

Ret

Revista El Teniente

22
Octubre
2021

Año 52
Nº 2.485




5 años
POR CHILE



Rige desde el 1 de noviembre

Los principales beneficios del nuevo convenio colectivo

 PAG. 4



PAG. 10



**ASÍ SE EJECUTA
NUESTRA
PLANIFICACIÓN
ESTRATÉGICA**



PAG. 16



**JEFES Y JEFAS DE
TURNO ASUMEN
ROL CLAVE EN LA
TRANSFORMACIÓN**



PAG. 26



**EL TENIENTE
LOGRA DISTINCIÓN
EN LOS KAIZEN™
AWARDS CHILE**



#LaSeguridadEsdeTod@s

Covid-19:

Presidente ejecutivo alerta ante aumento de casos



El aumento de personas enfermas por Covid-19 en las últimas semanas –en promedio, sobre los mil casos, con una positividad de 2,5%– nos alerta frente a una potencial tercera ola, un escenario esperable según los especialistas.

Más preocupación nos causa que en Codelco los contagios se hayan incrementado en nuestras faenas en 105% semanal, hasta llegar a 43 casos en los últimos siete días, la mayor cantidad registrada de los últimos tres meses.

El testeo y el refuerzo de los controles mitigadores en toda la Corporación, para evitar el alza de transmisión del virus, nos permitió detectar esta alza.

Como bien saben, hemos desarrollado una sólida estrategia para enfrentar la pandemia, basada en los protocolos ministeriales y estándares sanitarios, junto con el apoyo permanente de la Pontificia Universidad Católica. Pero esto no basta, necesitamos el compromiso de todas y todos, así como el de sus familias, para cuidarnos.

El llamado es a seguir las recomendaciones básicas en el entorno de trabajo y con sus seres queridos:

Promover la vacunación. La dosis de refuerzo es esencial para mantener la inmunidad. Los estudios dan cuenta de la generación de un significativo aumento de anticuerpos, lo que evita contraer la enfermedad y contagiar a otros(as).

Testear, trazar y aislar. Participar de esta medida de prevención de acuerdo a la frecuencia definida por cada centro de trabajo.

Aforos reducidos. Respetar la distancia física en el trabajo y en el ámbito social.

Mantener activas las medidas sanitarias. Recordar el lavado frecuente de manos y el uso correcto de las mascarillas certificadas, pues siguen siendo las mejores medidas de autocuidado.

Sé que esta pandemia nos ha golpeado de manera profunda a todos y todas, y que luego de casi dos años ha sido agobiante en muchos sentidos, pero debemos estar alertas frente al escenario actual, por eso les pido, encarecidamente, que nos unamos en un único objetivo: mantener el autocuidado en todo lugar, por el bien de ustedes, sus seres queridos y sus colegas.

Muchas gracias,
Octavio Araneda, presidente ejecutivo

Un convenio colectivo para la transformación



ESCUCHAR
EDITORIAL

Preparar, explorar, proponer, intercambiar y lograr un acuerdo son las etapas típicas de una negociación. Y eso fue lo que durante meses desarrollamos con los equipos de la empresa y la dirigencia rol B de El Teniente para presentar una propuesta final de convenio colectivo a las bases de las organizaciones sindicales, que finalmente aprobaron el documento.

No obstante eso es solo la primera parte de una relación que nos acompañará el periodo 2021-2024, comenzando su aplicación el 1 de noviembre próximo.

Esa es la razón por lo que en esta edición de Revista El Teniente, exponemos de manera sencilla y didáctica los nuevos beneficios contenidos en el documento que regulará la relación de la empresa con los trabajadores y trabajadoras.

Estimo que este nuevo marco de relaciones dará respuestas adecuadas no solo a las legítimas aspiraciones de tenientinos y tenientinas, sino que también será el aliciente que apalanque la tan necesaria transformación de toda la organización.

A veces tendemos a mirar este documento solo como el libro de los beneficios concretos, sin advertir que allí están plasmados los sueños y aspiraciones colectivos de construir una mejor empresa, una organización capaz de superar su espacio de confort para desafiarse a ser aún más grande y mejor. Ser más moderna, ser más inclusiva, ser más diversa, ser más sustentable, ser más amable con la comunidad, ser los que más aportan indirectamente a que nuestro país sea un espacio donde cada chileno tenga la oportunidad de nacer, vivir y crecer de mejor manera.

Y esa es la razón por la que junto al logo de Codelco El Teniente hemos plantado un motor que nos mueve a todos: "Damos Todo por Chile".

Ese es el propósito que nos mueve, esa es la visión que nos acompaña en cada minuto del trabajo, al inicio de cada turno y también cuando volvemos a casa con la satisfacción que el documento que establece cómo será nuestra relación no solo nos permite construir nuestros proyectos personales y familiares, sino que también contribuye, de manera efectiva, a hacer un país mejor.

“

Los llamo a valorar los acuerdos que logramos, a hacer el mejor uso de ellos, a sentirnos orgullosos de ser pioneros en una serie de beneficios que abren perspectivas de crecimiento para las mujeres que laboran en El Teniente, para nuestros hijos y para cada integrante de este equipo".

Por todo lo anterior es que los llamo a valorar los acuerdos que logramos, a hacer el mejor uso de ellos, a sentirnos orgullosos de ser pioneros en una serie de beneficios que abren perspectivas de crecimiento para las mujeres que laboran en El Teniente, para nuestros hijos y para cada integrante de este equipo.

Y también a participar, aportar y sentirnos comprometidos hasta los huesos con las transformaciones que llevamos adelante para hacer de El Teniente la mejor empresa, la más apreciada, la que genera más orgullo en Chile y la región.

Un abrazo afectuoso y les pido que se cuiden, cuiden a su familia y compañeros y compañeras. La pandemia ha cobrado fuerzas en estos días y nuevamente nos amenaza.

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente



Rige desde el 1 de noviembre

Los principales beneficios del nuevo convenio colectivo

El acuerdo con la totalidad de los sindicatos de El Teniente permitió concretar una serie de mejoras que, a la vez, permiten que nos proyectemos con la mirada puesta en seguir aportando excedentes para el país.

El 31 de agosto, dos semanas antes de cumplirse el plazo para iniciar un proceso reglado, los sindicatos de El Teniente suscribieron el nuevo convenio colectivo para el período 2021-2024.

Los sindicatos N° 5, El Teniente, Caletones, Sewell y Mina Unificado y N° 7 firmaron un acuerdo que trae consigo diversos beneficios para los trabajadores y trabajadoras, que mejorarán su calidad de vida y sus condiciones laborales.





Medidas de conciliación: Palanca clave

Los beneficios o medidas de conciliación son una palanca clave de la gestión de la Diversidad e Inclusión en Codelco. Nos permiten fomentar el balance de la vida personal, laboral y familiar de nuestros equipos, al mismo tiempo que potenciamos el bienestar de nuestros trabajadores/as y sus familias.

En División El Teniente tenemos un firme compromiso de crear ambientes de trabajo basados en el respeto, que al mismo tiempo permitan desarrollarnos en nuestras capacidades. Una adecuada conciliación nos permite balancear los aspectos personales y familiares con el ámbito laboral, para lograr un equilibrio virtuoso.

Codelco recientemente actualizó su política de Diversidad e Inclusión, donde se compromete a trabajar en la búsqueda de una cultura más diversa e inclusiva, y donde se destaca la conciliación como elemento clave para fomentar un buen ambiente laboral.

En este contexto, durante el proceso de Negociación Colectiva llevado a cabo durante el mes de agosto pasado, en conjunto con las Organizaciones Sindicales Rol B de la División, logradomos importantes avances en estas materias, dentro de las más relevantes y que rigen a partir del 1 de noviembre, están las siguientes:



“

Este convenio nos permite avanzar en temas de desarrollo y beneficios para los trabajadores y trabajadoras, con una División que se proyecta con diversidad e inclusión, y que también apunta a transformar las relaciones laborales y compatibilizar mejor el trabajo y familia”.

