



Integración para el cambio

Proyecto Troy, un camino a la excelencia integral del colaborador Hemco

Con el propósito de aumentar los niveles de eficiencia, productividad y trabajo en equipo, nace el "Proyecto Troy" que busca unificar los ámbitos organizacionales de Hemco y Mineros S.A. a fin de establecer un modelo de gestión asociado al quehacer de ambas empresas y propiciar una mayor rentabilidad y sostenibilidad.

La iniciativa es una de las más ambiciosas en los últimos años, ya que brinda una valiosa oportunidad de cambio para la mejora

continua de las operaciones. El Proyecto Troy demuestra un avance en el compromiso hacia sus colaboradores, la comunidad y el medio ambiente, ya que es un proceso de transformación que apunta a realizar una mejor operación minera con más frutos a la comunidad y el país.



“Es un proyecto integral que trae consigo nuevas oportunidades de aprendizaje, intercambio de experiencias y prácticas mineras que permitirán incrementar los niveles de desempeño. Su diseño implica cambios positivos que apuntan a crecer como una empresa sólida y de calidad mundial, siendo un reto atractivo y sin precedente a lo interno de la empresa”, señaló Marcela Castillo, Gerente de Comunicación.

Como todo objetivo trascendente, éste sólo se logra con el trabajo en equipo. Para el éxito de este proyecto el apoyo de nuestra gente es clave. Esto implica a nuestros colaboradores, nuestros amigos del Gobierno Municipal, nuestros hermanos de la minería artesanal y nuestros vecinos de la comunidad.

En este sentido, la Dirección de Hemco insta a recibir el reto con mucha responsabilidad y disposición de querer ser mejor persona, mejor trabajador, tener un mejor lugar de trabajo y que la convivencia entre compañeros sea más placentera con una comunicación más efectiva.

Cada logro que se obtenga a través del “Proyecto Troy” fortalecerá nuestra convicción de alcanzar el éxito y nos contagiará de un mayor compromiso y motivación para trabajar unidos, de manera que cada vez sea más fácil lograr la calidad de vida que deseamos para nuestros colaboradores y sus hijas e hijos.

Hemco opina

Hemco cuenta con 1,200 colaboradores entre operaciones, administración y proyectos. Para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, la compañía fomenta los valores y brinda capacitación y entrenamiento constante. Asimismo, incentiva el buen desempeño e impulsa proyectos que marquen el paso hacia la mejora continua y propicien mayor rentabilidad, como es el caso del Proyecto Troy.

El proyecto lleva consigo la tarea de integrar las visiones empresariales de Mineros y Hemco bajo una perspectiva estratégica que comparta las mejores prácticas de ambas compañías, a fin de avanzar en la eficiencia de la operación junto a sus colaboradores.

“El Proyecto Troy es parte del compromiso con nuestra gente porque si nuestra empresa tiene éxito, nuestros colaboradores también serán exitosos, independientemente del cargo o puesto que desempeñen. Todos somos parte de esos logros y de ese éxito”, señaló Castillo.

Adiack Chévez, Superintendente de Seguridad Industrial, esta iniciativa sólo suma puntos a lo hecho. “El Proyecto Troy es una oportunidad para trabajar en armonía y lograr metas de estandarización de nuestros procesos. Como capital humano somos parte importante de la empresa, así es como Hemco nos lo demuestra, de manera que toda buena iniciativa en beneficio de los colaboradores será bien recibida y así será con todos los proyectos que impulsemos juntos para la mejora continua”, afirmó.

Hemco impulsa el desarrollo integral de sus colaboradores hacia la excelencia en un ambiente de dignidad, igualdad, diversidad y trabajo de equipo. “Este compromiso se refleja en importantes programas de beneficio como los entrenamientos y las capacitaciones que elevan el perfil profesional, línea en que nace el Proyecto Troy que nos permitirá aprender y retroalimentarnos para lograr el éxito como equipos de trabajo”, señaló Gregorio Downs, Superintendente de Relaciones Comunitarias.

