

# BALANCE SOCIAL 2022

Edición n°2

**MD**  
Maestranza Diesel



# ÍNDICE DE CONTENIDOS



## BUSCANDO COMO SER MEJORES

5

Valores 6  
Áreas de negocio 9



## VISIÓN SOSTENIBLE

21



## GOBERNANZA

24

Transparencia, base de nuestra gobernanza 26  
Trazabilidad 29  
Certificaciones 30



## COMPROMISO SOCIAL

31

Conciencia humana y social latente 32  
Cuidamos a nuestros colaboradores 36



## ACCIÓN AMBIENTAL

47

Protejamos nuestra tierra 48  
Economía circular 50  
Conciencia ambiental 52  
Manos a la acción 55





“

Con mucho orgullo entregamos nuestro segundo balance social.

En el cuidado del medio ambiente hemos centrado los esfuerzos en medir nuestro impacto de la huella de carbono en toda nuestra operación para identificar los desafíos de los próximos años.

En nuestra colaboración social hemos podido influir a través de programas y proyectos específicos generando mejor calidad de vida y oportunidades. Iniciativas como “Formación de jóvenes para Chile”, el cual entrega oportunidades laborales y desarrollo personal, es una de ellas.

Hemos dado gran énfasis para hacer de MD una organización cada vez más Inclusiva, valorando la diferencia y la oportunidad de crecimiento.

Nuestra gran inspiración es servir con excelencia para contribuir a un mundo mejor y estar todos juntos en esto nos moviliza a realizar impactos positivos en el círculo de influencia en que estemos insertos.

Gracias a cada una de las personas por entregar lo mejor de sí para contribuir a hacer un mundo mejor.

**Werner Jakob**  
Gerente General

”



**BUSCANDO  
COMO SER MEJORES**

## Plantas, talleres y oficinas

### COLOMBIA

#### *Barranquilla*

Aire Comprimido  
Aplicaciones In situ  
Móviles  
Reductores Planetarios  
Reductores Paralelos  
Sistema Rompe rocas  
Transmisiones y ejes

### PERÚ

#### *Lima*

Aplicaciones in situ  
Fluidos  
Reductores paralelos  
Reductores planetarios  
Transmisiones y ejes

### CHILE

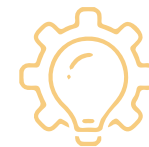
#### *Antofagasta, Santiago, Concepción*

Aire Comprimido  
Aplicación In Situ  
Bombas de Procesos  
Bombas vacío y Sopladores  
Fabricación y recuperación de Componentes  
Reductores Paralelos  
Reductores Planetarios  
Martillo Rompe rocas  
Transmisiones y Ejes  
Móviles

# BUSCANDO COMO SER MEJORES

## Valores

Nuestros valores son un conjunto de factores que definen la brújula que orienta a nuestra organización. Como empresa contamos con personas comprometidas en lo que hacen, nos desafiamos día a día a ser mejores en todos los ámbitos, velamos por las buenas relaciones y prácticas laborales; procesos con estándares altos de calidad y seguridad, y nos enfocamos en reducir cada vez más nuestros impactos medio ambientales, tomando una real conciencia de éstos.



## Valores

# CALIDAD

Como organización, siempre estamos en la constante búsqueda de adelantarnos a las necesidades de nuestros clientes, siendo especialistas en entregar calidad en todas nuestras áreas de servicios. La pasión por el trabajo bien hecho, siempre orientados a brindar soluciones concretas para nuestros clientes, con integridad y espíritu de servicio, nos han destacado como una organización responsable y certificada en nuestros largos 80 años de vida.

Siempre buscamos llegar más allá de las expectativas de nuestros clientes, creando valor en cada etapa de los procesos.



### Pasión por el trabajo bien hecho

*Hacer un trabajo de primer nivel.*

### Orientación al cliente

*Servir, atender y solucionar, buscando una mayor satisfacción.*

### Integridad

*Actuar con ética y valores centrados en nuestra cultura organizacional.*

### Espíritu de Servicio

*Profesionales altamente capacitados en nuestro rubro, 24/7 atención al cliente.*

### Servicio In Situ

*Estar donde nos necesiten.*



## Valores

## APRENDIZAJE

En MD el aprendizaje es un valor fundamental para nuestro trabajo, ya que nos hace crecer y desarrollar competencias cada vez más sólidas dentro de nuestro quehacer diario, permitiéndonos adaptarnos a los nuevos tiempos en pos de las necesidades que tienen todos nuestros colaboradores y clientes.

Aprendemos de las experiencias y nos enfocamos en el trabajo eficiente. Creemos en el crecimiento de la organización a través del desarrollo integral de las personas, entregando posibilidades reales de desarrollo y ascenso profesional a cada uno de nuestros trabajadores, aportando así mejores personas para la sociedad.



## Alguna de nuestras acciones:

- *Diseño del plan de carrera por cargos técnicos.*
- *Nivelación de remuneraciones y estudio de compensaciones.*
- *Planificación de eventos especiales y actividades extra programáticas para el grupo humano.*
- *Becas e incentivos de estudios para nuestros trabajadores.*
- *Etc.*



## INNOVACIÓN

La innovación es un valor muy relevante en nuestra organización, ya que nos permite siempre estar actualizados con las distintas necesidades que tienen nuestros clientes, especializándonos en entregar mejores soluciones y alcanzar cada una de las necesidades del mercado y la industria, pudiendo así contribuir con una propuesta de valor más robusta e innovadora.

Nuestra visión de futuro como empresa es clara: velar por las necesidades de nuestro entorno de manera más eficiente, rentable y ecológica. Estableciendo nuevos procesos de control, nuevas tecnologías, creando servicios más ágiles, con mayores búsquedas de oportunidades, soluciones más creativas y una mejora continua ante las problemáticas que puedan surgir en el día a día.



# 80 AÑOS

## EN LA ECONOMÍA CIRCULAR

### Áreas de Negocio

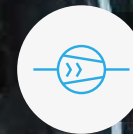
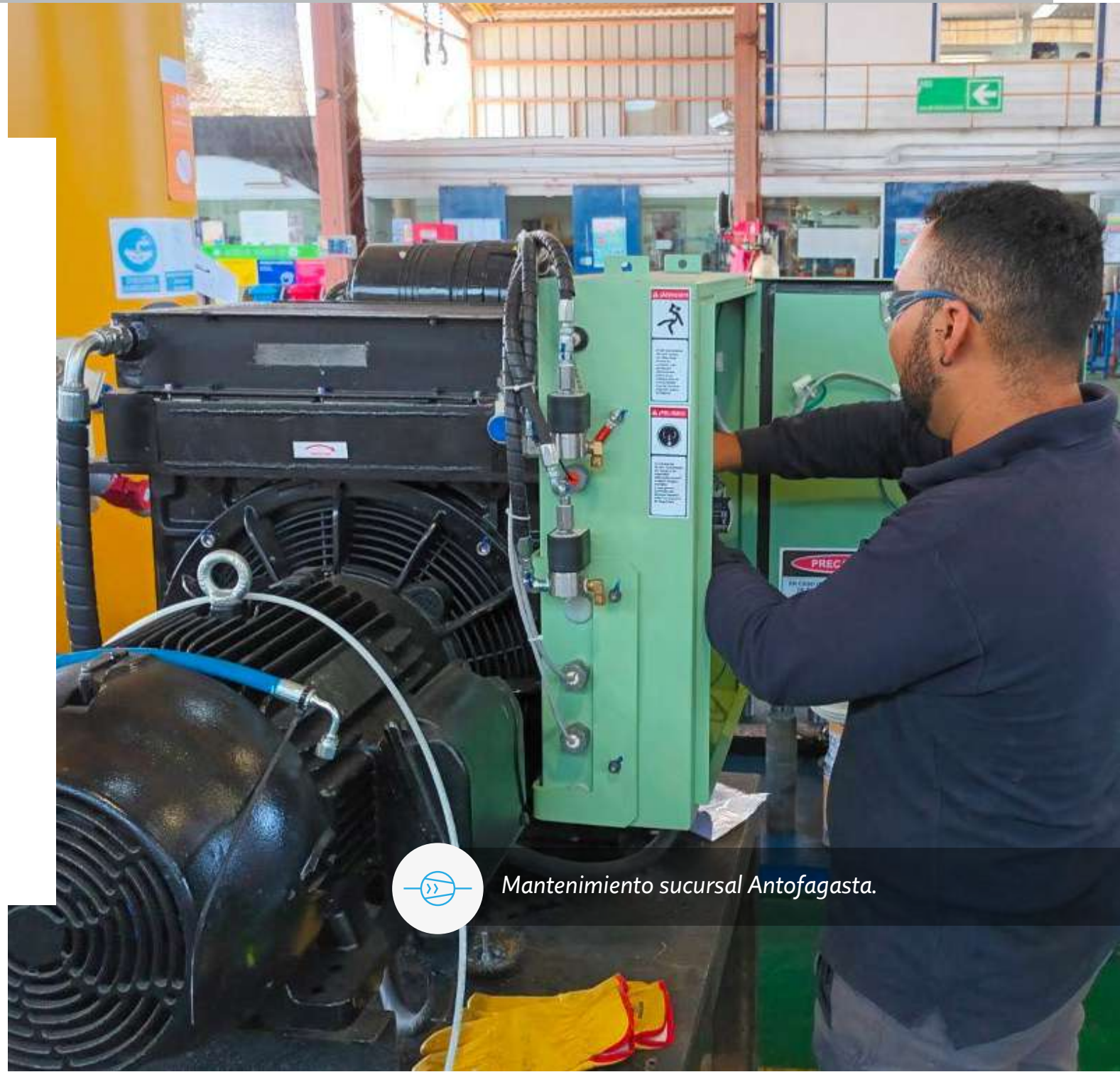
En Maestranza Diesel ofrecemos soluciones integrales en sus procesos para las diversas industrias del país, poniendo a vuestra disposición una amplia gama de prestigiosos productos reconocidos a nivel mundial y servicios especializados para acompañar y entregar soluciones de confianza a todos nuestros clientes, cumpliendo así con los más altos estándares en sus procesos.

## Áreas de Negocio

### Aire Comprimido

En MD nos dedicamos a proporcionar soluciones integrales de ingeniería en materia de tratamiento de aire y una amplia gama de servicios asociados a estas tecnologías, destacando compresores de aire industriales lubricados y aceites biodegradables de confianza.

Somos representantes exclusivos y servicio técnico autorizado de Sullair LLC; por lo cual se suministra, inspecciona y repara unidades de compresoras eléctricas y portátiles de perforadoras; teniendo como nuestro principal cliente “la Gran Minería Chilena”, a quien brindamos un servicio de calidad y con un profundo foco en la reducción del impacto ambiental, creando valor al aumentar la vida útil de los equipos, durabilidad extendida a una manufactura de alta calidad y energéticamente eficiente en el constante uso.



Mantenimiento sucursal Antofagasta.

## Áreas de Negocio

### Bombas de Proceso

Contamos con la representación y certificación como centro de servicio autorizado de la marca Baker Hughes en la línea de bombas centrífugas y válvulas, equipos que se encuentran presentes en los procesos de impulsión de fluidos más exigentes de la industria minera e industrial. Las bombas Baker Hughes se caracterizan por su robustez y alta eficiencia, lo que se traduce en ahorros en los procesos productivos de nuestros clientes.