Rodrigo Yanes, gerente de Recursos Humanos.





Nuevos beneficios de salud: ampliar y mejorar coberturas médicas



Seguro Dental

Foco:

Todos los trabajadores y trabajadoras Rol B y sus cargas.

Alcance:

50% de descuento en prestaciones definidas en red cerrada Clínicas Dentales (más de 200 a nivel nacional), tope anual por beneficiario, deducible por grupo familiar, edades límites de ingreso y permanencia y carencia por única vez en ciertas prestaciones.

Financiamiento:

60% costo prima empresa / 40% costo prima trabajador(a).

Operatoria:

- Trabajador(a) o su carga debe seleccionar una de las clínicas de la red cerrada y agendar hora de atención para revisión y/o prestación.
- Los precios de convenio son iguales en toda la red, por tanto la elección de la clínica depende de ubicación, comodidad y disponibilidad.
- Para prestaciones comunes el descuento se realizará automáticamente al momento de pagar previa verificación de condición de beneficiario.
- Las prestaciones más complejas deberán ser evaluadas previamente por la compañía, una vez aprobadas, generar el descuento pactado.

Seguro Catastrófico

Foco:

Trabajadores y trabajadoras Rol B que sean beneficiarios del Seguro Complementario de salud (5.3.9 bis) y sus cargas.

Alcance:

Cobertura en prestaciones de alto costo/catastróficas sobre deducible, después de bonificación Isapre y seguro complementario. Con tope por evento, deducible individual con tope por grupo familiar, bonificación mínima Isapre/ Fonasa y preexistencias.

Financiamiento:

60% costo prima empresa / 40% costo prima trabajador(a).

Operatoria:

Seguro Catastrófico opera automáticamente una vez alcanzado el monto del deducible, al presentar la documentación de gastos para reembolso (bonos, reembolsos, boletas y documentación hospitalaria).



Nuevos permisos de conciliación: compatibilizar responsabilidades familiares y personales

Permiso Post-Natal madres

Foco:

Trabajadoras Rol B.

Alcance:

15 días corridos adicionales al Post-Natal Parental de 84 días (modalidad jornada completa).

Operatoria:

Se otorgarán en la forma de permiso pagados, de manera automática al término del permiso Post-Natal Parental, una vez presentada la licencia post natal de la trabajadora o enviada a Llicenciasmed@codelco.cl

Permiso por Nacimiento para padres

Foco:

Todos los trabajadores Rol B.

Alcance:

2 días adicional al Permiso por Nacimiento legal, 7 días totales.

Operatoria:

Se debe notificar a la jefatura respectiva, obtener certificado de nacimiento y hacer llegar copia a dirección de administración de personal, al correo permisosdet@codelco.cl.

Permiso Trabajadora libre disposición

Foco:

Trabajadoras Rol B.

Alcance:

1 día de permiso pagado al año para mujeres, no acumulable. (Considera año convenio para totalizar 3 permisos en periodo).

Operatoria:

Se debe notificar y coordinar previamente con la jefatura respectiva, luego notificar a dirección de administración de personal copiando requerimiento a permisosdet@codelco.cl.

Permiso Acompañamiento por Enfermedad Catastrófica

Foco:

Todos los trabajadores y trabajadoras Rol B.

Alcance:

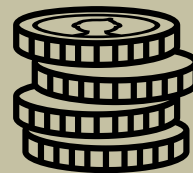
1 día de permiso pagado al mes, hasta 12 al año, no acumulables. Aplica para hijos(as) y/o cónyuge o conviviente civil.

Operatoria:

Ante evento de enfermedad catastrófica, reunir antecedentes médicos del caso y solicitar calificación de patología catastrófica a Comisión de Salud Divisional, quienes revisarán los antecedentes y validarán permiso. Una vez aprobado, se deberá coordinar con su jefatura respectiva para la programación de los permisos.



Nuevo beneficio previsional: mejorar las pensiones de las trabajadoras



Depósito Convenido

Foco:

Trabajadoras Rol B.

Alcance:

Aporte empresa de 1 UF/mes como ahorro adicional para mejorar fondos de capitalización individual.

Operatoria:

Se debe firmar en AFP contrato de Depósito Convenido por el monto señalado, el que debe hacer llegar a la Dirección de Administración de Personal al mail sahum003@codelco.cl.

Mejoras en bonos y beneficios vigentes: apoyar a las familias de la división



Becas para hijos e hijas estudiantes

Foco:

Todos los trabajadores y trabajadoras Rol B.

Alcance:

Mejora en las becas para ciclo escolar y universitario (dentro de Rancagua).

Operatoria:

Para proceso 2022 se contempla la solicitud vía autoservicios de Gestión de Personas y Sistemas (GPS) para facilitar gestiones.

Asignación casa

Foco:

Todos los trabajadores y trabajadoras Rol B.

Alcance:

Incremento en las ayudas tanto para solteros(as) como casados(as). Adicionalmente se considerará a solteros con cargas legales en la categoría de casados.

Operatoria:

Para trabajador(a) soltero con cargas legales mantener actualizada la condición de carga en Caja Los Andes.

Ayuda de Nacimiento

Foco:

Todos los trabajadores y trabajadoras Rol B.

Alcance:

Incremento en la ayuda por nacimiento.

Operatoria:

Enviar certificado de nacimiento al correo beneficiosdet@codelco.cl.

Asignación de Matrimonio

Foco:

Todos los trabajadores y trabajadoras Rol B.

Alcance:

Incremento en la ayuda por matrimonio. Incluye uniones civiles.

Operatoria:

Enviar certificado de matrimonio o acuerdo unión civil al correo beneficiosdet@codelco.cl.

Ayuda por funerales

Foco:

Todos los trabajadores y trabajadoras Rol B.

Alcance:

Incremento en la ayuda por fallecimiento. Mejoramiento de cláusula ante fallecimiento de trabajador(a).

Operatoria:

Enviar certificado de defunción y comprobante/boleta al correo beneficiosdet@codelco.cl.

Aguinaldos Navidad y Fiestas Patrias

Foco:

Todos los trabajadores y trabajadoras Rol B.

Alcance:

Incremento en los aguinaldos tanto de Navidad como de Fiestas Patrias.

Polideportivo Estadio El Teniente

Foco:

Todos trabajadores/as Rol B.

Alcance:

Disminución en la tarifa mensual en tramos de hasta 2 beneficiarios además del trabajador(a).

Operatoria:

Durante noviembre 2021 se reabrirá Polideportivo para uso de las familias de la División, implementando protocolos COVID, para promover un estilo de vida saludable a través de distintas actividades deportivas (clases dirigidas, tenis, futbolito y actividades en multicancha).

Bono vacaciones

Foco:

Todos los trabajadores y trabajadoras Rol B.

Alcance:

Incremento en el bono de vacaciones y de la tabla de recargos por asistencia.



Damos todo por Chile:

Así se ejecuta la planificación estratégica de El Teniente

La División definió los principales objetivos estratégicos, planes, roles y sistemas para el despliegue y seguimiento del proceso de transformación que vive la Codelco y El Teniente. Este conjunto permite alcanzar el compromiso de valor declarado en la estrategia divisional para hacer frente a los desafíos del quinquenio.



5 Objetivos Estratégicos

En El Teniente se definen 5 Objetivos Estratégicos que son la guía para avanzar y concretar la transformación y a partir de estos se despliega un importante número “**Planes de Implementación Tácticos**” (PITs).