Para Gary Downs, Gerente de Minería Artesanal, los compromisos de Hemco con sus colaboradores trascienden y por eso confía en esta nueva iniciativa. “Hemco nos brinda muchos beneficios y oportunidades para aprender y mejorar nuestro desempeño laboral, siempre se ha esmerado por apoyarnos en todos los aspectos para que nos superemos y hagamos un trabajo de calidad, que nos permita mejorar como profesionales. Esta nueva iniciativa incentivará aún más nuestro compromiso como familia Hemco”, señala.

Nuevo presidente

La Junta Directiva de Hemco ha designado a Julio Quintero Beltrán como nuevo Presidente de nuestra empresa. En este cargo, Julio será responsable de la dirección operativa de la compañía. Esta posición estuvo temporalmente a cargo de Gonzalo Gómez Vargas, miembro de la Junta Directiva de Hemco y actual Gerente de Negocios Mineros en Mineros S.A, a quien le agradecemos su dedicación y compromiso.

Julio es colombiano, ingeniero eléctrico, con especialización en Gerencia de Proyectos y cuenta con amplia experiencia en la industria de hidrocarburos y de generación eléctrica.

Se integró a Mineros S.A. hace más de cuatro años para gerenciar la cadena de abastecimiento, un área nueva en ese entonces. Bajo la directriz de Julio, la cadena de abastecimiento ha logrado integrar cada uno de los procesos de la compañía y enfocarlos hacia el direccionamiento estratégico, asegurando a su vez el soporte de la operación.

Confiamos que este nombramiento reforzará el trabajo iniciado por Gonzalo Gómez y permitirá que la compañía opere de manera muy eficiente.

Por favor, demos a Julio el apoyo necesario y una cálida bienvenida a la familia Hemco.

Sergio Ríos Molina
Presidente

Acciones verdes

En tres años Hemco planta 19 mil 190 especies a una inversión de 50 mil dólares

Como parte de su compromiso ambiental, desde 2011 Hemco desarrolla un “Plan de Reforestación” que a la fecha registra 19 mil 190 plantas forestales plantadas en la Región Autónoma del Atlántico Norte, a una inversión de 50 mil dólares, esfuerzo que implica un valor ecológico de gran importancia para la conservación del ecosistema de la región.

El “Plan de Reforestación de Hemco” contempla la plantación de especies nativas de la región y significó la compra de 24.16 hectáreas en las laderas de la hidroeléctrica Siempre Viva en Bonanza, tierras que habían sido degradadas por las labores de la ganadería, de manera que el plan implica la recuperación de los suelos de la región.

“Como una forma de fomentar la conciencia ambiental respecto a la importancia de preservar los recursos naturales, el proyecto de reforestación contiene además un componente de sensibilización que tiene por objetivo involucrar a la comunidad y que sea un proyecto sostenible”, señaló Karina Sinclair, Superintendente de Ambiente.

Las actividades de reforestación se realizan en coordinación con las autoridades ambientales del Instituto Nacional Forestal (Inafor), la Dirección Ambiental de la Alcaldía de Bonanza, la Secretaría Técnica de Bosawas, el Ministerio de Educación (Mined) para el trabajo con los estudiantes de secundaria y la Bluefields Indian and Caribbean University (BICU), en especial con los alumnos de la carrera de ecología.

“La recuperación del área ha tenido una inversión de 50 mil dólares con un monitoreo oportuno y seguimiento al estado fitosanitario y de crecimiento de las plantas. La sobrevivencia actual de las plantas es de 78.4%, es decir 18 mil 863 plantas de las especies caoba, cedro macho, cedro real cortez, genízaro, granadillo, guanacaste, guapinol, laurel, malinche, acacia y teca que se caracterizan por alcanzar una altura de entre 0.5 hasta 6 metros”, detalló Sinclair.



Para Harvy Martínez, estudiante de cuarto año de la carrera de Ecología de la BICU y quien realiza una pasantía en la Superintendencia Ambiental de Hemco, considera que esta labor de reforestación es muy importante y le enorgullece ser parte de éstas al contribuir con su trabajo desde el departamento ambiental de la empresa.

