

Ret

Revista El Teniente

17
Junio
2022

Año 69
Nº 2.502



DAMOS
TODO
POR
CHILE

CODELCO
El Teniente



PAG. 04



Alerta Covid ante quinta ola: Retomar disciplina y aumentar vacunación



PAG. 8



LA MINA REFLEXIONA Y TOMA ACCIONES PARA UNA REDUCCIÓN SECUNDARIA MÁS SEGURA



PAG. 14



MOLINEROS Y MOLINERAS CELEBRAN ANIVERSARIO CON LA COMUNIDAD Y MIRANDO EL DESAFÍO FUTURO



PAG. 22



PLANTA DE CAL Y REACTIVOS LOGRA PARIDAD DE GÉNERO



Barahona se pinta de verde

La iniciativa que desarrolla la empresa MPG plantó cipreses, maquis y huinganes y reutilizó desechos como maceteros.

Sacos de tierra, guantes y bidones de agua fueron algunos de los elementos que una decena de trabajadores de la empresa MPG utilizaron para plantar 20 árboles en Barahona, como parte de la campaña “MPG Más Verde” que desarrollan junto con la gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Públicos (GSAE) y la gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos.

Las especies escogidas fueron maquis, cipreses y huinganes, árboles nativos que pueden soportar las condiciones climáticas de la montaña. La iniciativa contempla, además, la reutilización y reciclaje de materiales, que tienen un segundo uso principalmente como maceteros.

“Estoy contento y entusiasmado con esta iniciativa. Entre otros beneficios, los árboles producen oxígeno, purifican el aire, fertilizan el suelo, regeneran los nutrientes del suelo, mitigan los efectos de la erosión y hermosean el paisaje en el que nos desenvolvemos habitualmente. La plantación de árboles permite co-

nectarnos en un ámbito diferente al propiamente laboral, nos integra y propicia el desarrollo del trabajo en equipo”, dijo Marcelo Vera, gerente de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos.

Nueva vida al área

Rodrigo Valencia, supervisor SOMA, explicó que “reforestamos para dar vida a nuestra área de trabajo, plantando estos árboles de tres especies y con una campaña que contempla un ambiente de trabajo más cálido y armonioso con el medioambiente y ayudar a la reforestación de esta área”.

“Aportar dentro del área de trabajo es siempre significativo para las personas que estamos acá, porque generamos calidez y trabajo en equipo. No se trata solo de hermosear el lugar del trabajo, sino que también tiene un significado de construir algo verde dentro del espacio”, agregó Alicia Vargas, prevencionista de riesgos.

Editorial

Covid 19: Más disciplina que nunca

Disciplina y apego estricto a las medidas de protección y conductas responsables son las únicas vías que nos permitirán, como personas, familias y empresa, superar esta y las sucesivas olas de contagio masivo de Covid 19 que puedan venir en el futuro.

Así de simple y así de claro, sabemos con claridad el camino que debemos seguir, pero lamentablemente parece que no todos entendemos de la misma manera que no podemos engañarnos a nosotros, porque esa inacción, indisciplina o conducta temeraria puede en algún momento perjudicar a nuestra familia y compañeros de trabajo.

De hecho, los casos de contagios registrados en la División tienen como patrón común el incumplimiento de conductas establecidas en el Decálogo Covid: no respetar la distancia social y el aforo, mal uso de la mascarilla al interior de las casas de cambio, no registrar síntomas en la declaración diaria de salud, no declarar contactos estrechos en caso de contagio y la falta de comunicación oportuna entre la jefatura de empresas colaboradoras y la Dirección Covid.

Con dos años de pandemia es hora de que reflexionemos y nos hagamos cargo de que se trata de un problema que nos afecta como sociedad y equipo humano. Lo que hagamos o dejemos de hacer para protegernos va más allá de nosotros como personas y afecta a un conjunto que no siempre tiene las suficientes defensas, como un adulto mayor o niños muy pequeños, como para superar la enfermedad.

Por eso hemos insistido en la vacunación hasta completar las cuatro dosis y aun así, observamos una brecha importante en el esquema de vacunación completo. Les pido que nos comprometámonos con más fuerza en este tema.

Al lunes de esta semana, la Región de O'Higgins tenía cerca 9 mil 500 casos activos de Covid 19 registrados, 259 de ellos hospitalizados, una ocupación sobre el 70% de las camas disponibles y prohibición total de realizar velorios, excepto en cementerios, con una duración máxima de 90 minutos.