La estructura de la planificación

Los PITs buscan aumentar el desempeño de los distintos procesos, con un indicador e impacto claramente definido y cuantificado, para contribuir al logro del objetivo estratégico respectivo. A su vez, cada PITs se compone de “**palancas**”, que representan un plan detallado con una serie de actividades, con responsable y plazo orientado a mejorar el desempeño de las principales variables que en su conjunto impactan en el indicador de un PIT.



Objetivo Estratégico

Ámbito de trabajo a nivel de fase/gerencia que tienen por objetivo alcanzar o **habilitar el compromiso de valor declarado en la estrategia divisional**, en base a las iniciativas estratégicas. Se compone de PITs.



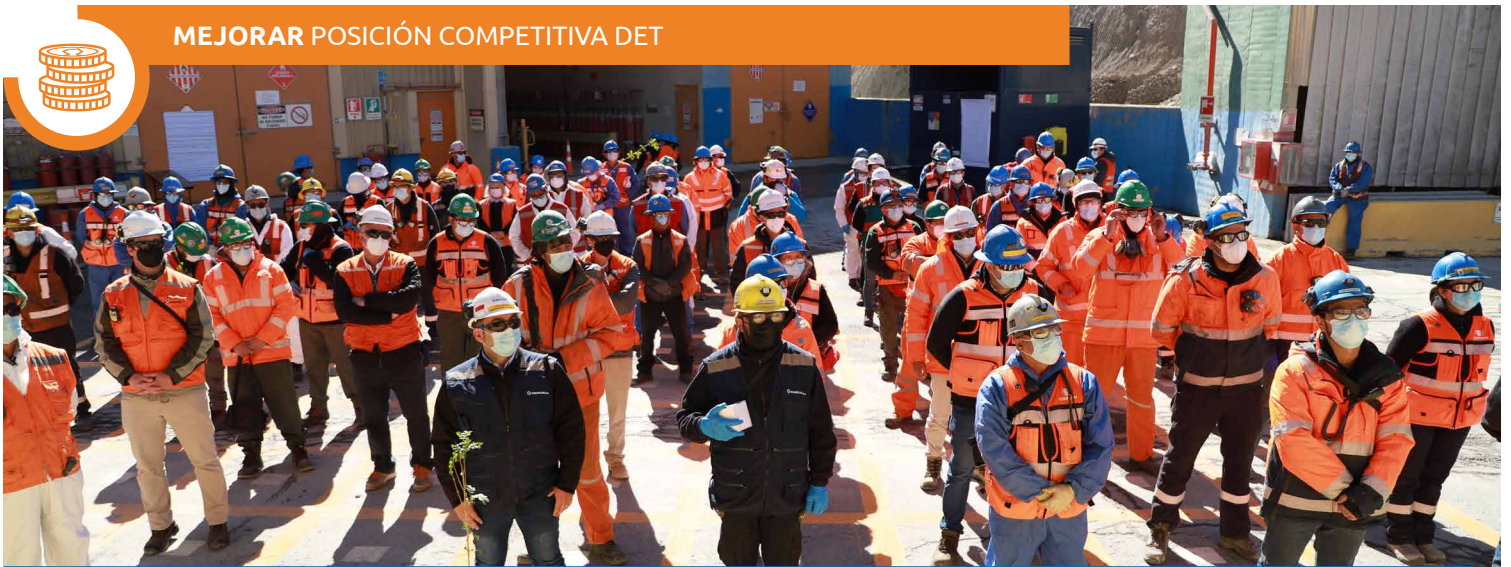
PIT

Plan de Implementación Táctico, que tiene por objetivo **aumentar el desempeño a nivel de proceso**, contribuyendo al logro de la acción. Se compone de palancas.



Palancas

Plan detallado que define una serie de actividades, cada una con responsable y plazo, orientado a mejorar el desempeño de las principales variables que en su conjunto impactan en el **objetivo/KPI** de un PIT.



Roles y responsabilidades

El proceso de transformación requiere liderazgos de involucramiento por parte de los distintos actores en la estrategia, con el fin de cumplir los planes y objetivos de los PITs. Para ello, se definen 3 roles principales, los cuales en su conjunto deben velar por conectar equipos, generar alineamiento, desafiar a ir más allá y tener una cultura de disciplina:



Líder

Vela por la implementación de cada uno de sus PIT(s). Marca las directrices y guía en los procesos de toma de decisiones importantes.



Champion

Garante de la elaboración del PIT, con plazos y responsables asociados, controla avances e identifica necesidades para la realización.



Equipo

Elaborar un plan (PIT) con una planificación, diseña la solución, implementa y ejecuta.

Gobernanza de la estrategia

Para asegurar que los PITs logren el impacto comprometido, se debe realizar seguimiento de los planes tanto en plazo e impacto, como también identificar de forma oportuna el plan de acción ante situaciones de no cumplimiento. Para ello, a nivel de Gerencia General en conjunto con la Dirección de Control de Gestión y Estrategia y Dirección Excelencia Operacional, se definen 2 instancias semanales:



Gobernanza estratégica

Seguimiento PITs Estratégicos

Seguimiento de 12 PITs donde se comprueba el impacto alcanzado vs planificado. También se destraban obstáculos, se levantan solicitudes de apoyo para la toma de decisiones en conjunto con GG y CED.



Seguimiento PIT GG

Presentación Champion a GG-PITs Divisionales

Seguimiento de un PIT en particular (según calendario) donde se presenta contexto, objetivos, seguimiento de hitos. También se destraban obstáculos, se levantan solicitudes de apoyo para la toma de decisiones en conjunto con GG.

A la fecha, en El Teniente hay definidos 27 PITs para los 5 objetivos estratégicos

1

MAXIMIZAR EL VALOR DE LOS ACTIVOS

- Sistema de manejo de manejo materiales tte8
- Recuperación Planta
- Vulnerabilidad Recurso Hídrico
- Mantenimiento/SOMA
- 400 KTMF
- CIO para quinquenio
- Molienda Convencional
- Oferta Mina para los 160 ktpd@2026
- SAG'sa 86 ktpd promedio año
- Filtros
- Recuperación de agua
- Sewell
- Moly
- Mantención GPTA
- Aumento margen fundición
- Cobre moldeado
- Operación Planta Tratamiento Escoria.

2

MEJORAR POSICIÓN COMPETITIVA DET

- Insumos críticos/materiales
- Desarrollo negocio con Terceros
- Productividad e Inteligencia de Servicios
- Cadenas de valor con Sello Codelco en Abastecimiento de B&S

3

DESAFIAR LA GESTIÓN DE INVERSIONES

- Optimizar ejecución capex y racionalizar inversiones

4

EL TENIENTE SUSTENTABLE

- Comunidades
- Energía Sustentable
- Gestión Integral de Residuos

5

CULTURA DE TRANSFORMACIÓN Y SEGURIDAD

- Transformación Cultural
- Cero Fatalidad

¿Qué se entiende por excedentes de Codelco?



Ingresos por venta de cobre y subproductos menos costos de producción, gastos financieros, administración y otros ingresos/gastos no operacionales.