“Más allá de la inversión en materia ambiental, en Hemco evaluamos el peso ecológico de esta acción que es invaluable por su aporte a la creación de la masa boscosa, los nichos ecológicos, la producción de oxígeno, agua y un paisaje atractivo, de manera que esta plantación es patrimonio de Bonanza porque es una herencia al rescate de su biodiversidad, Hemco únicamente es el protector de esta causa ambiental”, afirmó Sinclair.

Nichos ecológicos

La recuperación forestal ha dado paso a la creación de nichos ecológicos que ayudan a conservar la flora y fauna de la zona, además de proteger las fuentes de agua que drenan al río Pis Pis.

En el área se preserva una gran diversidad de aves nativas como gorriones, pericos, pocoyos, guis, paloma montañera. También se encuentra una variedad de grillos, saltamontes, langosta, chinche, mantis religiosa, avispa, lagartijas, entre otras especies, avistamientos que demuestran la contribución a la preservación de la flora y fauna silvestre local.

Colaboración de Karina Sinclair

Lecciones aprendidas

Seguridad impulsa metodología de aprendizaje para corregir situaciones de riesgo a través de experiencias vividas por colaboradores

Como parte del programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), Hemco impulsa la metodología de lecciones aprendidas que permite corregir situaciones de riesgo, a través del análisis de las experiencias de los colaboradores. El sistema permite recopilar testimonios y experiencias de actos inseguros para que sirvan como ejemplo y de esta manera aprender a corregirlos y evitar repetirlos.

Se inicia con una ilustración sobre cómo se realizó el proceso de forma incorrecta y cómo es lo adecuado. “El método pretende enseñar a través de las experiencias de los mismos colaboradores y analizar



junto a ellos la situación de riesgo que vivieron, a fin de corregir las acciones incorrectas y mejorar nuestro comportamiento hacia actos más seguros. Es aprender del error al corregir la acción incorrecta”, señaló Adiack Chevez, Superintendente de Seguridad Industrial.

La recopilación de las experiencias se realiza a través de testimonios personales que luego se analizan para detectar la situación incorrecta o el equipo que obstaculiza la operación y que conlleva a un acto inseguro en perjuicio de la persona. Una vez con esta información se procede a ilustrar la forma correcta de evitar el acto inseguro y el resultado será la lección que se aprende y que previene repetir esa acción insegura.

“La idea de la lección aprendida es para aprender de un acto inseguro que realizó un compañero de trabajo para tomar ejemplo y no repetir los mismos errores. El testimonio de la experiencia vivida y la reflexión sobre la importancia del autocuidado son las conclusiones básicas que se generan a través de cada lección aprendida que analizamos en las áreas de trabajo”, señala Stanford Lam, Jefe de Inspección de Seguridad Industrial.

La sensibilización sobre la importancia de un comportamiento seguro se hace mediante varias acciones que se realizan en la empresa, siendo una de las más importantes la metodología de lecciones aprendidas, que surge de la necesidad de evitar repetir incidentes o actos inseguros para corregirlos junto a los colaboradores.

Colaboración de Adiack Chevez y Stanford Lam.



¡Así queremos nuestra Bonanza!

Pobladores valoran avances del Podu

Hace seis años los pobladores de Bonanza, alcaldía municipal y Hemco se reunieron bajo un objetivo: construir la Bonanza que soñaban. La visión común era ser el mejor municipio del Caribe, lo que poco a poco se hace realidad a través de cada proyecto del Plan de Ordenamiento y Desarrollo Urbano (Podu), estrategia de desarrollo que entre 2008 y 2013 ha ejecutado 52 proyectos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los pobladores.