Somos parte de la reducción de agua dulce de nuestros clientes, junto a las bombas centrifugadoras de Baker Hughes aportamos a clientes como Escondida y Spence, en los resultados de desalinización, pudiendo llegar donde se necesita. Las bombas incorporan diseños innovadores para ampliar rangos de aplicación y maximizar tiempos de actividad.

Buscamos ser parte de más procesos verdes e impulsar a otros a llevar su agua desalinizada con la tecnología y resistencia de Baker Hughes y nuestros servicios y mantenciones de MD, donde la pasión por el trabajo bien hecho se ve en cada etapa, garantizando operaciones confiables junto a equipos de alta calidad.

**Baker Hughes** 



*Reparación en MD Antofagasta, cambio de repuestos.*

## Áreas de Negocio

### Bombas de Vacío y Sopladores

Contamos con la representación y certificación como centro de servicio autorizado de Gardner Denver en la línea de bombas de vacío de la marca Nash, Runtech y Hoffman Lamson, líderes en el mercado para dar soluciones de vacío a industrias y segmentos variados; que incluyen la industria química, petrolera, de energía, pulpa y papel, minería, entre otros.

En MD Somos reconocidos por ofrecer calidad, confiabilidad, valor y rendimiento en las soluciones de bombas de vacío y sopladores, para resolver los desafíos más difíciles de nuestros clientes. Gracias a las mantenciones y reparaciones de los servicios que entregamos, nuestros equipos poseen una vida útil prolongada, reduciendo el impacto de necesitar nuevos equipos para industrias que desean mejorar su desempeño ambiental.

**NASH**  
**HOFFMAN**  
**LAMSON**  
**Runtech**  
by Gardner Denver

Armado sucursal Antofagasta.

## Áreas de Negocio

### Reductores Paralelos

En MD somos representantes oficiales de Kumera Drives y centro de servicio autorizado Falk, contando con la certificación de SKF "Certified Rebuilder". Kumera Drives es un destacado diseñador y fabricante en el área de transmisiones de potencia a nivel mundial.

Dependiendo de las necesidades de los clientes, en MD ofrecemos productos de su línea standard de reductores, así como soluciones que se adapten específicamente a las necesidades de cada cliente, ofreciendo homologaciones, sistemas de monitoreo y re potenciamientos para reductores multimarca.

Estamos en los proceso de generación de energía en Minería Pelambres, con reductores Keller, a través de sus correas transportadoras reparadas por nosotros.

- Mecanizado de componentes con exigencia
- Sistema de monitoreo de rendimiento a través de parámetros
- Alargar la vida útil
- Confiabilidad operativa, mantenerse operativo
- Homologación de maquinarias KUMERA
- Renovación y reparación
- Contratos



Reemplazo (Homologación) Reductor.  
Modernización y reemplazo Application: Ball Mill,  
Installed motor power 5000 hp, Gearbox weight 21.000  
kg y Output Torque 277.753 Nm.

## Áreas de Negocio

### Reductores Planetarios

Somos representantes oficiales de las marcas ZF y Zollern, las cuales proveen nuevos y más eficientes modelos de reductores planetarios, operando con una mayor vida útil en sus equipos.

La confiabilidad en la operación de los componentes es fundamental, ya que a través de los años de recopilación de experiencia, hemos establecido una red de servicios asociados a las transmisiones que utilizan los grandes equipos de minería a cielo abierto (palas y perforadoras), que entregan soluciones concretas a las necesidades de nuestros clientes, en cuanto a reparación y venta de estos equipos.

Sin duda, la reparación de componentes es un servicio en el cual somos especialistas, adecuando los procesos e instalaciones según el requerimiento de nuestros clientes, siendo más integrales y eficientes en la reparación de estos.



*Caja Crowd, reparación completa integral.*

## Áreas de Negocio

### Martillo Rompe Rocas

En MD somos representantes exclusivos de Astec BTI en Chile, los cuales proveen una amplia gama de equipos para minas, canteras, construcción y demolición. Especialistas en martillos hidráulicos, rompe rocas móviles, sistemas rompe rocas estacionarios y portátiles, accesorios de construcción y demolición.

Contamos con más de 300 combinaciones en sistemas rompe rocas, lo que nos permite asistir con sistemas personalizados de acuerdo a la aplicación y las necesidades de nuestros clientes. Las aplicaciones van desde sitios primarios y secundarios involucrados en la construcción, demolición o reciclaje, hasta canteras y operaciones de minería subterránea, como la carga de incrustaciones y explosivos. Con equipos altamente durables (aproximadamente 20 años), los equipos aportan a la industria eficiencia y seguridad por su automatización.

En MD instalamos, desarrollamos y reparamos los equipos, siendo esta una solución importante para ambientes extremos de operación, diferenciándonos en facilitar un diagnóstico rápido. Actualmente, tenemos clientes mineros que comandan nuestros equipos desde oficinas protegidas a 70 km de las faenas.



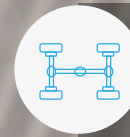
Pruebas técnicas nuevo Romperocas, modelo MRSTE22 equipado con martillo hidráulico BXR65 para Codelco Chuquicamata Subterránea.

## Áreas de Negocio

### Transmisiones y Ejes

En MD somos representantes oficiales de las principales marcas de tren de potencia en el mundo, tales como; Dana Spicer y ZF. Nos dedicamos principalmente a la comercialización de servicios de reparación, así como también a la venta de componentes para transmisiones, convertidores de torque, ejes diferenciales y cardanes. Nuestros equipos, tienen aplicación en distintos mercados, entre los que se cuentan minería, construcción, agrícola, portuaria, entre otros.

Podemos satisfacer todas las necesidades de transmisiones y ejes, con una alta variedad de productos eficientes. Nuestro valor agregado es la alta calidad de los productos y lo que se traduce en un beneficio para nuestros clientes y asimismo para el medio ambiente al ser piezas con poca necesidad de cambio y con capacidad de reparación y reconstrucción por parte de nuestros servicios de excelencia, junto a la realización de mantenciones adecuadas, lo cual es fundamental para maximizar la vida útil de los equipos.



Armado de tambor de embrague.

## Áreas de Negocio

### Oleo Hidráulica

Con un amplio mix de productos, somos representantes exclusivos de la marca Hawe Hydraulik en Latinoamérica, la cual ofrece soluciones de óleo hidráulica para industrias como la: Minería, energía, salud, construcción, entre otras. Sus productos cuentan con un sistema modular muy flexible, que se adapta a las necesidades de cada cliente y que abarca centrales hidráulicas, bombas de caudal fijo y variable, válvulas, cilindros y motores hidráulicos.

Los procesos eficientes, la rigurosa atención y el foco en la calidad garantizan la confiabilidad, la solidez y la larga vida útil de los productos Hawe. Si a lo anterior le sumamos el fuerte foco que nuestros representados le han puesto a la electrónica y la digitalización, el resultado son soluciones inteligentes para máquinas con eficiencia energética e hídrica, seguras, fiables, menos contaminantes y con una mayor vida útil.

Esto finalmente se traduce en no generar impactos negativos en el los procesos, aportando a las industrias en la reducción de los efectos que contribuyan al deterioro del ecosistema. Destacamos el servicio que prestamos a industrias de energías renovables solar y eólica.



*Descatamos el servicio que prestamos a industrias de energías renovables solar y eólica.*

## SERVICIOS MD

En MD prolongamos la vida útil de los distintos equipos de nuestros clientes, manteniendo la mejor eficiencia y calidad de producción en ellos a través de nuestras



Durante nuestra trayectoria, nos hemos especializado en el servicio de reparación y ventas específicas para el mercado industrial, desarrollando un sólido servicio insitu y de atención en las distintas sucursales que tenemos. Contamos con personal altamente capacitado y entrenado en las distintas casas matrices de las marcas que representamos. Poseemos la infraestructura, el conocimiento y el soporte logístico necesario para ofrecer un servicio de excelencia. Nuestro máximo desafío seguirá siendo la satisfacción total de nuestros clientes.

## Áreas de Negocio

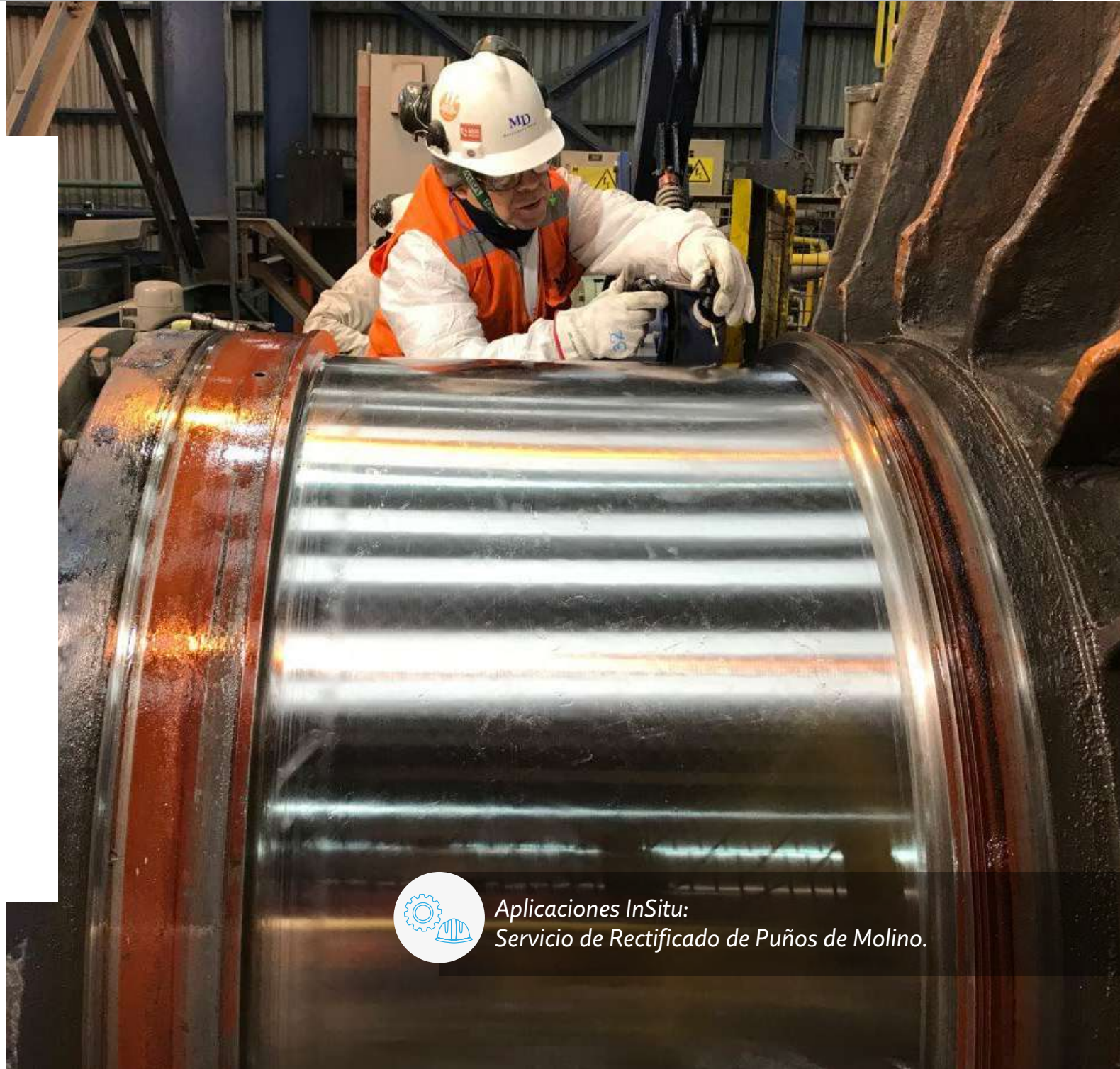
### Aplicaciones In Situ

Garantizamos operaciones confiables en entornos hostiles. Ofrecemos soluciones a las necesidades de nuestros clientes, que son únicas e innovadoras en el mercado.