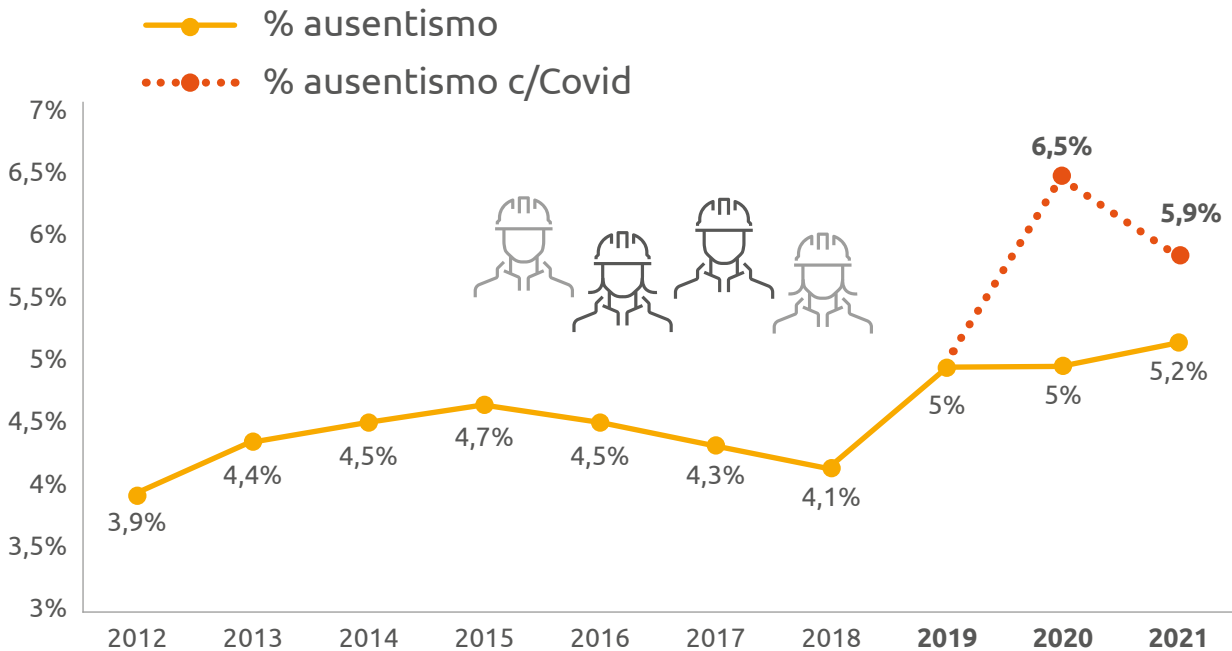
“

La importancia del control y seguimiento de la estrategia radica en la búsqueda de mejores oportunidades en el largo plazo, con el fin de cumplir el compromiso que tenemos tanto con la región y el país”.

Camila Gutiérrez, ingeniera de Dirección de Control de Gestión y Estrategia.



El alto ausentismo nos afecta a todos



El Teniente presenta una tasa de 5,9% que es mayor a lo registrado en la última década, lo que representa a unos 200 trabajadores y trabajadoras que no asisten a la División.

Mientras avanza para cumplir sus compromisos productivos, de la mano de la seguridad y los cuidados Covid para cada uno de sus integrantes, El Teniente presenta una situación complicada en cuanto a ausentismo laboral, con la tasa más alta de los últimos 10 años.

La División tiene actualmente un 5,9% de ausentismo, lo que significa que 200 trabajadores y trabajadoras diariamente no asisten a la División.

“Si dejamos de lado la componente estructural, de personas con casos de difícil recuperación, y lo relacionado con el Covid, nos preocupa la salud del resto de los trabajadores. Hoy, más que nunca, debemos cuidarnos pues cada equipo necesita a todos sus integrantes para desarrollar una labor segura y productiva. Hoy, más que nunca, necesitamos el compromiso general para cumplir las metas que tenemos con el país. Por eso quiero hacer un reconocimiento a todos y todas los que han estado presentes, pese a todas las dificultades que ha generado la pandemia, en el trabajo y en el hogar”, plantea el gerente de Recursos Humanos, Rodrigo Yanés.

5,9%

Ausentismo

Significa que:



200

trabajadores y trabajadoras **no asisten a la División**



Impacto al equipo de trabajo

“El alto ausentismo genera un impacto en los equipos de trabajo. Por un lado está la sobrecarga laboral de quienes asisten al trabajo y porque también con la ausencia pueden impedir o dificultar que uno de sus integrantes se tome vacaciones. Entonces todas y todos nos vemos afectados”, dice Rodrigo Yanes.



Más de 4 mil licencias

A septiembre 2021 se han gestionado más de 4.000 licencias médicas, lo que equivale a que cada trabajador o trabajadora haya presentado al menos 1 licencia en el año.

Tasa de ausentismo Presupuesto 2022:

3,5%

Para alcanzarlo necesitamos que, al menos, vuelvan a subir 3 de los 6 buses que actualmente dejan de transportar a trabajadoras y trabajadores.



Jefes y jefas de turno asumen rol clave en la transformación



El viernes 15 de octubre, integrantes de la Planta de Filtros y Secados y de la Superintendencia Mina Sur dieron inicio a un proceso formativo para conocer la estrategia de negocio de El Teniente, asumirla y potenciarla con sus equipos de trabajo.

Durante 6 meses, jefas y jefes de turno de las gerencias de Plantas y Minas participarán en un proceso formativo para conocer la nueva estrategia de negocio de El Teniente y Codelco, empaparse de ella y empezar a aplicarla con sus trabajadores y trabajadoras, en un rol que será clave para la transformación de la compañía.

El inicio del camino se dio el viernes 15 de octubre cuando integrantes de la Planta de Filtros y Secado y de la Superintendencia Mina Sur se reunieron con el vicepresidente de Operaciones Centro Sur, Mauricio Barraza para conversar abiertamente sobre el futuro del negocio, plantear dudas y conocer los beneficios de esta nueva mirada.

“Este es el inicio de una actividad que haremos con todas y todos los jefes de turno para que entiendan el proceso que llevamos adelante, que es tarea de las y los ejecutivos, supervisores y trabajadores, ya que al final son las personas quienes van a construir la transformación de Codelco”, resaltó Mauricio Barraza.

La primera ola del proceso formativo se inició en las divisiones Radomiro Tomic y El Teniente, con el objetivo de avanzar hasta cubrir el 100% de sus jefas y jefes de turno.



Ellos van a tener la responsabilidad de ser los movilizados, las personas que harán que esto permee al resto de la organización para ir avanzando en todos los procesos de cambio que debemos llevar adelante”.

Mauricio Barraza, vicepresidente de Operaciones Centro Sur.



Sumaremos a nuestros trabajadores y trabajadoras al proceso de transformación. Y lo haremos a través de estos líderes, con quienes tendremos un proceso potente para empoderarlos, que se conecten con el propósito y que convoquen a sus equipos en todo lo que tiene que ver con desarrollo de personas y C+”.

Mary Carmen Llano, gerenta corporativa de Transformación Cultural y Talento Estratégico.

“Involucrarnos y sumar a nuestros equipos”

“Durante mucho tiempo fuimos cuello de botella. Pero gracias a la aplicación del C+ salimos adelante y esta transformación nos va a ayudar a mejorar tanto en la parte operacional como laboral con nuestros equipos, para que los trabajadores y trabajadoras entiendan hacia dónde va este barco”.

Celso Rubio, jefe de turno Planta de Filtros.