Uno de los proyectos que ha marcado un logro sin precedente fue lograr la interconexión al tendido eléctrico del sistema nacional, dando luz a Bonanza de forma permanente. “Si consideramos que después de 73 años se hizo posible que el municipio contara con luz eléctrica las 24 horas del día, hablamos que el Podu impulsa proyectos significativos que han marcado un hito en la historia de Bonanza”, señala Daisy Membreño, Directora de Proyectos Podu de la Alcaldía.

Para Membreño el objetivo es continuar con más proyectos que garanticen la calidad de vida de la población como la Casa Materna que se construyó en 2010 para mejorar el servicio a las mujeres de las comunidades rurales. Marriet Espinoza, originaria de la comunidad de Bolivia, en Bonanza, es ejemplo de ello.

“Mi comunidad queda a dos días de camino del hospital, por eso la Casa Materna es una ayuda para los que debemos recorrer largas distancias. Yo por ejemplo, ya tengo nueve meses de embarazo y sólo estoy esperando que me atiendan en el hospital y para mientras estoy aquí tranquila en la Casa Materna que es un lugar muy bonito y se tiene buena convivencia con las demás mujeres que estamos aquí”, señala.



El parque municipal es un sueño hecho realidad para este municipio. “El parque representa un lugar turístico bonito, pero también es un lugar donde los jóvenes podemos reunirnos para pasear, jugar, estudiar y así evitamos andar en malos pasos. Pienso que es bueno que se continúe invirtiendo para mejorar la seguridad, construirle una cancha multifuncional y algunas estatuas”, afirmó Eddie Saúl Marín, estudiante del instituto local.

Para el entretenimiento y diversión de las familias bonanceñas, el cine comunitario hizo posible que cada fin de semana se disfrute en familia. El cine es itinerante y se presenta en el parque, polideportivo, colegios e iglesias entre otros espacios que le brindan acogida. Esta es otra obra emblemática del desarrollo que conlleva el Podu.

“Me parece muy importante el cine comunitario porque los niños y niñas se distraen, divierten y aprenden a socializar, enriquecen su conocimiento y su vocabulario, echan a volar su imaginación. En los colegios luego de cada función se conversa sobre las películas y se manifiestan inquietudes, de manera que siempre es aprendizaje. A través de este proyecto, la Alcaldía y Hemco han aportado a la calidad integral de los niños y niñas de Bonanza”, señaló Vinicia Mendoza, maestra del Colegio Rafaela Herrera.

Colaboración de Daisy Membreño y Giovanni Amador.

Destacados

1



Christopher Alkairo Hislop // Taller Eléctrico

» Por la calidad y eficiencia de su trabajo en la instalación del transformador y tendido eléctrico para el desarrollo horizontal en la mina.

2



Melvin González Hernández // Taller Eléctrico

» Por su eficiente trabajo en la reactivación e instalación de los arrancadores para el control de los cinco motores en el área de preparación de cal.

3



Óscar Medina Corrales // Taller Industrial

» Por su creatividad al elaborar la boya para el control del nivel del molino Sepro, a partir de la adaptación de piezas fabricadas en su área.

4



Domingo Solórzano Téllez // Control de Calidad

» Confiabilidad y eficiencia en sus análisis químicos, tanto para el Plantel Hemco como para La Curva y Rosita, le caracterizan.

5



Santos Garzón Murillo // Plantel Hemco

» Por su eficiente trabajo en el avance de las toneladas trituradas reales por turno, además de la conservación de limpieza en el área de trabajo.

6

Francisco López Castro // Medio Ambiente

» Destaca por su responsabilidad en el desempeño de las labores, además de colaborar en otras actividades operativas.

7



Wilmer López Pineda // Vesmisa

» Un colaborador eficiente en su trabajo de precipitación con un promedio de 198.4 toneladas de mineral por turno de ocho horas.

8



Blanca Azucena López // Minería artesanal

» Por su excelente atención a los mineros artesanales y sus acertadas propuestas de solución a los procedimientos del departamento.

9



Julio Rodas Barreto // Medio Ambiente

» Colaborador eficiente que destaca por identificar los riesgos de forma acertada, actuar de manera inmediata y garantizar un excelente monitoreo.