In situ abarca los servicios de:

- Desintegración de metales
- Recuperación de hilos en molinos
- Rectificado de llantas y polines
- Rectificado de puños de molinos
- Corte y biselado de tubos
- Rectificado de superficies planas
- Rectificado de caras planas a flanges

Asimismo, proveemos con la instalación de nuestros productos y la fabricación de piezas para equipos en su propio terreno sin necesidad de movilizarlos, nosotros llegamos a ello manteniendo prácticas para no contaminar.



*Aplicaciones InSitu:  
Servicio de Rectificado de Puños de Molino.*

## Áreas de Negocio

### Aplicaciones In Situ

### Desintegración de metales

Para un mejor servicio en MD contamos con 4 sistemas completos para desintegrar metales, garantizando ahorros de tiempos por detención de equipos en un tercio del tiempo que se utiliza en la extracción de la manera tradicional por arranque de viruta.

Contamos con la tecnología más avanzada de Chile para el retiro de pernos cortados. Nuestro servicio nos permite retirar pernos cortados de los equipos de la forma más

rápida, precisa y segura que las técnicas convencionales de taladrado, fresado, torch; lo que significa menos tiempo de inactividad, aumentando la disponibilidad de los equipos de nuestros clientes.

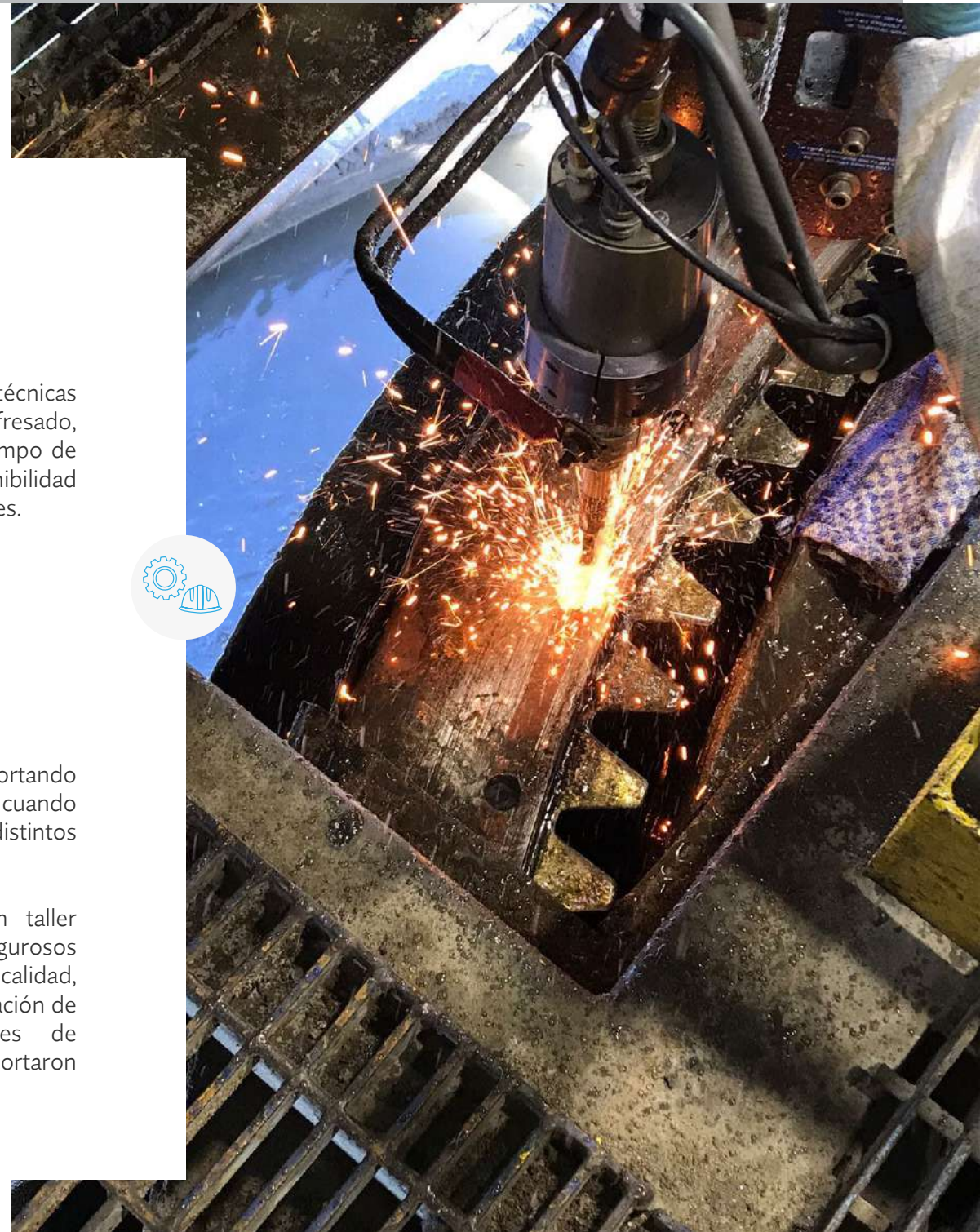
### Fabricación y Recuperación de Componentes

La fabricación de equipos nuevos lleva tiempo, recursos, y generación de emisiones de efecto invernadero, los cuales como organización apostamos por ahorrarles a nuestras marcas representadas, a nuestros clientes y sin duda al medio ambiente, ya que a través de nuestros servicios, aportamos en la reducción de huella de carbono, creando impactos positivos a la hora de disminuir la necesidad de equipos nuevos.

Nuestro trabajo impacta a diversas industrias en las cuales prestamos estos servicios, destacando el trabajo con perforadoras, palas mecánicas de cable, torres eólicas,

molinos, etc. Todo lo anterior aportando en la extensión de la vida útil cuando fabricamos y recuperamos distintos componentes.

Contamos con un servicio en taller especializado que pasa por rigurosos procesos de controles de calidad, revisión y evaluación de la fabricación de piezas pequeñas para partes de componentes que perdieron o acortaron su vida útil.





**VISIÓN  
SOSTENIBLE**

## Visión Sostenible

En 2021, Nos comprometimos a mediano y largo plazo a diez Objetivos de Desarrollo Sostenible, dirigidos a nuestro compromiso social y acciones ambientales, todos regidos por una gobernanza sustentada por gerencia y líderes para promover e incentivar a las buenas prácticas y cambios culturales.

**Buscamos Canalizar y sistematizar prácticas que reflejen los valores de la cultura MD, concientizar a los colaboradores, clientes y comunidad acerca de Gobernanza, Acción Ambiental y Compromiso Social. Colaborando en el interés común de crear impactos positivos.**

# VISIÓN SOSTENIBLE

## Pilares



### Gobernanza

*“Integración de objetivos sociales y ambientales transversales”*



### Acción Ambiental

*“Tomar responsabilidad de nuestras acciones ante el cambio climático y reducir el impacto para el medio ambiente”*



### Compromiso Social

*“Canalizar y dar una respuesta oportuna a las necesidades actuales entregando apoyo, ayuda y protección a personas o instituciones creando un impacto positivo, desplegando los valores MD a un círculo de influencia mayor”*



## METAS ACTUALIZADAS DE MAESTRANZA DIESEL, PUEDES HACER CLICK EN LOS ODS PARA REVISAR NUESTRAS ACTUALIZACIONES Y NOVEDADES



### 3. Salud y bienestar

**2025** Aumentar las actividades deportivas y recreativas dentro del horario laboral, con el fin de entregar bienestar a través de actividades externas a las laborales



### 4. Educación de calidad

Aumentar las oportunidades de acceso a becas y capacitaciones, permitiendo desarrollar un plan de carrera efectivo que facilite el desarrollo profesional y crecimiento personal.



### 5. Igualdad de género

**2022** tener plan de concientización de género con la ayuda de asesoría profesional en estos temas. Nuestra primera misión, es generar lenguajes y tratos profesionales que tengan perspectiva de género.

**2025** queremos duplicar la participación de mujeres en taller. Queremos equilibrar los equipos de trabajo con más mujeres.



### 6. Agua limpia y saneamiento

**2022** crea un proyecto anual dirigido a la reutilización de aguas en nuestros procesos de producción.

**2025** queremos minimizar en 50% las aguas residuales.



### 7. Energía asequible y no contaminante

**2030** inversión en energías renovables "energía solar" para sucursal de Antofagasta



### 8. Trabajo decente y crecimiento económico

**2025** Incorporar productos, utilizados en producción, con menor contaminación al medio ambiente en nuestros procesos productivos

**2025** Disminuir en un 30% las aguas contaminadas

**2025** Reducir en un 25% los residuos peligrosos en proporción a las OT



### 10. Reducción de las desigualdades

**2022** Iniciaremos con un programa de sensibilización y concientización en toda la organización, que busca generar espacios de aprendizaje acerca de lenguajes apropiados y tratos de igualdad y equidad.

**2022** crear un procedimiento ante recepción de denuncias de acoso y de lenguaje inapropiado.



### 12. Producción y consumo responsable

Sensibilizar a nuestros clientes en el valor de la sostenibilidad y el valor social de los procesos de Economía circular.

Monitorear y hacer públicos nuestros progresos en la gestión sostenible del agua

Reducir para el 2025 la creación de desechos en los procesos de producción en un 20%



### 13. Acción por el clima

**2022** Plan de concientización con relación al uso de materiales reutilizables y reciclables; y disminución de residuos.

**2022** Cuantificar Huella de Carbón



**GOVERNANZA**



Misión  
“Queremos servir con  
excelencia para contribuir  
a un mundo mejor”

# GOBERNANZA



**Agregamos valor** incrementando la disponibilidad y confiabilidad de procesos claves de nuestros clientes



**Ofertamos soluciones innovadoras y altamente especializadas** en mantenimiento integral de equipos, componentes, repuestos y operaciones en terreno



**Mejoramos continuamente nuestra calidad y productividad** para otorgar un servicio que deje huella a nuestros clientes y sus necesidades



**Lideramos el aprendizaje y la colaboración** para hacer de MD un lugar diferente, seguro y preferido donde trabajar



**Convivimos sustentablemente con nuestro entorno**, colaborando en el interés común de crear impactos positivos sociales y ambientales

## Estrategias Sustentables

Nos regimos por la declaración universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de los miembros de la familia humana

Protegemos y creemos fuertemente en nuestra misión y valores. Buscamos construir relaciones de confianza en base a la transparencia, respeto de los derechos humanos y responsabilidad del lugar que ocupamos en la sociedad.