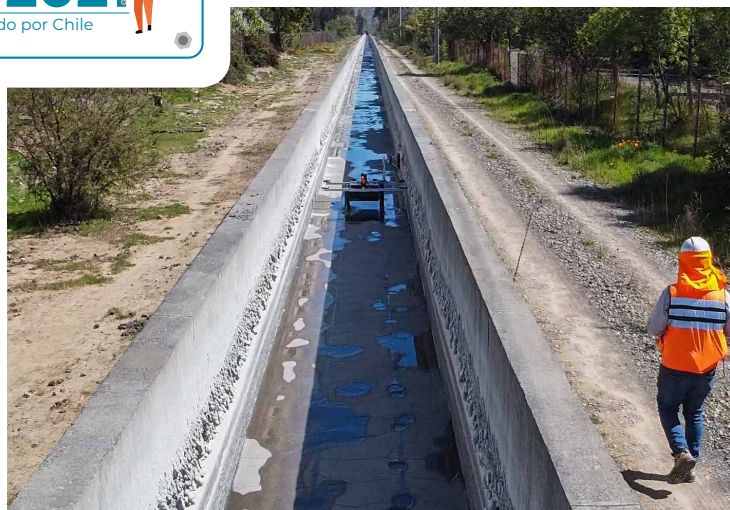
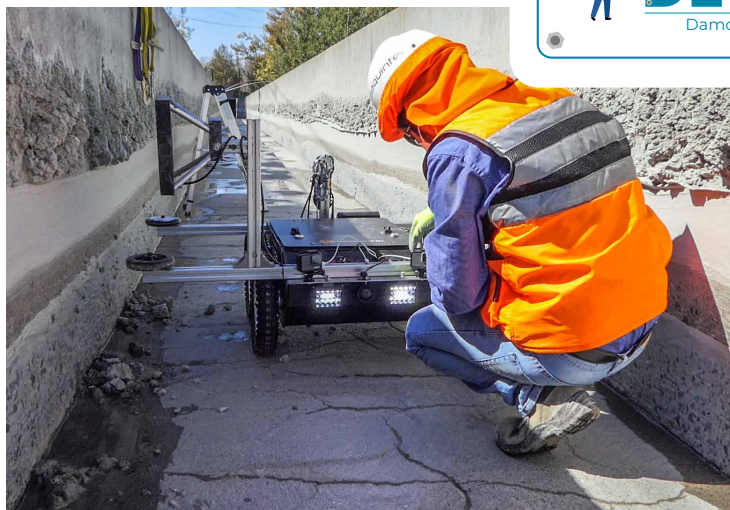
“Como primeros actores de este nuevo programa de cambios tenemos que involucrarnos y sumar a nuestros equipos, que son de alto nivel, muy competitivos y con ganas de salir adelante, para seguir siendo una empresa estatal que se debe a todos los chilenos y chilenas”.

Luis Obregón, jefe de turno Pacífico Superior.





#LaSeguridadEsdeTod@s



Inspección robótica del canal de relaves

Para revisar los más de 85 kilómetros de estructura, El Teniente utilizó un aparato tecnológico capaz de levantar la información en pocos días, con un software especial para detectar condiciones y su estándar para mejorarlas.

Como parte de la Mantención 2021, El Teniente hizo una completa revisión de su canal de relaves, con el objetivo de garantizar la continuidad operacional de la empresa de manera segura y sin riesgo para el medioambiente y la comunidad.

Para hacer más eficiente el proceso, la Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos (GTRH) contó con un robot especialmente diseñado para este tipo de infraestructura, que recorrió y escaneó la canaleta, con un láser y cámaras especiales.

El jefe de Mantenimiento de la Superintendencia de Tranques y Relaves de la GTRH, Miguel Galarce, destacó el aporte de esta innovación y agradeció la colaboración de División Andina, que facilitó el contrato con la empresa Maquintel, a cargo de la tarea.

“Hasta el año pasado este recorrido se hacía a pie, con personas que a través de una inspección visual detectaban desgastes y eventuales zonas afectadas. Introducir esta herramienta tecnológica nos permite optimizar el gasto en mantención y aumentar la confiabilidad de nuestro sistema de transporte de relaves. Así, pasamos de un mantenimiento preventivo a uno predictivo”, resaltó.



EL ROBOT RECORRIÓ DEL ORDEN DE 72 KILÓMETROS DE LOS MÁS DE 85 KILÓMETROS DE CANALETA, Y A FINES DE OCTUBRE LA GTRH CONTARÁ CON EL INFORME ASOCIADO AL LEVANTAMIENTO, DE UNA FORMA MÁS DETALLADA Y CONFIABLE.

Operación impecable



“El futuro de El Teniente exige una operación impecable de nuestros relaves. El canal atraviesa más de 40 kilómetros de comunidades entre la región de O’Higgins y la Metropolitana, por lo que debemos prevenir los potenciales riesgos de manera eficiente y proactiva, y esta inspección va en ese camino”, comentó Marcelo Vera, gerente (i) de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos.

Principales trabajos durante la Mantención 2021:

- Reemplazo de más de 420 juntas de dilatación interior canaleta
- Reparación de más de 4.000 m de muros, piso y/o losa de fondo de canaleta al interior y exterior de túneles
- Reparación de revestimientos de canaleta metálica en puentes La Paula, Cachapoal 2 y La Cadena
- Reparaciones estructurales en cajones disipadores en Carén
- Mantención en compuertas de sistemas de emergencia (desvíos: Barahona-Colihues, Puente Cachapoal 1, Colihues-MVC, Carén-piscina Lo Miranda, Carén-piscina Doñihue).
- Puesta en marcha sin incidentes ambientales y sin filtraciones en las casi 2.500 juntas de dilatación a lo largo de la conducción de relave.



#LaSeguridadEsdeTod@s



Más de 100 personas participaron del cierre del Mes de la Seguridad Vial

Una intervención realizada por el área de Tránsito de la Gerencia de Servicios y el Automóvil Club de Chile permitió que tenientinas y tenientinos, de dotación propia y empresas colaboradoras, reforzaran sus conocimientos sobre el uso del cinturón y otros cuidados.

A un costado del casino de Colón Alto, el área de Tránsito de la Gerencia de Servicios y el Automóvil Club de Chile presentaron una muestra interactiva de lo que ocurre al interior de un auto cuando hay un volcamiento, para concientizar sobre el correcto uso del cinturón y otras precauciones.

Así, El Teniente dio por finalizadas las actividades por el Mes de la Seguridad Vial, en que se reforzó el mensaje de una conducción responsable, que aporte a la seguridad de las personas y a los objetivos productivos.

“Más de 100 personas participaron activamente de la muestra, lo que para nosotros es un éxito, dado que pudimos motivar con la seguridad vial a muchos usuarios, tanto conductores profesionales, personas que manejan en forma particular y también quienes no lo hacen”, comentó Carolina Palacios, jefa del área de Tránsito .

Muestra interactiva

Lo que más llamó la atención de quienes a diario circulan por el lugar fue un simulador de volcamiento, para concientizar a las personas sobre el buen uso del cinturón de seguridad y el riesgo que representan los elementos que se llevan al interior del auto, como llaves, teléfono o botellas, que pueden transformarse en proyectiles a la hora de un accidente.

Además, se instaló un circuito a recorrer por los participantes con gafas que simulan grados de alcohol y drogas, que demuestra cómo se ven afectados los sentidos.



Hacemos una evaluación positiva tanto de esta actividad como del Mes de la Seguridad Vial, y esperamos el próximo año seguir innovando para llegar con nuestro mensaje y fomentar el cambio cultural que necesitamos para respetar siempre las normas y así evitar accidentes”.

Carolina Palacios, jefa del área de Tránsito de la Gerencia de Servicios.

“Sirve para tomar conciencia”

“Esta demostración sirve para tomar conciencia de lo terrible que podría ser un accidente, y reforzar la importancia de la función que cumple el cinturón de seguridad, al entender que muchos no sabemos usarlo de la manera correcta. Es una muy buena actividad y se agradece vivir esta experiencia”.

Jacqueline Jara, Dirección Covid, empresa Sercoamb.



“Es una buena experiencia para aprender y cuidarnos de la mejor forma, ya sea como conductores o como ocupantes de un automóvil, ya que en un accidente todos podemos vernos afectados. Y si nos cuidamos podemos cumplir lo que más queremos, que estar con nuestras familias”.

Marco Antonio Voza, operador de Aseo Industrial.



“Me parece excelente que la División esté capacitando a sus integrantes, instruyendo y concientizándolos sobre el uso correcto del cinturón, porque se van con una enseñanza que llevan a sus casas, para aplicar estos consejos en el auto familiar”.

Víctor González, instructor de la escuela de conductores del Automóvil Club.