10



Berno Úber Charly // Taller Automotriz

» Es un colaborador dedicado que trabaja con esmero y eficiencia. Reconstruyó la cabina del montacargas P6000, reemplazó piezas y fabricó otras nuevas.

11



José Montoya Martínez // Mantenimiento Planteles

» Por su eficiente trabajo al realizar la recuperación de las partes húmedas en las bombas de colas finales.

12



Patricia Ochoa Castellón // Comedor Servicios Generales

» Por el buen control de los alimentos y excelente atención a los colaboradores.

13



Jorge Luis Cornejo Caballero // Taller Industrial

» Un colaborador eficiente en su trabajo de precipitación con un promedio de 198.4 toneladas de mineral por turno de ocho horas.

16



Ronald Rafael Lindo // Protección Integral

» Se destaca por ser un colaborador eficiente en el control de las requisas, además de su buen desempeño en las labores.

14



Pablo Aburto Bonilla // Taller Eléctrico

» Por recuperar 30 lámparas de la mina, lo que solventó el déficit de las mismas en las operaciones.

17



Santos Moreno Carmona // Taller Automotriz

» Por corregir las fallas eléctricas del tractor D8T y el cargador 950H, lo que evita el paro prolongado de los equipos vitales del proceso productivo.

15



Eusebio Washington Luis // Laboratorio Químico

» Por su excelente trabajo al reparar trituradoras y la vieja copelera, lo que bajó el uso de materia prima y resolvió el déficit de los copeles en el departamento.

18



William Montenegro Obando // Mina Subterránea

» Por apoyar la revisión del presupuesto 2014, cubrir vacaciones y elaborar la programación de éstas para todo el personal de mina.

19



Yader Bucardo Mendoza // Mina Subterránea

» Colaborador honesto digno de confianza al encontrar un celular extraviado, buscar a su dueño y entregárselo.

20



Hilton Díaz Laguna // Planeamiento

» Con excelente calidad realizó el diseño, análisis y evaluación geo mecánica que garantizan la seguridad del proyecto 850.

21

Noel Rivera Lazo // Planeamiento

» Por su excelente desempeño al seleccionar de manera adecuada las muestras tomadas en los desarrollos horizontales y verticales de la mina.

22

Modesto Murillo Suárez // Taller Carpintería

» Su alta calidad en el armado de ventanas para viviendas de proyectos de la empresa, lo llevan a ser un colaborador destacado.

23



Saúl Álvarez // Planeamiento

» Por su excelente desempeño, liderazgo y eficiencia en los resultados del control geológico en la mina.

24

Rafael Cruz Mendoza // Tajo Abierto

» Por su eficiente desempeño en el cargo de conductor de equipos pesados, por cubrir vacaciones de barrenadores y realizar las tareas con eficiencia.

25

Hermenegildo Reyes López // Taller Eléctrico

» Por su eficiente trabajo al diseñar y elaborar un protector que permite el traslado de un transformador nuevo a la mina.

26

William Ochoa Rivera // Tajo Abierto

» Con rapidez y eficiencia logró la limpieza de banco de gran magnitud y construcción de acceso para el portal 1300.



De aniversario

Primer instituto de secundaria cumple 45 años de fundación

Un diez de marzo de 1969, cinco vecinos de Bonanza decidieron crear la primera escuela de secundaria de su municipio, lo que dio paso a la realización de un sueño. Ellos unieron esfuerzos, voluntades y su vocación de servicio para ser los maestros de la primera escuela de secundaria de este municipio que llamaron Instituto Básico Bonanza y que hoy se conoce como “Instituto Nacional Maestros Autóctonos” (INMA).

Para arrancar con este proyecto se realizaron gestiones pertinentes para ocupar la escolita pública que contaba con un enorme salón que albergaba a los 20 alumnos del primer año de secundaria. Al año siguiente, la misma aula sin división alguna, servía de espacio para 60 estudiantes de primer y segundo año, quienes recibían clases dándose las espaldas de cara a su pizarrón correspondiente.