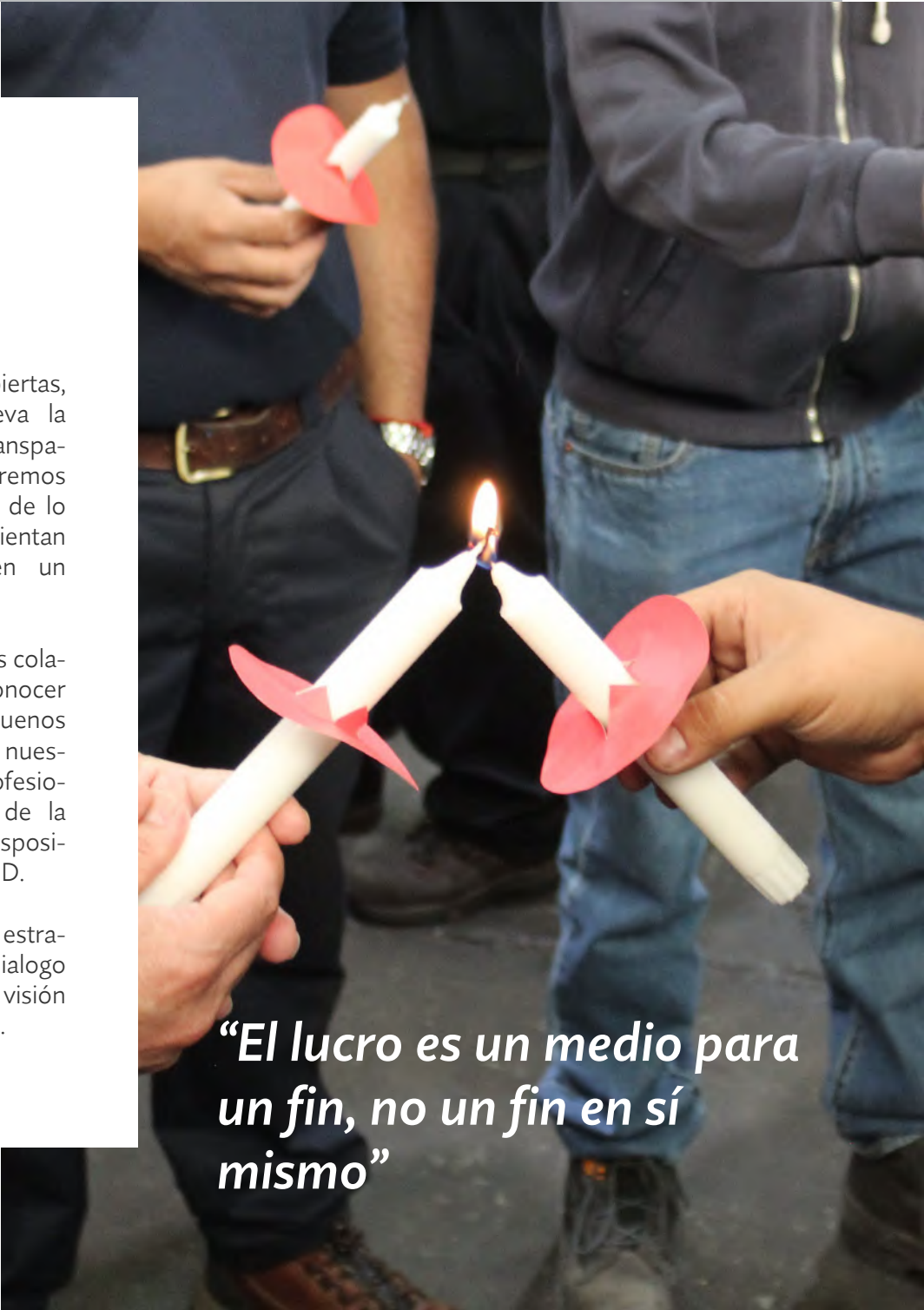
Buscamos la expansión de las ideas clave de sustentabilidad a lo largo de la organización y en nuestro público de interés, por eso nos comprometemos a generar actividades de Difusión, Inducción, Capacitación, Participación y Diálogo. Para integrar a nuestra cultura el valor de la sustentabilidad, y el impacto de las acciones ambientales y sociales.

## Transparencia, la base de nuestra gobernanza

Siguiendo nuestra tradición de puertas abiertas, queremos una organización que promueva la comunicación y diálogo. En este sentido, la transparencia es la base para la mejora continua. Queremos que todas las partes se sientan informadas de lo que hacemos, al mismo tiempo, que se sientan escuchadas por nuestra organización, en un ambiente seguro y de contención.

En la práctica, es mantener al tanto a nuestros colaboradores de las decisiones importantes y conocer sus preocupaciones. Así también, definir los buenos comportamientos esperables por parte de nuestros/as trabajadores/as, buenas prácticas profesionales, difusión y toma de conocimiento de la normativa y legislación vigente. Ponemos a disposición de todos, los estándares de trabajo de MD.

Para todo lo anterior hemos desarrollado tres estrategias dirigidas a transparentar e impulsar el dialogo para organizar nuestro trabajo y así lograr una visión integrada de lo que es Sustentabilidad en MD.



***“El lucro es un medio para  
un fin, no un fin en sí  
mismo”***

# Estrategias para Gobernanza Transparente

## Compliance

Compliance llegó a Maestranza el 2021, para dar cumplimiento a las exigencias de la Ley 20.393.

Sin embargo, para MD es un sistema de gestión que nos permite velar y promover la responsabilidad y obligaciones que tenemos como colaboradores de MD. Busca relacionarnos dentro de un marco de comportamientos coherentes con la organización que declaramos ser.

Por ello, creemos que la educación organizacional es clave para prevenir actividades riesgosas de delito, en relación a cohecho, lavado de activos, financiamiento al terrorismo y receptación. Así como también, lineamientos para relacionarnos entre nosotros, con nuestros clientes, proveedores y sociedad.

Como sistema de control, hemos dispuesto una línea de denuncias anónimas para prevenir y detectar situaciones de riesgo. Es una plataforma digital administrada por dos equipos: Comité de Ética y Agente Externo Especialista. El cual se pueden realizar en [www.resguarda.com/md](http://www.resguarda.com/md) u directo a al correo [reportes@resguarda.com](mailto:reportes@resguarda.com).

A la fecha, se han realizado charlas para que cada uno de nuestros colaboradores/as conozca su propósito y funcionamiento.

## Comité de Ética

Con el objetivo de gestionar, investigar y canalizar las denuncias recibidas las cuales pueden ser de diferente índole: Fraude Económico (lavado de dinero, robo de mercancías, bienes o valores, gastos y compras sin autorización, etc.) o Violencia a Personas

Por ello fue necesario tener un comité dirigido a delitos económicos y otro de denuncias especializado en reclamos sensibles hacia una violencia personal.



## Denuncias 2021 – 2022

\*línea de denuncias anónimas comenzó a mediados del 2021 donde se realizaron 2 denuncias y se incluyen hasta diciembre del 2022

Maltrato

1

utilización  
inapropiada de  
bienes

2

Mal desempeño  
empleado, abuso  
de poder

1

Acoso laboral

2

6

Denuncias

*Durante 2022 se realizaron 6 denuncias de las que se encuentran investigadas y cerradas, cabe mencionar que la totalidad de denuncias son 8, las cuales, 2 se realizaron de manera presencial, pero no hubo continuidad por parte del denunciante para completar el procedimiento lo cual quedan en registro pero no se finalizó, dejando al denunciante con la oportunidad de poder volver a realizar el procedimiento si lo desea.*

# Código de Ética

*El Código de Ética tiene como propósito documentar, orientar y enmarcar nuestras prácticas profesionales sobre la base de la legislación, normas vigentes, reglamento interno y valores MD.*

Buscamos que nuestros colaboradores se comporten dentro y fuera de MD de forma ética y profesional, estableciendo relaciones de confianza basadas en la integridad, honestidad y responsabilidad. Creemos que estos comportamientos son la base para construir relaciones sanas, un clima organizacional positivo y una organización sustentable, resguardando la reputación de MD.



# Trazabilidad

En Maestranza respetamos los derechos de la propiedad privada de trabajadores y clientes, es por ello que hemos creado políticas y procedimientos nuevos para resguardar la información de todas las partes interesadas a través de prácticas justas de operación.

Integrar los impactos de la organización en la economía, medio ambiente y personas permite identificar control con el fin de no afectar a las partes interesadas y la sociedad.

Estamos avanzando para, desde todos los líderes, estar preparados para supervisar la gestión de los impactos de la organización, tomar sus funciones y responsabilidad sobre estos.

Dentro de los estándares GRI las expectativas a una conducta empresarial responsable incluyen cumplir con la legislación y las normativas, respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los derechos de los trabajadores, y proteger el medio ambiente y la seguridad.

Buscamos adherirnos en el 2023 a reportar estas conductas sobre nuestro desarrollo sostenible, sobre como identificamos, prevenimos, mitigamos y rendimos cuentas sobre cómo la organización aborda sus impactos negativos.

## ISO 27.001

Buscamos preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información mediante la aplicación de un proceso de gestión de riesgos, y otorga a las partes interesadas confianza sobre su adecuada gestión en MD.

Estamos en proceso de la certificación de la ISO 27.001, Sistema de Gestión de Seguridad de la información, la que esperamos obtener para 2023.

Generamos procedimientos, política y nos encontramos con el desafío de concientizar a nuestros colaboradores en la consecuencia de sus acciones y lograr el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua de nuestro SGSI. Los cambios tienen el objetivo de crear hábitos más seguros para resguardar el conocimiento, la información interna y de todas las partes interesadas.

## OEA

Después de un arduo trabajo, logramos conseguir la Certificación OEA (Operador Económico Autorizado) otorgada por la Aduana, esta certificación nos ha entregado beneficios, tales como la tramitación rápida de nuestras importaciones, eximición de la prueba de origen de nuestras cargas de mercaderías originarias, reconocimiento a nivel internacional, como operadores y comunicación directa con Aduana. Próximamente, esperamos contar con esta certificación en MD Perú como un operador económico autorizado.

*“En Maestranza respetamos los derechos de la propiedad privada de trabajadores y clientes, es por ello que hemos creado políticas y procedimientos nuevos para resguardar la información de todas las partes interesadas a través de prácticas justas de operación.”*

# Certificaciones

*Definimos altos estándares en nuestros procesos, desarrollamos sistemas de gestión de calidad, seguridad y medio ambiente certificados para entregar el mejor servicio.*



Medio ambiente



Sistema de Gestión de Calidad



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional



Lugar número 4 como mejor empresa para trabajar en 2021 en la sección de mediana gran empresa



Distinguió a Maestranza por Trabajar con Calidad de vida



Entrego el premio a “Compromiso con la Capacitación”



**COMPROMISO  
SOCIAL**



**Nos preocupamos por  
mejorar la calidad de vida  
de las personas...**

# COMPROMISO SOCIAL

## Conciencia humana y Social latente

Dentro de nuestras principales preocupaciones ESG, nos sentimos orgullosos de estar a la vanguardia y en constante búsqueda de nuevas formas de ayudar. A través de diversas funciones como organización encontramos formas de cooperar en un bienestar total a la vida laboral como personal de colaboradores, colaboradoras y de la comunidad; proporcionando diversas oportunidades de compromiso hacia distintas maneras de ser un aporte a la sociedad.