Te invitamos a conocer riesgos sobre:

Manejo Manual de Carga y Trastornos Musculoesqueléticos

Como parte de la estrategia de difusión de los protocolos Minsal, la Dirección de Salud Ocupacional en conjunto con la Administración Delegada del Seguro Ley 16.744 (SATEP), ponen a tu disposición información sobre los agentes de riesgos ergonómicos presentes en los puestos de trabajo de la División.



ERGONOMÍA PARTICIPATIVA

TE INVITAMOS A REVISAR LOS CONTENIDOS Y A ENVIARNOS, DE ACUERDO A TU EXPERIENCIA, QUÉ MEDIDAS DE CONTROL SE PUDIERAN IMPLEMENTAR EN TU ÁREA DE TRABAJO. LA MEJOR PROPUESTA SERA ENVIADA A ESTUDIO POR NUESTRA ESPECIALISTA DE ERGONOMÍA DE LA DIRECCIÓN DE SALUD OCUPACIONAL, MICHELLE CASTILLO. CONTÁCTALA AL CORREO ELECTRÓNICO MCAST122@CONTRATISTAS.CODELCO.CL.

Riesgos asociados a Manejo Manual de Carga (MMC)

DS.63 - Ley 20.001 - Ley 20.949

¿Qué es el manejo manual de carga?

Cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.

¿Qué se define como carga?

Cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilos.

¿Cómo se aplican los límites de carga?

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a:

- **25 kilos** en hombres mayores de 18 años
- **20 kilos** en mujeres y menores de 18 años.
- **SE PROHÍBE** operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Medidas preventivas

- Eliminación (automatización - mecanización)
- Incorporación de ayudas mecánicas.
- Rediseño de puestos de trabajo.
- Elementos de protección personal.
- Respetar los límites de carga humana.
- Cultura preventiva y fomento de estrategias para el control de los riesgos en MMC.

Riesgos asociados al MMC



Aprehensión de dedos y manos (puertas, espacios reducidos)



Cortes (carga filosa)



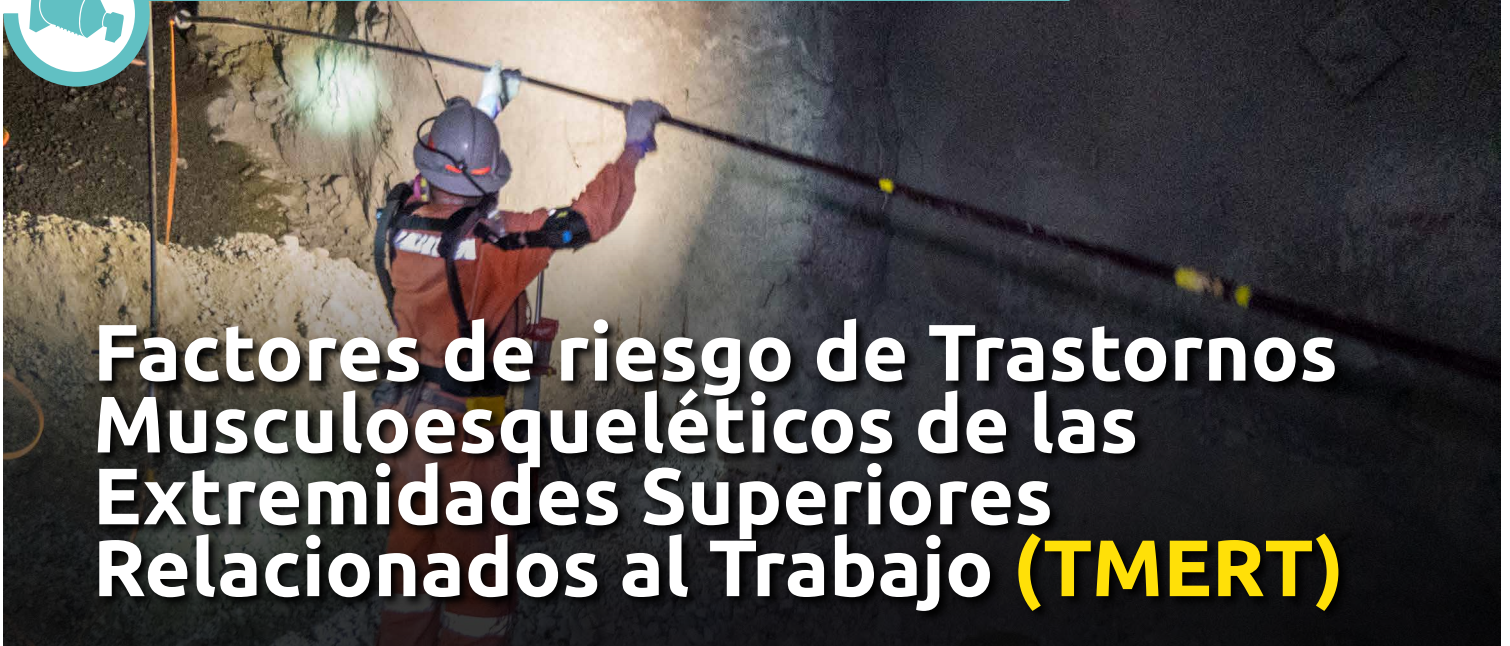
Dolor lumbar (multifactorial)



Esguince de tobillo (transporte en terreno irregular)

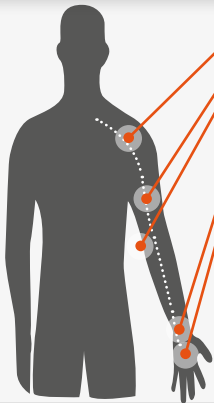
TE INVITAMOS A REVISAR EL CONTENIDO Y A REGISTRAR TU ASISTENCIA EN EL SIGUIENTE CÓDIGO QR:





Factores de riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos de las Extremidades Superiores Relacionados al Trabajo (TMERT)

¿Qué segmentos incorpora?



Las extremidades superiores (EES) como segmento corporal comprenden las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

¿Qué alteraciones se pueden producir en las extremidades superiores?

Una de las más frecuentes es la tendinitis o inflamación, dolor, irritación e hinchazón de un tendón. Otras enfermedades asociadas a los factores de riesgo son: síndrome de túnel carpiano, tenosinovitis de Quervain, epicondilitis lateral y medial, síndrome de manguito rotador, sinovitis y tenosinovitis de mano, muñeca y dedo gatillo.

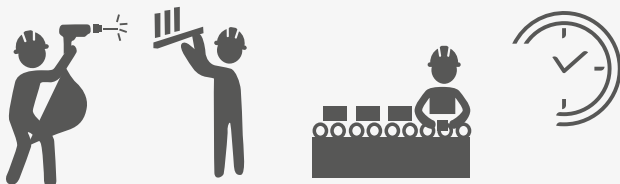
Algunas recomendaciones para prevenir estos trastornos:

- Distribuir la fuerza, prefiriendo la actuación de varios dedos y favoreciendo el uso alternativo de las manos.
 - Cambios posturales frecuentes.
- Reducir el tiempo de trabajo repetitivo, promoviendo sistemas de rotación.
 - Capacitar a los trabajadores (as) en las técnicas manuales correctas para la realización de una tarea.
- Consideraciones ergonómicas de las herramientas. Por ejemplo: peso, baja vibración, facilidad de maniobrar, entre otros.
 - Tomar descansos frecuentes en actividades manuales de escritura.
 - Evitar exposición a frío y vibración.
- Uso de EPP adecuado (guantes seleccionados para la tarea, que permitan la movilidad de las manos y dedos, antivibratorios, protección de corte).
 - Autocuidado y vida saludable.

¿Cuáles son los factores de riesgo que se evalúan en el trabajo?