“Hace 45 años, cinco vecinos agregaron a sus rutinas cotidianas la noble tarea de ser los primeros profesores de aquel improvisado instituto. Ellos actuaron de voluntarios o profesores de honor porque no había para pagarles su servicio”, señaló Jose Mairena, profesor histórico y de varias generaciones de este memorable instituto y quien funge como Responsable de Educación y Capacitación en Hemco.

“El dar clases sin recibir pago, exalta las cualidades de esta generación de maestros quienes tenían sobrada vocación de servicio y un desprendido interés por su municipio, se trataba sólo de la motivación de aquellos vecinos que soñaron con una escolita para sus hijos, dándose a la tarea de abrir el salón de clases para los alumnos del primer año de bachillerato”, detalla Mairena.



Durante el segundo año de fundación del instituto, se gestionó ante el Gobierno una remuneración simbólica para sus maestros pero sólo se aprobó para los profesores de primer año, de manera que para no desanimar a los padres de familia y estudiantes, se decidió continuar con las clases gratuitas a los estudiantes de 2do año, práctica que continuó año con año.

“Cuando una semilla se planta con fértiles sueños, con el tiempo germina y se multiplica. Aquellas fecundas manos de esos hombres que plantaron este instituto, ya le han rendido varias generaciones de bachilleres a la patria, muchos de los cuales, con su trabajo honrado, sus triunfos y éxitos en la vida familiar, profesional y espiritual han honrado ese esfuerzo, esos sueños. Gracias a esos hombres”, afirmó Mairena.

A lo largo de 45 años, este instituto ha tenido varios nombres: Instituto Básico Bonanza, Instituto Pablo Rener, en honor a un diputado bonanceño quien ocupó importantes cargos en su época e Instituto Nacional Mildred Abaunza (INMA). Este último nombre fue dado en 1979 como tributo a una joven guerrillera sandinista con raíces bonanceñas. Posterior a 1990, pasó a llamarse “Instituto Nacional Maestros Autóctonos” (INMA).

Colaboración de José Mairena y Gregorio Downs

Fundadores del INMA

Amado Jiménez
José Mena
Rodolfo Neira
Rogelio Morales
Dr. Roeder
Dr. Cayasso
Dr. Chévez
Prof. Rosalío Mejía
Prof. Roberto Mairena
Raúl Ríos (Primer director honorario)

Primeros bachilleres (1977)

Petrona Rosales Sandoval
Teresa Ramírez Pao
Aleida Caldera López
Pilar Neira (qepd)
Joaquina Ríos Bravo
María Ramírez Rivera
Victorina Jiménez Siles
Leonor Escobar Rugama
Phetra Torres Sánchez
Rosario Chavarría Palacios
Doris Tinoco Espinoza
Florence Gow Lee
Julia Monjarrez Sevilla
Sandra Colomer Thomas
Eva Fuentes Oviedo
Sergio Delfs Neira
Joaquín Bustillo Zamora
Julio González Pineda (qepd)
Limberg Muller Webb
Óscar Danilo Chavarría Lumbí
Emilio Rodríguez Sandoval
Clorindo Colomer Morales
José Santos Jarquín Talavera
Guillermo Gow Lee
César Tinoco Espinosa
Ángel Cruz Gamez
Luis Ramírez Pao (qepd)



Bonanza con medalla de bronce

Delegación de Karate Do se destaca en Campeonato Nacional de Bushido

Para Bonanza es un orgullo contar con deportistas que se interesen por representar a su municipio y además que se destaquen en cada jornada, como es el caso de la delegación de Karate Do integrada por niños, niñas y adolescentes bonanceños quienes con mucho entusiasmo, esfuerzo y voluntad participaron en el "Campeonato Nacional de Bushido" y convirtieron su sueño en realidad al obtener medalla de bronce en la categoría infantil.