## RSE

Como organización tenemos variados programas y proyectos tanto fijos como esporádicos en los cuales colocamos horas de trabajo, ayuda monetaria, contactos externos, entre otros.

Para mantener alineada a la organización y ayudar de la mejor manera, de manera eficiente, buscando las necesidades que podemos satisfacer, creamos el Comité de Responsabilidad Social Empresarial, el cual es de gran ayuda para canalizar las ayudas realizadas

***“En MD el lucro es un medio para un fin, no un fin en sí mismo”***



*Ayudas a la comunidad ...  
Algunos ejemplos,*

## Casa Franklin

Casa Franklin, o fundación CAMUF, Casa de acogida para adultos mayores en situación de vulnerabilidad. Ayudamos económicamente durante todo el año, además de proveer con balones de gas mensual; este año se remodelaron los baños, los cuales necesitaban extensa reparación y con la apropiada adecuación para la seguridad de las personas de tercera edad.

Es uno de los casos más reconocidos en Maestranza todos se mantienen al tanto y desean ayudar, llevándoles desayunos y acompañando algunos fines de semana y para eventos como Navidad, Fiestas Patrias en los cuales se hacen eventos en la fundación.

Para cada uno de los/las Colaboradores/as, son parte de nuestra comunidad Mdina.

## Hogar el Arca

Hace aproximadamente 2 años con la crisis de inmigración que vive nuestro país, otra de las fundaciones que apoyamos, transformó su foco de ayuda a la recolección de muebles y artículos de todo tipo para entregar a familias recién llegadas a Chile.

***Esta fundación ayuda a acogerlos en sus primeros meses en Chile y buscarles un lugar donde puedan acomodarse, de manera más definitiva.***

## Señora Jeanet

La historia de Señora Jeanet, a sus 68 años dormía en la estación de tren en Antofagasta, enferma de cáncer pulmonar y sin lugar donde refugiarse, supimos de su historia, tras ser conocida en la comunidad por vender en la calle, para poder sobrevivir.

Contó su historia a personal de portería, los cuales no dudaron en hablar con las personas correspondientes; y tras conversaciones en el comité, decidimos entregarle ayuda para que tuviera noches dignas en su propia habitación y acceso a exámenes médicos. Por su condición actual, tras algunos tropiezos, llevamos ya cinco meses ayudándola en su situación de vivienda y buscando alternativas y opciones para ayuda gubernamental.

## Cena Navideña Huechuraba

Para las actividades de entretenimiento que tenemos en MD tenemos un proveedor que realiza trabajos sociales en su comuna, Huechuraba, este año nos invitó a participar en la donación de la cena navideña para personas en situación de calle que se realiza en la plaza cívica de la comuna. En la actividad, las familias aportan en cocinar y cenar con ellos, asimismo dando la opción que personas con recursos limitados retiren sus cenas para llevarlas a sus hogares. Por otra parte, el grupo de vecinos del sector hace posible llevar a cabo esta iniciativa, todo en base a donaciones en productos; como organización aportamos con la entrega de pollos, arroz y gas.



## Formación Jóvenes para Chile

Formación de Jóvenes para Chile nace como una iniciativa para cooperar a personas recién tituladas o egresadas, que requieren un lugar para iniciar y desarrollar sus competencias laborales y para volverse atractivo en este mismo mercado tan competitivo. El propósito es entregar experiencia laboral, no obstante, también es aportar en aptitudes y autoestima, al poder ver sus fortalezas y reducir sus debilidades a través de capacitaciones, cursos, coaching y experiencia en el mundo laboral.

Es una oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, una oportunidad que no existe en el mundo laboral.

Lo vemos como una inversión a la sociedad, entregarle a una comunidad que comienza sus primeros pasos en un ambiente exigente y cada vez más competitivo con pocos espacios de aprendizaje personal y laboral.

No solo somos un aporte para cada uno de estas personas, sino para la industria. Actualmente el programa es limitado, centrado en un joven trabajador a la vez, por periodos cortos de 6 a 8 meses, para que exista una rotación y se genere un cupo permanente para que más de jóvenes tengan la oportunidad de pasar por el programa y desarrollarse profesionalmente. Por otra parte, hemos visto que en este periodo, es suficiente para extraer lo mejor de las personas ya sea personal como profesionalmente.



“

**Valentina Muñoz Retamal, Primera en ser parte de Formación de jóvenes para Chile, julio 2021, 8 meses, nos comenta:**

Formación de Jóvenes para Chile es un muy lindo proyecto, ya que por diferentes factores, actualmente es muy complejo ingresar al mundo laboral sin tener la experiencia requerida, entonces este proyectos de formación de jóvenes para Chile, ayuda mucho para adquirir experiencia y así lograr entrar a un trabajo estable.

Logre conocer personas que me ayudaron y guiaron tanto personal como laboralmente. Me quedo con las personas que lograron aportar un grano de arena en mi crecimiento personal, y con las personas que confiaron en mí y estuvieron dispuestos a decirme que aspectos debía mejorar como profesional. Crecí mucho en muy poco tiempo, me ayudaron a confiar en mí, a ser más segura como profesional, creo que las habilidades blandas fue lo que más trabajé en el proyecto de formación de jóvenes para Chile.

Creo que mi mayor desafío fue exponerme a personas. Siempre estuve muy segura de todos los conocimientos que había adquirido a lo largo de la universidad, sin embargo, el exponer frente a gran cantidad de personas me ponía muy nerviosa y durante la experiencia fue un miedo que logré superar

Ahora trabajo en una empresa importante del rubro, comencé apenas salí de MD, mi cargo está ligado a planificación de producción, lo que más me sirvió en mi actual cargo fue tener experiencia de antemano sobre el rubro.

**Valentina, 2022, tras un año de salir de MD**

”

## Cuidamos a nuestros colaboradores

“

En Maestranza Diesel, escuchamos, tenemos distintos canales para nuestros colaboradores que nos permiten directa o indirectamente conocer las necesidades que puedan surgir. Buscamos ser una organización que está atenta a las necesidades de cada uno, donde se fomentan los canales de diálogo. Como área personas buscamos mantener relaciones de confianza, ser cercanas es fundamental para que cada colaborador sepa que en este equipo puede encontrar un apoyo tanto personal como profesional, sé que si un trabajador no llega acercarse a área de personas o su jefatura, existen otros equipos de apoyo como el sindicato, Cepa o el comité paritario donde podrán canalizar su situación.

Queremos ser una empresa donde nuestras relaciones trasciendan más allá de lo laboral sino también a lo personal y a las familias. Saber que en la medida de lo posible estaremos dispuestos a ayudar.

Hemos podido ver que cuando un trabajador ve que la empresa lo valora, lo escucha, le da posibilidades de desarrollo, y además, tenemos la disposición de ayudarlo en alguna situación personal o familiar, así crece su compromiso, porque sabe que para nosotros no es solo un número sino que detrás hay una comunidad laboral que lo acompaña y lo cuida. No somos perfectos, pero nos esforzamos en ser un mejor lugar para trabajar cada día, tener una comunidad laboral que crece, donde la escucha y el trabajo en redes son claves para esto. Nuestros colaboradores han aportado en todo este tiempo con su compromiso, talento y pasión, esperamos retribuirles con una organización que se compromete y responde ante su bienestar.”

***Maria José Colmenares, Encargada de Área de Personas zona norte, Antofagasta***

”



## Diversidad, Equidad e Inclusión

### Equidad e Inclusión 2019 2020 2021

|                                                                                                       |        |        |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Indice de adulto mayor                                                                                | 3,50%  | 2,43%  | 2,86%  |
| Indice multicultural                                                                                  | 5,48%  | 6,25%  | 6,07%  |
| Indice de personas con discapacidad                                                                   | 2,26%  | 2,43%  | 2,50%  |
| Indice de genero                                                                                      | 12,90% | 15,28% | 17,14% |
| Indice personas capacitadas                                                                           | 88,40% | 48,30% | 39%    |
| Mujeres                                                                                               | 12,90% | 15,28% | 13%    |
| Hombres                                                                                               | 87,10% | 84,72% | 87%    |
| Indice mujeres en posición de liderazgo                                                               | 2,58%  | 2,78%  | 2,50%  |
| Indice de mujeres en posición de liderazgo en comparación a personas totales en posición de liderazgo | 19,50% | 18,60% | 18,42% |

*Este año nos propusimos en comenzar con la iniciativa de ser una organización DEI, con más Diversidad, Equidad e Inclusivo, junto a la consultora AHA Inclusión, realizamos un proceso de Diagnostico que nos entregó los lineamientos para comenzar con una estrategia dirigido a este foco, asimismo, estamos en proceso de certificar a dos personas de la organización para ser Gestora de Inclusión laboral.*

# Conciencia Humana y Social Latente

*Sentir confianza, seguridad y aceptación, es fundamental para crear una comunidad laboral sana. Cultivar el autocuidado es otra pieza clave para construir un clima laboral saludable. Por ello contamos con diversos programas para cooperar en mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y trabajadoras*

## Hospedaje gratis para practicantes de regiones

Cada año llegan practicantes mecánicos a terminar su etapa educacional. Para nosotros es una real responsabilidad y compromiso, prestarles la mejor educación práctica para que completen su desarrollo educativo. Este programa de hospedaje, inicia hace unos años al ver la necesidad de los liceos en regiones y comprobar la centralización del sector industrial en Chile, el que imposibilita a alumnos de otras regiones a poder desarrollar sus prácticas y mantenerse cerca de los lugares donde viven debiendo migrar a la capital, lo que es costoso para iniciar. Por ello proveemos el beneficio de optar a nuestro hospedaje gratuito, para practicantes de regiones, dando la oportunidad de estabilizarse económicamente.

Durante un año, ya contratados, le damos vivienda, desayuno, almuerzo y comida, entre otros beneficios y hemos visto el beneficio de retener una mano de obra de calidad. Además, se genera una comunidad de MD al vivir junto a sus compañeros, la sinergia y sentido de pertenencia se observa. Posterior a su práctica permanecen en MD comenzará su vida laboral ya conociendo nuestros procesos y cultura.



“

Desde San Fernando llegamos los 2 (hablando de su compañero Tomas Gilberto) con 17 años, con nervios y sentimental por salir de la localidad, es difícil, además, por pandemia y estallido social nos perdimos 3 años de educación práctica. Veníamos con poco rendimiento y esperanza de que pensarían que seríamos mejores de cómo llegamos, estábamos nerviosos, pero, fue una grata impresión, estaban disponibles y nos ayudaban, me desarrollé más rápido que en el liceo, es verdad que la práctica hace al maestro, me sentí cómodo al entrar. La convivencia en Maestría se ve que es más saludable, no, mucho más saludable, no se ven rivalidades, nos sentimos apoyados.

Me ayudó harto no tener gastos, como comida, transporte, era un gran ahorro. Es un buen recinto para relajarte, buenos vecinos. Ahora nos fuimos entre 3 que vivíamos ahí con lo que ahorramos. Estoy muy conforme con lo que he aprendido y la confianza que me han dado, siento que llegué sin saber nada y ahora ya con conocimiento básico aprendiendo cada vez más.