Los factores que se evalúan para dimensionar el riesgo para la extremidad superior en el trabajo son los siguientes:

- Movimientos repetitivos
- Postura/movimiento/duración
- Fuerza
- Tiempos de recuperación o descanso



TE INVITAMOS A REVISAR EL CONTENIDO Y A REGISTRAR TU ASISTENCIA EN EL SIGUIENTE CÓDIGO QR:



POLÍTICA CORPORATIVA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE CODELCO

CODELCO - CHILE

En Codelco, la diversidad y la inclusión son parte integral de la gestión de las personas y operaciones, y permiten apalancar la transformación y el futuro de la empresa. La Corporación tiene la convicción, promovida desde el más alto nivel, de que los equipos diversos aportan a la sostenibilidad del negocio, a su productividad, y a fortalecer la cultura y clima, en pos de los desafíos actuales y futuros. Para ello, Codelco se compromete a trabajar, de manera constante y a todo nivel, en fomentar una organización más diversa e inclusiva, asegurando la igualdad de acceso, oportunidades y desarrollo, para todos y todas.

Esta política tiene alcance sobre todos los centros de trabajo.

Codelco se compromete a:

- 1 FORTALECER UNA CULTURA DIVERSA E INCLUSIVA**
Reconociendo el valor que aporta la diversidad a los equipos de trabajo, y su rol para asegurar la sostenibilidad de la Corporación, al fomentar ambientes laborales basados en el buen trato, el respeto y la inclusión.
- 2 TRABAJAR LOS DISTINTOS ÁMBITOS DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**
Se abordan seis ejes básicos: equidad de género, personas con discapacidad, orientación sexual, equipos multidisciplinarios (talentos), generaciones y cultura de origen. Estos se priorizan según el despliegue de la estrategia.
- 3 LIDERAR DESDE LA ALTA ADMINISTRACIÓN, PARA HACER LOS CAMBIOS SOSTENIBLES**
La alta administración tiene un rol activo de liderazgo para modelar el compromiso. Para ello, se revisa periódicamente el despliegue en comités (o SteerCos) liderados por la presidencia ejecutiva; o a nivel de los centros de trabajo, liderados por cada gerencia general.
- 4 FOMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN ESTAS TEMÁTICAS**
Los y las líderes de la Corporación tienen un rol crucial en fomentar la diversidad y la inclusión en Codelco, así como cada trabajador y trabajadora, en promover y educar en el respeto por la dignidad de las personas, y el trabajo en equipos diversos.
- 5 IMPULSAR ACCIONES QUE GENEREN RESULTADOS Y FOMENTAR LA MEJORA CONTINUA**
Se promueve un modelo de ejecución, análisis y mejora, basado en indicadores de medición periódica, y gestionados transversalmente en la Corporación.
- 6 PROMOVER ACCIONES POSITIVAS PARA EL CIERRE DE BRECHAS**
Se incentivan acciones equitativas para cerrar brechas en diversidad e inclusión, de manera de avanzar hacia un Codelco más igualitario para todos y todas.
- 7 INCLUIR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN TODOS LOS PROCESOS DE PERSONAS**
Codelco promueve estas temáticas en los procesos de atracción, reclutamiento, selección, evaluación, desarrollo, movilidad, retención y compensaciones, velando por la igualdad de acceso y oportunidades para todos y todas.
- 8 FOMENTAR UN BUEN AMBIENTE LABORAL**
La Corporación promueve activamente la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la flexibilidad, la protección de la maternidad y paternidad, y la prevención de la discriminación, del acoso laboral, del acoso sexual y de la violencia de género.



Octavio Arandeda O.
Presidente Ejecutivo



El Teniente logra distinción en los **Kaizen™ Awards Chile**

La Planta de Tratamiento de Escoria (PTE) de la Fundición Caletones se ubicó cuarta entre más de 100 firmas del país en la categoría Excelencia en Productividad.

El trabajo en equipo, las ganas de seguir mejorando y con ello lograr óptimos resultados para el área y el negocio, fueron las claves para que El Teniente, a través de la Planta de Tratamiento de Escoria (PTE) de la Fundición Caletones obtuviera el cuarto lugar en la categoría Excelencia en Productividad de los premios Kaizen™ Awards Chile.

El galardón reconoce la práctica de la mejora continua para la Innovación, Excelencia, Crecimiento y Rentabilidad

En marzo de este año, el área alcanzó una producción de 110 mil toneladas de escoria procesadas, lo que supera la media anual de 87 mil toneladas métricas secas (ktms) registrada en 2020.

Ignacio Cruz, director de Excelencia Operacional, comentó que "esta planta ha mejorado sus resultados principalmente gracias a nuestro sistema de gestión, utilizando la herramienta de Resolución de Problemas para encontrar la causa raíz, y una vez solucionada mirar nuevos estándares que nos permiten mantener nuestros procesos. Lo que más destaco es que desde el Comité Ejecutivo hasta el último trabajador y trabajadora tienen la convicción que ésta es la única manera de mejorar nuestros resultados y así alcanzar a nuestra aspiración".

Además, Chuquicamata también logró el cuarto lugar entre las empresas finalistas en la categoría Excelencia en Sistema de Mejora Continua.



Es un reconocimiento a todo el trabajo que han hecho ambas divisiones y que han mostrado muy buenos resultados en sus respectivas gestiones en estas áreas".

Octavio Araneda, presidente ejecutivo.

Mejora continua

"Revisamos los Kpi y luego tomamos acciones que nos sirven para mejorar nuestros datos a futuro y también tomamos un compromiso de trabajos pequeños que se pueden hacer durante el día y a los días siguientes los vamos revisando y con eso mejoramos nuestra operación".

Alfredo Flores, jefe de operaciones PTE.



"Al inicio de turno hacemos una inspección diaria a nuestros equipos. Luego se informa al área de mantenimiento y ellos toman el equipo para realizar su trabajo preventivo o predictivo. Eso ha impactado positivamente la utilización, con sobre el 88% y directamente en nuestra producción".

Sebastián García Bravo, operador PTE.



"A través de mejoramiento de indicadores tales como el OEE (que aumentó de 60% a 80%, durante su puesta en marcha) o la utilización de la Planta superando el 88% o incluso el tonelaje de procesamiento se llegó a superar las 122.000 toneladas de procesamiento en un mes".

Matías Álvarez, ingeniero especialista de excelencia operacional.





Partió campeonato de futbolito “Copa Aniversario de Coya”

Vecinas y vecinos de Coya se congregaron en la cancha de la Población Central de Coya para el inicio del campeonato de futbolito infantil “Copa Aniversario”, organizado por El Teniente.

Tras casi dos años y medio de pandemia, los equipos Unión Coya, Santa Magdalena, Población Errázuriz y la Escuela San Lorenzo serán los aspirantes al trofeo, que definirá a su campeón el 11 de diciembre, en el estadio El Teniente. En el campeonato participan niñas y niños desde los 7 hasta los 13 años.



Operativo de limpieza de la Gerencia de Tranques y Relaves

Tal como hace periódicamente, la Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos, organizó un operativo de limpieza para remover escombros y basuras desde el entorno de la canaleta de relave, en el sector de la Población Dintrans, en Rancagua.



El Teniente festeja el Día del Profesor en Alhué

En conjunto con el Colegio de Profesores de Alhué, El Teniente reconoció el trabajo realizado por los docentes de los cinco colegios públicos de la comuna y celebró su día con la entrega de ejemplares de peumos, árbol nativo que la División reproduce en su vivero de la Hacienda Cauquenes.

Gerente de Sustentabilidad se reúne con autoridades de Alhué



Germán Sandoval, gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de El Teniente, se reunió con el alcalde de Alhué, Roberto Torres, concejales y los directores de los servicios municipales de salud y educación para revisar el estado de las iniciativas que conjuntamente se trabajan en la comuna.

