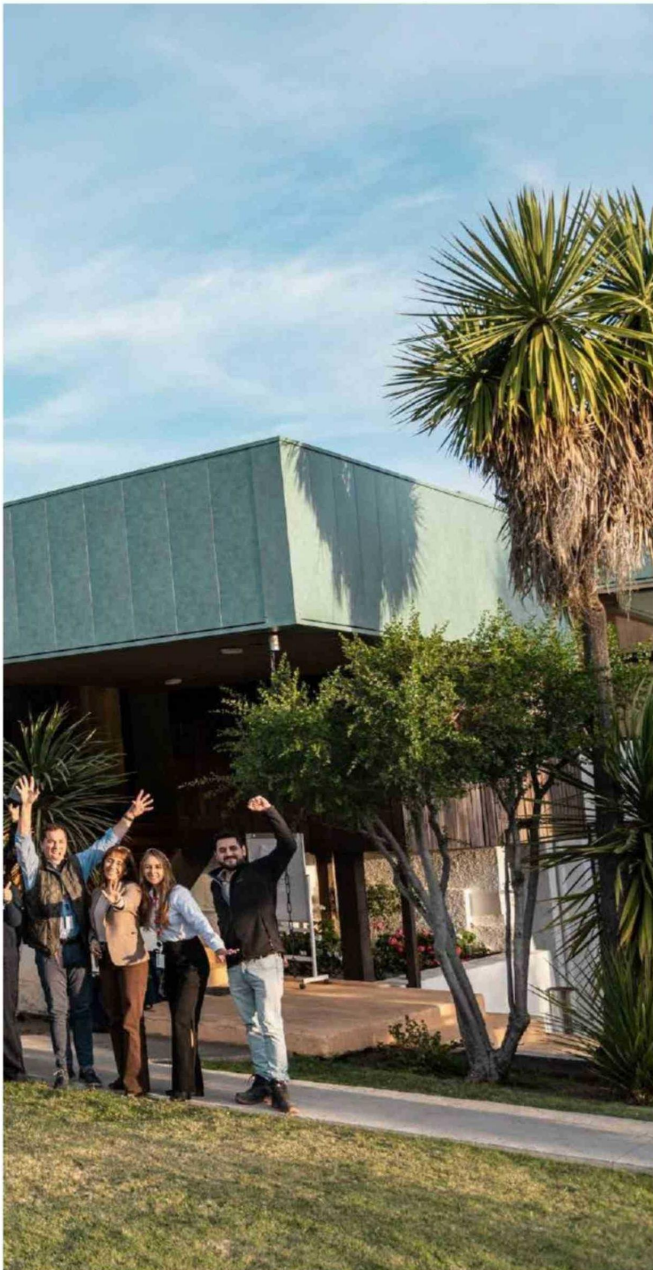
“Lo que estamos buscando es trabajar la cultura a través de un proceso de acompañamiento en esta transformación cultural para los agentes, para tomar todo este aprendizaje y ponerlo en práctica en nuestras operaciones”, afirmó el director de Estrategia y Control de Estándares, Aldo Collari, quien dio inicio a la jornada.

“Este es un proceso muy lindo, pero también un desafío muy importante. Un agente de cambio debe movilizar

a la organización, hacer las preguntas incómodas, ser capaz de desafiar a la organización. No debemos hacer seguridad porque sí, sino que debemos plasmarla en la cultura”, complementó el gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, Pablo Alvarado.

En esa línea, el ejecutivo destacó que uno de los principales paradigmas que deben impulsar estos agentes es dejar atrás la lógica del “cumplimiento” de cifras en materia de seguridad, para avanzar en la calidad de los reportes y el involucramiento en la gestión. Será eso lo que, finalmente, impacte de forma positiva y real a la seguridad en la División.

La jefa de Unidad de Modelamiento Conductual, Blanca Olivares, agregó



¿A qué se comprometieron los agentes de cambio?