El campeonato fue organizado por la Federación Nicaragüense de Karate Do y se realizó en Granada el 23 de febrero de 2014. "Con mucho orgullo participamos en representación de nuestra Bonanza. Los padres de familia que tienen a sus hijos en la escuela de karate estaban muy animados contagiados por el entusiasmo de sus hijos de querer competir y obtener una medalla por su excelente desempeño en este apasionante deporte", señaló Moisés Madriz, sensei de la Escuela de Karate de Bonanza.

Para Amelia Madriz Ramírez de 8 años, participar en la competencia fue emocionante, pero lo fue aún más haber ganado la medalla de bronce para su municipio. "Me gusta mucho el Karate Do por eso quiero continuar practicando este deporte. Me parece bonito, me gustó mucho competir y haber ganado una medalla. Quiero decirles a los niños que continuemos haciendo este bonito deporte para que ganemos más medallas", indicó Ramírez.

La Escuela de Karate Do cuenta con 12 niños, niñas y adolescentes que con ánimo practican en el Polideportivo Róger Castro de Bonanza. "Es una excelente noticia que el deporte sea parte del entretenimiento sano de la niñez y juventud de Bonanza, como lo plasma el Podu. Es grato saber que los padres de familia se contagien con los éxitos de sus hijos y los apoyen para que el deporte sea su mejor diversión y por eso lo seguiremos apoyando", afirmó Daisy Membreño, Directora de Proyectos Podu.

Colaboración de Moises Madriz y Daisy Membreño.

Un año más sin alcohol

Programa contra el alcoholismo cumple dos años

Con el propósito de contribuir al bienestar integral de sus colaboradores, hace dos años Hemco adquirió el compromiso de erradicar el consumo de alcohol entre su personal y ayudarles a elevar su calidad de vida, razón por la que creó el “Programa contra el alcoholismo” que este pasado 13 de marzo cumplió dos años de fundación, lo que fue celebrado con entusiasmo por los 17 colaboradores que lo integran.

Durante estos dos años los colaboradores refieren importantes logros para ellos y sus familias. Estas historias de éxito les han permitido funcionar como un motor para continuar con atino sus labores en Hemco y su compromiso por la salud emocional y ocupacional de sus colaboradores, quienes están entusiasmados por continuar y salir adelante por sus hijos.

“En Hemco apoyamos el desarrollo integral de nuestros colaboradores, por esta razón buscamos que nuestra gente obtenga mejor calidad de vida para su bienestar y el de sus familias. Como familia Hemco aportamos e invertimos en nuestro patrimonio humano, por eso apoyamos el Programa contra el Alcoholismo, porque sabemos que es un tema sensible para las familias de nuestros colaboradores”, señaló Elmo Mendoza, Superintendente de Gestión Humana.

Durante la celebración los colaboradores afiliados al programa intercambiaron historias con fundadores del programa, momento que también ocuparon para expresar su gratitud hacia la empresa por impulsar este programa. “Como fundador de este programa me siento satisfecho porque he logrado llegar a dos años sobrio y espero continuar así. Hoy mi familia está más contenta, es increíble cuánto se progresa y se mejora la calidad de vida sin el alcohol. Hoy estoy bien con mi familia y en mi trabajo”, señaló uno de sus miembros.



El programa brinda acompañamiento psicológico que incluye terapias individuales y familiares. “El apoyo psicológico es excelente porque en muchas ocasiones se puede recaer y esto nos da la fortaleza de seguir adelante, por eso insto a mis compañeros a que no se desanimen y continuemos juntos en esto. También aprovecho para invitar a otros compañeros que se encuentran atrapados por el vicio, que no duden en buscar ayuda en el programa porque la van a encontrar”, expresó uno de los beneficiarios del programa.

Colaboración de Adriana Gómez y Denia Bustillo.



Mujer de trabajo

Corina Jarquín, más de tres décadas de solidaridad y esfuerzo

Una frase que distingue a Corina Jarquín es: “siempre estoy dispuesta a aprender y a enseñar para compartir experiencia”. Esta forma de pensar la ha llevado a ser una colaboradora proactiva, perseverante y solidaria no sólo con sus familiares y amigos, sino también con sus compañeros de trabajo.