...Al elegirme, te hacen sentir importante, entrego mi iniciativa y me ven por eso.

**Kevin López, San Fernando, Realizo la práctica en MD en diciembre del 2021 y comenzó a trabajar en 2022 indefinido**

”

# Conciencia Humana y Social Latente



## Becas

Becas MD, es un programa que lleva años dentro de los beneficios que se pueden postular en Maestranza, el cual costea parte de los estudios de educación superior para los y las que deseen seguir desarrollando su educación, existen requisitos de postulación mínimo, pero está dirigido a todos y todas con el fin de apoyar su crecimiento. Pueden poner en práctica sus estudios y su conocimiento mientras estudian, y les damos la oportunidad de postular a mejores cargos internamente, somos parte del aporte a aumentar las personas con educación superior en Chile.



“

Es posible que hayan personas que por distintos motivos no tienen tantas redes personales, y saber que la empresa es tu segunda familia y te puede ayudar en instancias de dificultad, solo saber que se tiene ese respaldo da tranquilidad y nosotros como organización desde los distintos roles tenemos que ser garantes de esto.

**Jonathan Cifuentes, Supervisor de Producción, Antofagasta**

”

## Ayudas ex MDinos

Dentro de la Comunidad Mdina, Tenemos casos de Jubilados, personas que por diversos motivos dejan de trabajar en nuestra organización, los cuales buscan ayuda en Maestranza Diesel, saben con confianza tras los años en nuestra organización que tienen un espacio donde pueden solicitar ayuda y asistencia en necesidades propias o familiares, cada caso se evalúa y se gestiona, tener trabajadores preocupados no es bueno ni para ellos ni para nosotros.

# Junta Jubilados de ExMDinos

Se autodenominan viejos estandartes, ya llevamos dos juntas consecutivos con almuerzos realizados los sábados en nuestras instalaciones. Jubilados de MD es una invitación a volver a sus viejos tiempos en el cual se reencuentran con la empresa y con sus ex compañeros. Agradecidos de seguir siendo parte de la comunidad, de seguir siendo recordados por trabajadores de MD, porque para ellos es donde pasaron día a día por gran parte de sus vidas.



En nombre de Fernando Folsch, les Agradezco este momento, a don Arnoldo quien siempre ha tenido estos gestos de generosidad, empatía y de valoración al equipo de trabajo, que fue y será el motor de esta gran empresa Maestranza Diesel. Cómo hija de Fernando, agradecida también siempre, para mi padre esta empresa fue su vida y su segunda familia.

Muchas Gracias por mantenerse en contacto y preocuparse entre ustedes.

Las grandes empresas están hechas de personas y aquí se ve un puñado de buenas personas que vuelven a lo que fue su casa y eso es por algo.

El caso de Fernando Folsch irá siempre y cuando lo necesiten irá las veces que sea necesario, sigue siendo su mejor lugar.

Gracias MD

**Testimonio hija de don Fernando Folsch, 58 años en MD, Jefe de Producción**





# KPI

## Formación y Enseñanza, Desarrollo Profesional

La pandemia, fue un directo factor que impacto en las hora persona dirigidas a capacitaciones, nos detuvo el desarrollo profesional en formación debido a que muchas de estas no se pueden realizar de modalidad online. Sin embargo, queremos retomar el ritmo de entrenamiento a los trabajadores y trabajadoras, focalizando estos esfuerzos en el Desarrollo Organizacional, vale decir, alineando expectativas de crecimiento personal con los objetivos de la organización.

| Desarrollo profesional                         | 2019   | 2020   | 2021   |
|------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| Número de personas capacitadas                 | 88,70% | 48,30% | 53,57% |
| Hrs. capacitaciones                            | 9624   | 17476  | 11801  |
| Mujer                                          | 1833   | 2629   | 1985   |
| Hombre                                         | 7791   | 14847  | 9816   |
| Indice de horas dirigidas mujeres              | 19%    | 15%    | 17%    |
| Indice de horas dirigidas hombres              | 81%    | 85%    | 83%    |
| Indice de personas con becas de educ. superior | 2,58%  | 3,13%  | 3,97%  |
| Número de sesiones coach                       | 437    | 570    | 389    |
| Número de evaluaciones                         | 134    | 106    | 95     |

## GPTW 2021/4to lugar categoría mediana empresa

“

Decidimos participar en el GPTW para ver con un mecanismo externo, cuan real era nuestro buen clima, también por curiosidad para saber que mirada nos podía entregar de nosotros, además, tiene un modelo atractivo, y es reconocida a nivel internacional. Para nuestra sorpresa, nuestra primera evaluación quedamos entre las 35 mejores empresas para trabajar. Fue un orgullo y también un desafío grande, ya que quisimos aprender más del modelo Great Place To Work, de las experiencias de otras empresas, queríamos saber que fortalezas y debilidades teníamos como organización.

Compartir con organizaciones exitosas que creen en las personas, que creen en el modelo, que además tiene la generosidad de compartir buenas prácticas, es muy motivante y se arma una comunidad GPTW.

Otra ganancia es el orgullo de cada MDino y MDina, ya que es un logro individual y colectivo.

Es una fiesta que celebramos y una competencia muy entretenida y emocionante.

Es una excelente carta de presentación, para nuestros clientes.

Me llena de gratitud saber que es los líderes creen y trabajan por hacer de MD un mejor lugar para trabajar y es nuestra forma de hacer un chile mejor.

**Susann Jakob, Gerente de Área de Personas,  
30 años en MD**

”

Los Mejores  
Lugares  
para Trabajar™

Great  
Place  
To  
Work.

CHILE  
2021

### Satisfacción

|                                         | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------------------|------|------|------|
| Indice satisfacción laboral corporativo | 90   | 93   | 91   |
| Indice satisfacción laboral por área    | 88   | 93   | 92   |

# Salud Ocupacional, Salud Mental

Un Estudio realizado por la ACHS junto a UC, sobre la salud mental en Chile el cual en el último año aumentó un 2,5 puntos porcentuales a un 28,5%

Para principios del 2020 la población Chilena sufrió unos de sus peores momentos en salud mental el cual disminuyó a fines del mismo año, pero para abril del 2021 tras los primeros meses volviendo a la realidad pre pandemia extrema, la sociedad exhibió presencias de problemas en salud mental 6.1 puntos porcentuales arriba de noviembre 2020.

## Encuesta Psicosocial

junto a nuestros aliados ACHS realizamos la encuesta Psicosocial a todos nuestros colaboradores durante el 2do semestre del 2022, el cual entregó resultado BAJO en nivel de riesgos Psicosociales, entre las temáticas abordadas fueron Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia. Nos alegra conocer que nuestro clima laboral y niveles de impacto laboral son gratos para trabajar Para apoyar a la salud mental y el equilibrio en la vida personal, cooperamos en,

Asesorías financieras de parte de externo ante dudas de trabajadores/as, para así cooperar en toma de decisiones correctas y más eficientes para sus bolsillos.

Horas sesiones psicológicas para trabajadores/as y familiares. Tenemos psicólogo laboral interno y contamos con psicóloga externa para familiares que lo necesiten

Prestamos, un beneficio económico sin interés para trabajadores/as, financiación de deudas, cooperamos de la mejor manera y eficiencia a través de instituciones ayudas gubernamentales

Flexibilidad horaria, tienen la disponibilidad para poder cambiar sus horarios con tal de preocuparse de sus hijos.

## Estabilidad

2019 2020 2021

|                                                              |         |         |        |
|--------------------------------------------------------------|---------|---------|--------|
| Sesiones con psicólogo RSE (Carolina Soto)                   | 158     | 104     | 136    |
| Asesorías financieras trabajadores                           | 100     | 142     | 162    |
| Asesorías financieras externos                               | 2       | 15      | 5      |
| Número utilización de beneficios Bienestar y fondo Solidario | 388     | 1363    | 1057   |
| Indice de personas sindicalizados                            | 87,42%  | 87,85%  | 91,43% |
| Indice de personas cubiertos por negociación colectiva       | 87,42%  | 87,85%  | 91,43% |
| RSE*                                                         | no data | no data | 117    |
| Rotación total                                               | 3,80%   | -4%     | 16,60% |

\*Personas externas e internas que se les entrego distintas ayuda economicas y/o psicologicas



“

Hacia MD tengo mucho agradecimiento, estas oportunidades no se dan en otros lugares, si bien se viene instaurando el home office no todos lo tienen, me permite estar más tiempo con mi hijo, que para mí es lo esencial, es lo que buscaba, me da calidad familiar, maestranza me da tiempo con mi familia y confianza porque nunca han cuestionado mi trabajo. Estar aquí y ser parte de MD me hace sentir muy agradecida y afortunada estoy segura que estas posibilidades no se encuentran en otros lados.

**Camila Gonzalez, Antofagasta, trabaja desde la casa y viene 1 o 2 días de la semana a trabajar presencial, tiene un bebe y fue contratada con fuero maternal**

”

# Seguridad

Herramientas y Sistemas que ayudan a pensar y vivir la seguridad

*El Bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras es fundamental para un buen clima laboral, dentro de los procesos de MD existen riesgos críticos asociados a: equipos móviles, trabajos con calor, maniobras de levante de carga pesada, entre otros; por lo que existen procedimientos para todo tipo de acción que se lleve dentro de las instalaciones, pero un punto importante es el conocimiento de esto a todos los colaboradores, la constante comunicación, evaluación, retroalimentación que se realiza para mantenernos fuera de acontecimientos no deseados.*

En Maestranza Diesel contamos con un Sistema de Gestión de Exposiciones, conformado por 3 herramientas o modelos, que responsabilizan a todo cargo para prevenir eventos de riesgo. Estos son:

## CEPA 2016

Responsables: trabajadores y trabajadoras

## Safe Aligne 2018

Responsables: supervisores, no solo asigna trabajo u obligaciones

## LGF 2020

Responsables: Procesos gerencia, alto mando

Concientizarse de las necesidades, ver barreras y entregar recursos, ver el compromiso de parte de gerencia a las personas

MD  
un lugar  
seguro.



# Adaptive

En este sistema de información, se almacenan todos los datos y registros de actividades generadas por el sistema de seguridad. Esta herramienta de ACHS, a la el cual, los participantes tienen acceso a datos que ayudan a tomar decisiones y ver las necesidades de gestión.

Antes, la seguridad se veía de manera reactiva en todas las organizaciones, primero debía suceder el accidente para realizar alguna acción de mejor.

Después del grave suceso de los 33 mineros, en 2010, el cambio de cultura de la seguridad dio un vuelco hacia la gestión de Prevenir, busca descubrir exposiciones anticipándose a que el suceso riesgoso se lleve a cabo.

Por ello desde el 2016 comenzamos con la BÚSQUEDA de EXPOSICIONES y trabajar los riesgos. Para lograr observar, necesitamos de mecánicos y mecánicas que se encuentran observando constantemente a quien se encuentre expuesto a la línea de fuego, “entre pares nos ayudamos”, previniendo esta exposición y retroalimentando de las actitudes positivas.

Con estas herramientas, hemos logrado controlar exposición, aumentar comportamiento seguro y disminuir comportamientos riesgosos.

Cultura y barreras, se están resolviendo cada vez, de manera más eficiente y rápida, la tecnología ayuda a la gestión de prevención y el involucramiento de áreas y alta dirección, a mejorar las barreras culturales del liderazgo.