- ✓ Promover la cultura de seguridad.
- ✓ Influir positivamente en los comportamientos seguros de los equipos a través de acciones concretas.
- ✓ Promover la prevención de riesgos.
- ✓ Ser un multiplicador de aprendizajes, buenas prácticas y mejora continua.
- ✓ Ser protagonista clave en la realización de acciones concretas.



que "los agentes tendrán el rol de movilizar, inspirar, dialogar y transformar la cultura de la seguridad. Por ello quienes fueron investidos tienen algo distintivo en cómo lideran, ya que es una gran responsabilidad que implica ser coherente entre lo que decimos y hacemos, dando el ejemplo".

Con ello en mente, el gerente de Seguridad y Salud Ocupacional enfatizó el punto: "Ser un agente de cambio no es un desafío fácil. Muchas veces vamos a chocar con un muro de 121 años que nos dirá que así se han hecho las cosas todo este tiempo. Pero ustedes fueron seleccionados porque tienen algo especial, que es lo que tenemos que poner a disposición para que El Teniente vuelva al lugar que le corresponde".





"Estoy muy agradecido y con muchas ganas de ser un impulsor del cambio cultural que se está realizando en términos de seguridad. Creo que el principal desafío está en influenciar al resto de la organización, conectar con las personas para movilizar y traspasar conocimientos, generando un sentido de pertenencia".

BENJAMÍN TREWHELA,
 ingeniero especialista
 Superintendencia
 de Movilización y
 Transporte.



"Creo que vamos en el camino correcto, de buscar mejorar la calidad de las cosas que hoy hacemos. No se trata de hacer más, sino de hacer el trabajo de forma más consciente, con una mejor calidad de la reportabilidad y hacer simple lo complejo, con los valores de la Corporación que están implícitos en toda nuestra gestión".

ÁNGELA VEGA,
 ingeniera Unidad
 de Transporte
 de Productos
 Comerciales.



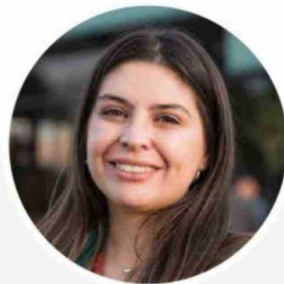
"Esta iniciativa nos da luces de que tenemos que hacer cambios, tenemos que administrarnos de una manera distinta, liderar de una forma diferente y con convicción. Tenemos que robustecer la supervisión, aseguramos de que los trabajadores hagan lo que deben hacer, con nuestra presencia y llegada en terreno".

PABLO VERA,
 gerente (i) de
 Operaciones.



"Es una gran responsabilidad depositada en nosotros, en un momento complejo para la organización, así que también es un gran orgullo que nos exige ver este desafío con altura de miras y que nos insta a que las personas se conecten con un propósito, entiendan por qué hacemos las cosas y les haga sentido, para que exista un compromiso real".

KATHALYÑA LATORRE,
 ingeniera transversal
 Dirección de Excelencia
 Operacional.



"Estoy muy agradecida por la oportunidad de movilizar a las distintas personas que integran la organización, tanto a colaboradores, que es un trabajo que hemos desarrollado, como ahora también con los propios, para una buena gestión, actuar con cautela y sentir que cada rol tiene un objetivo, un propósito y un valor. La unión e involucramiento tienen que ser parte de nuestro día a día".

ALEXANDRA DIONIZIS,
 ingeniera de Planificación
 de Largo Plazo Gerencia
 de Planta.



"Este trabajo debe ser de todos, también necesitamos apertura y buena recepción hacia los agentes de cambio en terreno para ver y movilizar desde lo real, lo que realmente ocurre, para que puedan realmente dejar una huella efectiva con sus intervenciones y que, a futuro, seamos capaces de inspirar a que se sumen muchos más agentes de cambio".

BLANCA OLIVARES,
 jefa de Unidad de
 Modelamiento
 Conductual.