Comenzó a trabajar en la mina a los 16 años un 17 de julio de 1980 bajo la dirección de Inmine como secretaria en el área de contabilidad; refiere que desde entonces no ha dejado de crecer como profesional y persona, dando como resultado una vida profesional de 34 años muy fructífera y llena de aprendizajes.

Su despegue laboral inició en 1986 cuando pasó a ser auxiliar contable; luego estuvo en Costos y hoy es responsable de nómina. “He recibido mucho apoyo y siento que Hemco ha valorado mi esfuerzo y dedicación. Agradezco mucho que me hayan enseñado porque ahora puedo desempeñarme en diferentes puestos, sobre todo a mi jefa de ese entonces Catalina Ramírez, quien me motivó a interesarme en la contabilidad. Me enseñó, aprendí y aquí estoy”, comentó.

Estos conocimientos los reforzó con un curso de contabilidad por correspondencia, con el objetivo de profesionalizarse en la materia. Y al igual que la vida le brindó una oportunidad, ahora le enseña lo que sabe a una compañera de su área para que también ella se supere.



“Siempre estoy dispuesta a aprender y a enseñar lo poco que sé porque pienso que así como yo tuve la oportunidad de superarme para brindarle mejor calidad de vida a mis hijos, mis compañeros también merecen estas posibilidades. Con la bendición de Dios, mis hijos han estudiado en la universidad, son profesionales y hasta me ha dado la oportunidad de ayudar a mi sobrina, a quien también apoyé con sus estudios y es una profesional”, añadió.

Corina considera que Hemco es un buen lugar para trabajar, ya que se puede crecer profesionalmente y los beneficios se extienden hasta las familias. “Estoy satisfecha de trabajar en Hemco por las oportunidades que he tenido. Aquí se nos recompensa nuestro trabajo. Esto, sumado a mi dedicación, esfuerzo y disposición de aprender para hacer mi trabajo lo mejor posible, me han llevado a superarme en la vida”, señaló.

A manera de consejo señala: “A todos mis compañeros de Hemco les digo que estén siempre dispuestos a aprender y a enseñarle a otro. No piensen que alguien los va a desplazar de sus puestos de trabajo. Yo soy un ejemplo. A mi me han enseñado y no he desplazado a nadie. Las oportunidades se han dado y con mi trabajo me las he sabido ganar, el propósito es trabajar en equipo, colaborarnos mutuamente”.

Lección aprendida No. 1

En la galería de la mina Martha 850, dos mineros abordo de su locomotora se dirigen a sacar balastre del Ore Pass 480. Al pasar por el switch de la línea férrea, el quinto carro de mina se descarrila y para volverlo al carril el ayudante utiliza un madero de 2" x 4" x 3.5' que coloca entre el cuarto y quinto carro.

Al halar los carros con la locomotora, el operador levanta el carro descarrilado por el efecto de palanca y el ayudante toma el carro de la orilla de la tina para centrarlo en la línea férrea, lo que provoca que su dedo índice quede pensado entre la tina del carro y la pared.

¿Cuál fue el procedimiento inseguro?

- ▶ El ayudante entró en la zona más peligrosa (área reducida).
- ▶ El operador no advirtió el peligro.
- ▶ Procedimientos inadecuado para encarrilar los carros de mina.



¿Cuál es el procedimiento seguro?

- ▶ Evaluar el mejor modo de encarrilar el carro de manera segura por parte del operador y el ayudante.
- ▶ Utilizar las herramientas adecuadas: sapos, barras metálicas con aza, tecele, gatas.
- ▶ Comunicar al operador todo movimiento a realizar.
- ▶ Retirarse de espacios reducidos: frente, centro y detrás de la locomotora o carros de mina.
- ▶ Guardar una distancia prudente de 4 a 6 pies del equipo a encarrilar.
- ▶ Utilizar siempre los lentes y guantes para este tipo de operación.