MD tiene un gran sistema que une CEPA, SAFE ALIGNE Y LGF y la unificación de estos datos a través de ADAPTIVE, logrando que cada sistema pueda dirigirse a los mismos objetivos.

Durante El 2022 Se Realizó La Campaña “¿tienes Un Minutito?” El Cual Invitaba A Reflexionar Sobre Las Decisión Que Realizamos Constantemente, Prácticamente Automáticas, Con El Fin De Que Las Personas Se Tomen El Tiempo De Pensar En Que Harás Y Como Eso Lograra No Afectar Ni Provocar Accidentes.

| Salud y Seguridad en el Trabajo                                  | 2019    | 2020   | 2021    |
|------------------------------------------------------------------|---------|--------|---------|
| Número fatalidades resultantes de lesiones por accidente laboral | 0       | 0      | 0       |
| Tasa fatalidades resultantes de lesiones por accidente laboral   | 0       | 0      | 0       |
| Número de lesiones por accidente laboral                         | 2       | 2      | 5       |
| Tasa de accidentabilidad                                         | 0,64    | 0,69   | 1,72    |
| Tasa de frecuencia                                               | 3,03    | 3,35   | 8,48    |
| Tasa de gravedad                                                 | 33,36   | 20,12  | 335,65  |
| Días perdidos por accidentes                                     | 33      | 29     | 198     |
| Total horas trabajadas                                           | 659,463 | 589,90 | 596,304 |
| Tasa lesiones por accidente laboral                              | 0,64    | 0,69   | 1,72    |
| Número lesiones por accidente laboral                            | 2       | 2      | 5       |

“trabajadores y trabajadoras Conviven con el riesgo constante y ellos entregan las necesidades que tienen...trabajamos a voz de los trabajadores”

## Observadores CEPA

“

Lo positivo de Cepa es la mirada desde el trabajador, lo normal que se encuentra es que los modelos de seguridad sea desde prevención o jefaturas, que ellos te digan que hacer y que no, y que ellos te cuiden, pero CEPA tiene la mirada de, dime tu que necesitas para yo cuidarte.

El respaldo de la jefatura está, nos motivan a que sigamos y podamos contar con ellos para seguir con nuestra labor

Al integrar CEPA se crea una comunidad, se responsabilizan entre sí, se evalúan las acciones, se hacen las preguntas correspondientes, porque conocen de las consecuencias.

Todos los días tenemos reuniones de revisión de alertas donde analizamos accidentes ocurridos y nos preguntan ¿Qué necesitan? ¿Qué hacemos para cuidarte? Se les hace partícipe del proceso, más ojos ven más exposiciones.

Antes uno veía acciones que no se cuestionaba, hoy en día están todos tus compañeros observándote y cuidándote.

Yo he vivido accidentes fatales, para que esto no ocurra en MD, la experiencia tiene que ser traspasada, si me dan el espacio y la oportunidad de traspasar esa experiencia, lo hago.

**Héctor Contreras, líder Cepa desde 2015,  
Concepción**

”





**ACCIÓN  
AMBIENTAL**

# PROTEJAMOS NUESTRA TIERRA

## Medición Huella

Este año nos comprometimos en medir nuestras emisiones de gas efecto invernadero para crear estrategias focalizadas a reducirlas. Según los últimos estudios de la ONU limitar la temperatura global a no más de 1.5°C, ayudaría a evitar impactos climáticos y mantener el clima estable, sin embargo, actualmente está temperatura es de 2.8°C, por ello para nosotros como organización es importante aportar en la reducción de la huella de carbono y reducir los impactos negativos.

**Utilizando la norma ISO 14.064-1:2019 los resultados de la huella de carbono del 2021 fueron:**

| Alcance                            | COMBUSTIÓN FOSIL    |                     |                      | Otros GEI<br>CO <sub>2</sub> e (t) <sup>*)</sup> | CO <sub>2</sub> e (t) | Aporte<br>% |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|--------------------------------------------------|-----------------------|-------------|
|                                    | CO <sub>2</sub> (t) | CH <sub>4</sub> (t) | N <sub>2</sub> O (t) |                                                  |                       |             |
| Alcance 1                          | 138,5               | 0,16                | 1,08                 | 0,00                                             | <b>139,70</b>         | 1,49%       |
| Alcance 2                          | 168,0               | --                  | --                   | --                                               | <b>167,97</b>         | 1,79%       |
| Alcance 3                          | 8.863,9             | 66,45               | 42,16                | 108,0                                            | <b>9.080,47</b>       | 96,72%      |
| Total nacional de emisiones de GEI |                     |                     |                      | 9.388,15                                         | t CO <sub>2</sub> e   |             |

| Sucursal                   | Alcance 1 | Alcance 2 | Alcance 3 | Total, t CO <sub>2</sub> e |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|----------------------------|
| Antofagasta                | 28,6      | 69,2      | 58,4      | 156,3                      |
| Santiago                   | 91,2      | 86,2      | 9.014,8   | 9.192,2                    |
| Concepción                 | 19,9      | 12,5      | 7,3       | 39,7                       |
| Total, t CO <sub>2</sub> e | 139,7     | 168,0     | 9.080,5   | 9.388,1                    |

**Nuestra Huella de Carbono Corporativa es de 9.388,47 t CO<sub>2</sub>e, de las cuales el 96,7% proviene de actividades indirectas de alcance 3, es decir, no controladas por la organización. Siendo un 97,9% de las emisiones de Casa Matriz**

Cabe mencionar, que esta es una estimación preliminar, la huella corporativa podría variar si se identifican, para los próximos años, otros niveles de actividad.

A photograph of a wind farm with several large wind turbines in a grassy field under a clear sky. Two workers wearing hard hats and safety vests are standing in the foreground, looking at a document. The image is used as a background for the text.

## Industria de Energías Renovables

Chile carbono neutral al 2050, una de las exigencias del ACUERDO DE PARÍS (2015); parte importante para lograr esto, son la inversión en energías renovables. Los proyectos de grandes parques eólicos que están realizando grandes empresas, requieren de proveedores de mantención y reparación, para los que sólo un grupo reducido se especializa y califica en los servicios que necesitan los componentes que crean una torre eólica. En MD nos sentimos orgullosos de ser parte del grupo reducido que le presta servicios de mantención y reparación de torres eólicas.

***Nuestro próximo horizonte es prepararnos para el hidrogeno verde como fuente de energía limpia.***

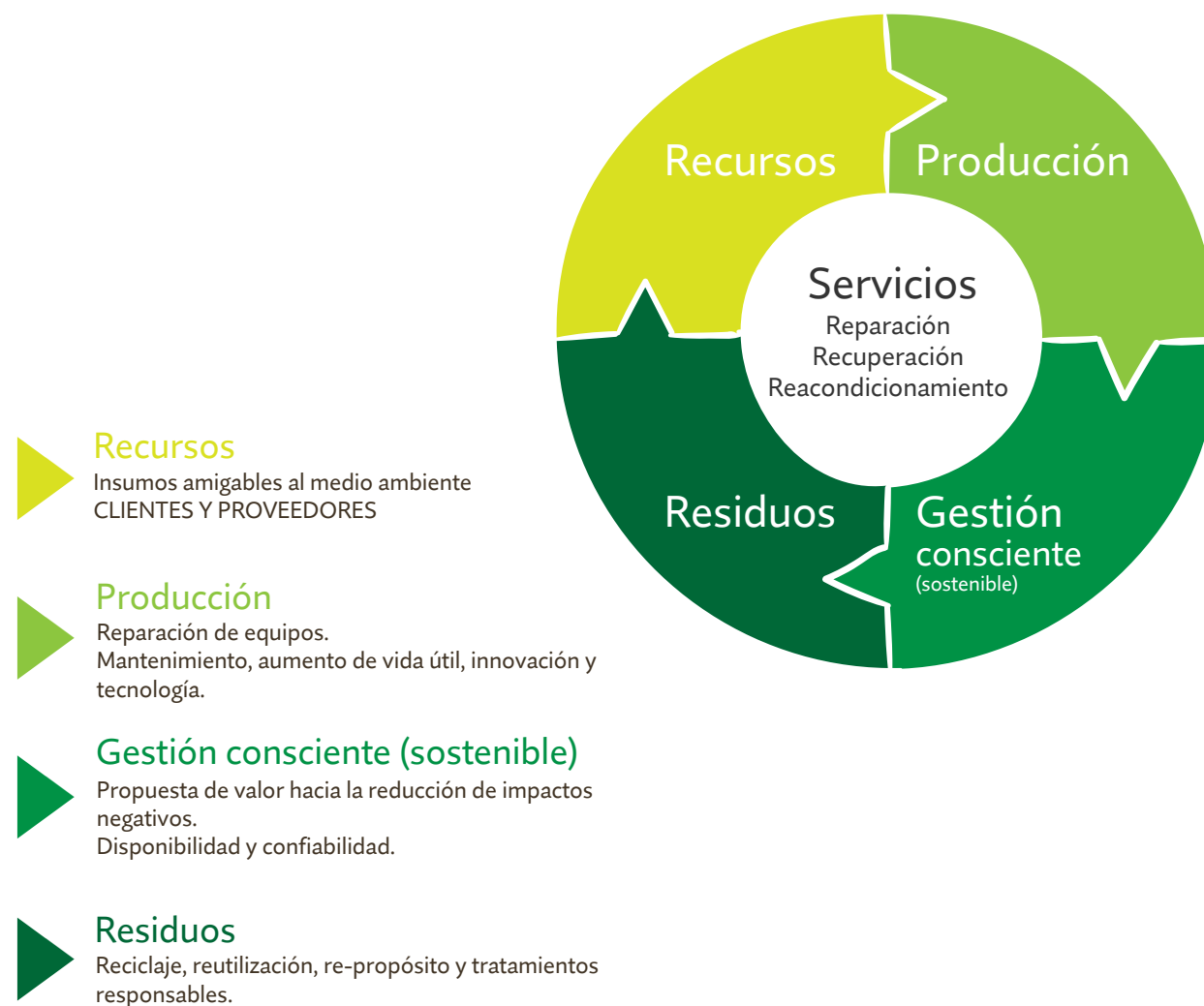
# Economía Circular en nuestros procesos

Seguimos el modelo de Economía Circular, generando valor a través de actividades claves dirigidas a la re manufactura, renovación y reacondicionamiento. Además, trabajamos en la reutilización de materiales y reciclaje de residuos como concepto de minimizar la eliminación. Además, trabajamos en la Reutilización y Reciclabilidad.

## Flujo de economía circular

A través de nuestros servicios aportamos en la economía circular, nuestra oferta de valor es aumentar el ciclo de vida de maquinarias, equipos y componentes.

Para todas nuestras marcas representadas, contamos con servicios para prolongar la vida y útil y mantener la mejor eficiencia y calidad a través de la Reparación, Recuperación y Reacondicionamiento.



*A través de nuestros servicios aportamos en la economía circular, nuestra oferta de valor es aumentar el ciclo de vida de maquinarias, equipos y componentes.*

# Economía circular en nuestros servicios

Nuestras 3R Mdinas, Reparar, Recuperar y/o Reacondicionar. Son aspectos claves para el desarrollo sostenible de nuestros clientes, mercado, etc.