DET apoya con agua potable a vecinos de Machalí



Con camiones aljibes, El Teniente apoyó a vecinas y vecinos de los sectores de Los Peumos, El Guindal y el Cajón, en Machalí, afectados por problemas de escasez de agua potable durante la última semana.

Plan "Juntos nos cuidamos" aporta a escuela San Alfonso



Codelco División El Teniente, a través de su plan "Juntos nos cuidamos", entregó 100 mochilas con insumos de higiene, para apoyar el regreso seguro a clases de las y los estudiantes junto con docentes y paradocentes de la Ecoescuela San Alfonso, en Pincha, comuna de Alhué.



Recursos para ruta Histórico Patrimonial San Antonio Centro

La Fundación de Desarrollo San Antonio Siglo XXI, impulsada por Codelco División El Teniente, entregó recursos a emprendedores que se adjudicaron el concurso "Ruta Histórico Patrimonial: desarrollo de prototipos creativos e innovadores para la revalorización del centro de San Antonio".

Adultos mayores de Olivar reciben Mascarillas



Más de 400 mascarillas con micropartículas de cobre entregó División El Teniente a adultos mayores de Olivar. La dirigente Marcelina Meneses recibió el aporte que, como parte del plan "Juntos nos cuidamos", ayuda a la población de la Tercera Edad de la comuna a protegerse del Covid-19.

Regreso seguro a clases en Colegio San Lorenzo



La comunidad escolar del colegio San Lorenzo, en Coya, recibieron de parte de El Teniente elementos de higiene y limpieza para prevenir contagios por Covid 19. La División proveyó de alcohol gel, mascarillas, desinfectantes en aerosol, limpiador de pisos, jabón líquido y basureros.



Voluntarios realizan limpieza de la Colonia Escolar

Más de treinta vecinos y vecinas de Coya junto con representantes de la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Externos de El Teniente embellecieron el sector.

El trabajo mancomunado de voluntarios de las gerencias de Recursos Humanos y de Sustentabilidad y Asuntos Externos de El Teniente y miembros de la agrupación “Kiñewen” de Coya, permitió limpiar e iniciar la recuperación de la Colonia Escolar ubicada en la localidad precordillerana.

Franco Bacigalupo, director de Integración de la GRHU, valoró la actividad. “Hay que reflotar este lugar que es histórico para la comunidad coyina. Este sector tiene el potencial para ser un hermoso parque en el que la familia pueda congregarse para disfrutar”, recalzó.

El director de Desarrollo Comunitario de El Teniente, Cristián Sanhueza, planteó que “como empresa tenemos que estar insertos en las comunidades de distintas maneras. En esta oportunidad buscamos personas de la comunidad y empresa con un objetivo en común:

limpiar, embellecer este lugar y que a futuro pueda ser utilizado por nuestros vecinos cercanos como un centro recreativo”, dijo.

Matías Rodríguez, presidente de la agrupación “Kiñewen” de Coya, agradeció el apoyo tenientino. “Hoy la iniciativa de Codelco de levantar este sector es potente y están haciendo un gran aporte en abrir y considerar estos espacios verdes para la comunidad porque eso es lo que hacen, pensar en sus vecinos y eso nos tiene muy felices”, sostuvo.

“Es motivante limpiar este sector, que la comunidad pueda disfrutar de la naturaleza y que podamos interactuar con Codelco de esta forma es importante porque Coya necesita tener espacios donde sus habitantes puedan compartir”, agregó Matías Ceballos, integrante de la agrupación “Kiñewen”.

Turnos fin de semana

(sábado y domingo de 08:00 a 18:00 horas)

Área	Fecha	Nombre	Oficina	Celular
Gerencia de Minas	23 y 24	Víctor Ramírez C.	4995	998952238
	30, 31 y 1	Carlo Lobiano C.	6720	977350007
Gerencia de Planta	23 y 24	Diego Barriga C.		982334528
	30, 31 y 1	Hernán Figueroa V.		992215537
Gerencia de Fundición	23 y 24	Wilson Carrasco V.		974771161
	30, 31 y 1	Francisco Castro B.	5149	975188223
Gerencia de Proyectos	23 y 24	Eduardo Perez P.		966565553
	30, 31 y 1	Tomás Verdejo T.		993337848
Gerencia de Servicios	23 y 24	Adolfo Lara P.	3833	975881105
	30, 31 y 1	Enzo Toledo L.	4666	982326287
Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional	23 y 24	José Alegría M.		986869917
	30, 31 y 1	Alexandra Alcayaga V.		976692933
Gerencia de Obras Mina	23 y 24	Pablo Muñoz A.		985678346
	30, 31 y 1	Ignacio Alvarado L.		975397301
Gerencia Tranques, Relaves y Rec. Hídricos	23 y 24	Javier Vergara P.		959550218
	30, 31 y 1	Miguel Galarce B.		944138180
Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo	23 y 24	Cristian Figueroa B.	0626	990898057
	30, 31 y 1	Nolberto Vega C.	5901	932667128
Gerencia de Recursos Humanos	23 y 24	Maximiliano González R.		998386448
	30, 31 y 1	Héctor Araya T.	2288- 2561	956589448
Dirección de Abastecimientos	23 y 24	Marcelo Márquez M.		975186670
	30, 31 y 1	Richard Fernández B.		984647767
Sustentabilidad y Asuntos Externos	23 y 24	Carmen Valenzano R.		982305683
	30, 31 y 1	Juan Tarbes P.		962264890
VTAP	23 y 24	Jacqueline Silva N.		993599212
	30, 31 y 1	Ricardo Tello G.		990135786
Vp - Proyecto Andes Norte - NNM	23 y 24	Juan Pablo Cañas T.		973869227
	30, 31 y 1	Claudio Ruz R.		987691897
Vp - Proyecto Andesita y Diamante	23 y 24	Guillermo López L.		998186407
	30, 31 y 1	Isaac Navia M.		996955900
Vp - Proyecto Carén	23 y 24	Marcio Díaz C.	5976	963272281
	30, 31 y 1	Michel Molinet S.	5628	996767022
Fusat		Mesa Central	2204100	
		Urgencia y Ambulancia	2204000	

Avisos

• Se arrienda linda casa en sector residencial. Cercana a supermercado Tottus, colegios, farmacias y locomoción, con excelente ubicación entre Rancagua y Machalí. Cuenta con 3 dormitorios y 2 baños, principal en suite, sala de estar, living y comedor separados, cocina amoblada y equipada con comedor diario. Cuenta con aire acondicionado y 3 estacionamientos. También cuenta con piscina para arreglo. Valor casa

semiamoblada \$650.000, conversable. Llamar al +569 98483386.

• Vendo mi departamento en Viña del Mar 3Dormitorios, 2 baños +1 Estacionamineto, +1Bodega, Piscina \$82.000.000 conversable. Fono +56992630585.

• Se arriendo departamento en Condominio Isla de los Alerces, comuna de Machalí. Cuenta con Living comedor,

cocina equipada, 3 dormitorios y 2 baños. Incluye Estacionamiento. Control de acceso 24Horas. Interesad@s contactar a +56 9 83399993.

• Vendo mi departamento en Condominio en Viña del Mar Completamente amoblado (opcional): 3 Dormitorios, 2 baños +1Estacionamineto, +1Bodega, Piscina \$85.000.000 conversable. Fono 934947191.



ITC

ÍNDICE TRANSFORMACIÓN CODELCO

¿Qué es?

Índice de transformación Codelco es una **herramienta de salud organizacional**, la cual este año consta con “6 elementos priorizados”.

Elementos priorizados 2021



Visión Compartida



Liderazgo Retador



Apertura y confianza



Responsabilidad personal



Desarrollo de Talento



Reconocimientos y premios