Entregamos una ganancia al reducir los efectos que contribuyan al deterioro del ecosistema, al disminuir el consumo de recursos y generación de desechos, a través de servicios que proveemos a nuestros clientes, les aportamos a ellos a reducir sus impactos a través de;

**Aplicaciones In Situ**, ofrecemos soluciones a las necesidades de nuestros clientes, que son únicas e innovadoras en el mercado. Asimismo, la instalación de todos nuestros productos y fabricación de piezas para componentes, enfocados a la remanufactura, reparación y refacción.

**Fabricación y Recuperación de Componentes TGM**, La fabricación de equipos nuevos lleva tiempo, recursos y, en consecuencia, generación de emisiones de efecto invernadero lo cuales podemos ahorrarle al medio ambiente, a nuestras marcas representadas y a nuestros clientes. Por otra parte, a través de nuestro servicio, aportamos en la reducción de huella de carbono al disminuir la necesidad de equipos nuevos, aumentando la vida útil de maquinarias. Nos dirigimos a diversas industrias, entre los cuales prestamos nuestro trabajo y dedicación.



1

## Reparar

Realizar los cambios necesarios a una cosa que esta estropeada, rota o en mal estado para volver a su funcionamiento.

2

## Recuperar

volver a colocar en servicio algo considerado inservible o especialmente materiales o componentes usados.

3

## Reacondicionar

es la revisión o eventual reparación de productos, maquinas o sistemas descompuestos para hacer posible que sean utilizados nuevamente.

*Nos sentimos orgullosos de extender nuestros servicios, a la industria de la energía renovable.*



*Nos propusimos a cuantificar nuevos aspectos en residuos, buscando precisar el análisis, así disminuir la generación de residuos al mínimo.*

## Conciencia Ambiental

Es un desafío reducir la utilización de recursos naturales, como también los que producen huella de carbono. Nuestra producción subió durante el 2021, lo que llevó a aumento de utilización y consumo de ciertos factores, pero estamos orgullosos de ver que en otros ayudó el aumento de proyectos y concientización para hacer menos uso de estos.

Nos propusimos a cuantificar nuevos aspectos en residuos, buscando precisar el análisis, así disminuir la generación de residuos al mínimo.

### Consumos

2018    2019    2020    2021

| Agua                           |         |                |                |                |
|--------------------------------|---------|----------------|----------------|----------------|
| Consumo total de agua          | 8.616   | 10.417         | 9.164          | 9.043 m3       |
| Aguas residuales producidas    | 63,50   | 64,25          | 27,47          | 36,46 m3       |
| Indice agua residual producida | 0,74%   | 0,62%          | 0,30%          | 0,40%          |
| Energía                        |         |                |                |                |
| Consumo energía                | 639.143 | 626.402        | 810.916        | 413.655 kwh    |
| Consumo de gas                 | 28.499  | 8.657          | 10.039         | 9.634 m3       |
| <b>Total horas trabajadas</b>  |         | <b>659.463</b> | <b>589.902</b> | <b>596.304</b> |

## Residuos e indicadores respecto a 3R

### MD Reduce, Reutiliza y Recicla como también, recupera.

#### Reducir

cambiar nuestros hábitos de consumo hacia un modelo más sostenible. Si reducimos el consumo se evita la generación de residuos, el gasto de materias primas y, por lo tanto, se reduce el impacto en el medio ambiente.

#### Reutilizar

usándolos de nuevo o dando otra utilidad a los productos alargamos su vida útil.

Reciclar: promover las mejores prácticas en la gestión de los residuos y utilizar aquello que sea posible como materia prima para la fabricación de nuevos productos.

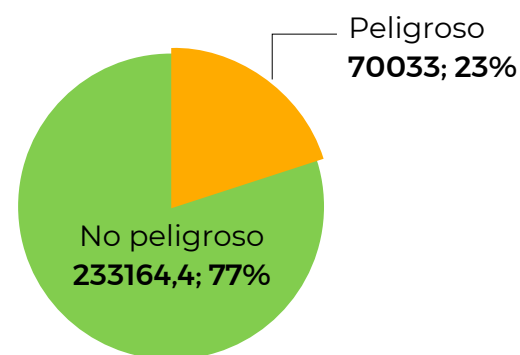
#### Recuperar

dar nuevos usos a productos que se van a desechar.

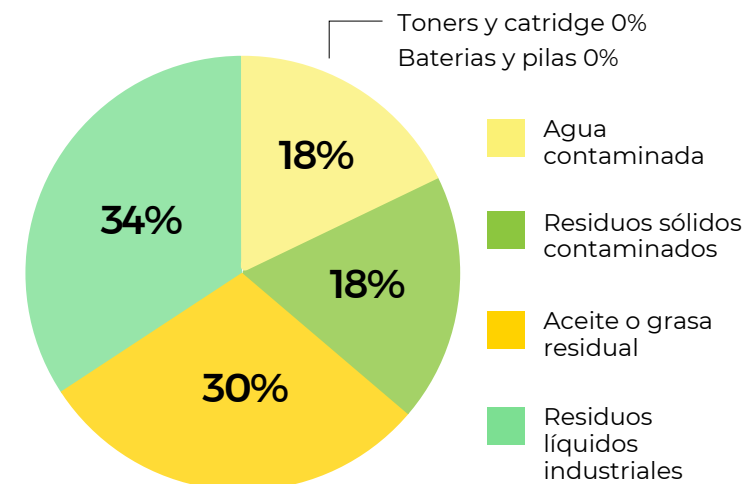
## Residuos

|                                                                      | 2018    | 2019    | 2020    | 2021        |
|----------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|-------------|
| <b>Total residuos producidos</b>                                     | 364.067 | 316.203 | 194.121 | 303.197 kg  |
| Residuos peligrosos                                                  | 643.126 | 57.233  | 27.624  | 70.033 kg   |
| Residuos no peligrosos                                               | 300.941 | 258.980 | 166.497 | 233.164 kg  |
| <b>Desglosado en métodos de eliminación</b>                          |         |         |         |             |
| Reutilización                                                        | 0       | 0       | 0       | 0           |
| Reciclaje                                                            | 230.876 | 174.365 | 173.586 | 203.140 kg  |
| Vertedero                                                            | 69.855  | 104.130 | 30.243  | 30.024 kg   |
| Almacenamiento en el sitio                                           | 0       | 0       | 0       | 0           |
| Peso total residuos peligrosos generados destinados a eliminación    | 63.126  | 57.223  | 27.624  | 70.033 kg   |
| Peso total residuos no peligrosos generados destinados a eliminación | 300.941 | 258.980 | 166.497 | 1233.164 kg |

### Tratamiento responsable



### Tipos de residuos peligrosos



## Índice según total residuos producidos

2018 2019 2020 2021

|                            |     |     |     |     |
|----------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Reutilización              | 0   | 0   | 0   | 0   |
| Reciclaje                  | 63% | 55% | 89% | 67% |
| Vertedero                  | 19% | 33% | 16% | 10% |
| Almacenamiento en el sitio | 0%  | 0   | 0   | 0   |

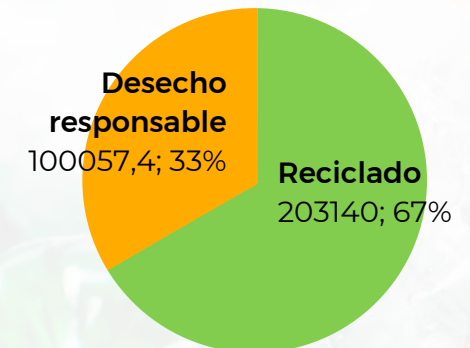
## Residuos

2018 2019 2020 2021

|                                |        |         |        |            |
|--------------------------------|--------|---------|--------|------------|
| Cartón o papel                 | 1.475  | 1.852   | 2.047  | 1.762 kg   |
| Latas de aluminio              | 0      | 0       | 0      | 29 kg      |
| Maderas                        | 20.375 | 17.007  | 11.105 | 25.183 kg  |
| Plásticos                      | 280    | 17732   | 149    | 208 kg     |
| Residuos metálicos             | 98.180 | 32.182  | 22.332 | 174.225 kg |
| Residuos informáticos          | 30     | 428     | 0      | 518 kg     |
| Vidrios                        | 0      | 111     | 621    | 1.125 kg   |
| Aceite o grasa residual        | 30.764 | 14.716  | 8.500  | 20.657 kg* |
| Agua contaminada               | 16.400 | 21.700  | 9.500  | 12.500 kg  |
| Batería y pilas                | 0      | 0       | 0      | 17 kg      |
| Residuos domiciliarios         | 69.855 | 104.130 | 30.243 | 30.024 kg  |
| Residuos líquidos industriales | 47.164 | 42.616  | 18.000 | 24.000 kg  |
| Residuos sólidos contaminados  | 15.862 | 14.607  | 9.624  | 12.858 kg  |
| Toners y cartridge             | 0      | 0       | 0      | 1 kg       |
| Botellas plásticas             | 0      | 0       | 0      | 90 kg      |

\*Nuestros proveedores certificados que desechan las aguas residuales contaminadas miden según cantidad de contenedores los cuales se encuentran en kg, en tabla "agua" se puede ver la transformación a m3

## Tratamiento de residuos



# Manos a la acción

## Digitalización de procesos

El Proyecto de Cambio de Digitalización de Documentos se enfoca en cambiar los formatos y registros de control en papel, digitalizando la información que actualmente genera de forma física. Las ventajas de este cambio, permite una mayor colaboración de documentos, la agilización de procesos, actividades y tareas más eficientes, más seguras y mantener la información actualizada, disponible y sobre todo, reducir impresiones y propiciar la seguridad de los datos. Este fue el plan piloto para otros tipos de registros de uso diario que aún se realizan de modalidad física, realizar el cambio a la plataforma online donde se sube información diaria, centralizando la información y de este modo es más rápido y eficiente el control, actualización y revisión de documentos

## Campañas medio ambiente

Lo primero es tener los recursos disponibles para que todo Mdino/a pueda hacer su parte y reducir sus impactos. Por otra parte, buscamos la constante concientización.

Dentro del año 2022 nos propusimos a aclarar conceptos: explicar cambio climático, la economía circular, mantener hábitos de buen reciclaje y los colores correspondientes estandarizados, los tipos de plástico y cartón que se pueden reciclar. Dando énfasis a las recomendaciones para la primera fase de 3R, reducir la generación de residuos.



*Dentro del año 2022 nos propusimos a aclarar conceptos: explicar cambio climático, la economía circular, mantener hábitos de buen reciclaje y los colores correspondientes estandarizados, los tipos de plástico y cartón que se pueden reciclar. Dando énfasis a las recomendaciones para la primera fase de 3R, reducir la generación de residuos.*





## Agradecimientos

*Queremos agradecer a todos los colaboradores y clientes por el tiempo dedicado y por los aprendizajes que nos han hecho crecer. Seguimos en el camino de mejorar continuamente.*

Elabora: Maike Ilic

Revisa: Fernanda Clavijo

Aprueba: Lorena Quiroz

Creación: Viviana Acum, Ma. José Colmenares, Fernanda Clavijo, Cesar Hernández, Maike Ilic, Susann Jakob, Mitzi Nazareno, Lorena Quiroz, Felipe Sandoval, Luis Sepúlveda.

Edición: Mitzi Nazareno