Como ven, la situación volvió a ser compleja y aunque parezca que estamos acostumbrados a ella, no

**ESCUCHAR
EDITORIAL**

Como ven, la situación volvió a ser compleja y aunque parezca que estamos acostumbrados a ello, no podemos bajar los brazos y arriesgar nuestra propia salud, la de la familia, de nuestros compañeros y, por extensión, del funcionamiento de esta empresa, cuyos resultados son tan importantes para enfrentar el difícil escenario económico de país y del mundo.

podemos bajar los brazos y arriesgar nuestra propia salud, la de la familia, de nuestros compañeros y, por extensión, del funcionamiento de esta empresa, cuyos resultados son tan importantes para enfrentar el difícil escenario económico de país y del mundo.

Chile, la región y nuestros vecinos necesitan más que nunca la solidaridad y el compromiso de El Teniente. Como equipo de trabajo los llamo a cuidarse y a que hagamos frente a este nuevo embate de la pandemia con unidad, disciplina y responsabilidad.

Un abrazo, juntos nos cuidamos.

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente



Covid-19: Evitar brechas y aumentar la vacunación de refuerzo

La llegada de la quinta ola de la pandemia a Chile multiplicó por 4 los casos positivos en la región de O'Higgins en la primera quincena de junio respecto de igual periodo de mayo y desafía a la trabajadores propios y colaboradores a reforzar el autocuidado.

El fin de semana del 10 al 12 de junio, la Región de O'Higgins alcanzó el peak de contagios, con 1.028 casos positivos en lo que los expertos ya han definido como la quinta ola de Covid -19 desde que comenzó la pandemia.

A poco de comenzar oficialmente el invierno, en la primera quincena de junio la región multiplica por 4 los positivos respecto a igual periodo de mayo. En la División durante las semanas 22 y 23 del año se alcanzaron 300 contagios.

El doctor Ignacio Henríquez, director de Vigilancia Epidemiológica de El Teniente, resaltó que "estamos en el peak de la quinta ola y con el invierno como una condición adicional de riesgo. Vacunarse es seguro y efectivo. La efectividad empieza a disminuir con el

tiempo y el refuerzo viene a resolver este problema y nos agrega otro valor, que tiene que ver con disminuir la tasa de contagio, lo que nos asegura mantener nuestro funcionamiento y continuidad operacional".

"Trabajadores y trabajadores deben comprender lo importante de la vacunación contra el Covid-19 y la influenza. Hasta ahora hemos detectado una insatisfactoria adherencia al calendario de vacunación e identificado brechas que podrían influir en el aumento de casos de esta ola. Por eso es tan importante que la dotación que esté habilitada para vacunarse con la segunda dosis de refuerzo, lo haga lo antes posible. Estamos en una situación vulnerable en la que si no nos cuidamos asumimos un riesgo", agregó el doctor Henríquez.

Reforzamiento de medidas Covid

Se mantiene la obligatoriedad de la mascarilla KN-95 y/o similar, tanto en espacios abiertos como cerrados en todas las dependencias de la División. El estricto cumplimiento de nuestros estándares y decálogo COVID-19, sobre todo, en áreas de mayor potencial de aglomeraciones: transporte, camarines, casinos y oficinas.

Evitar las reuniones presenciales, en caso de que sean indispensables, respetar siempre el aforo de la sala, el distanciamiento y asegurando la adecuada renovación del aire. La correcta ventilación de los espacios cerrados.

Reforzamiento de todas las medidas de distanciamiento físico-social, correcta declaración diaria de síntomas y mantener una cultura preventiva.

En cuanto al testeo, depende del pase de movilidad:

- Pase de movilidad habilitado, testeo con intervalo no mayor a 7 días.
- Pase de movilidad inhabilitado, testeo con intervalo no mayor a 2 días.
- Testeo para trabajadores sintomáticos, en condición de alerta COVID-19, retorno de vacaciones y post COVID-19 se mantienen con la estrategia actual.

Las visitas que requieran ingresar a la DET deberán tener su pase de movilidad habilitado y estar relacionadas directamente con nuestra continuidad operacional, en caso contrario, se requerirá la autorización del gerente del área para su ingreso.

Utilización de plataforma Cuenta Cascos, para la programación dotacional e ingreso del estado de vacunación. Difundir la importancia de cumplir con el calendario de vacunación COVID-19 e influenza, sobre todo considerando el aumento invernal de otros virus respiratorios.

Estándar camarines Covid-19

OBJETIVO:

Prevenir contagios de Covid -19 en el uso de camarines

RESPONSABILIDAD:

Autocuidado

META:

Cero contagios por Covid-19

Al ingresar al camarín, debes sacarte el respirador y depositarlo en una bolsa plástica.

Utiliza solo el casillero que te fue asignado de acuerdo a tu grupo de trabajo, el que debes identificar con tu nombre.

Deja todas tus pertenencias al interior de su casillero.

Usa permanentemente tu mascarilla al interior del camarín, retirarla solo para ducharte.

Respetar en todo momento el distanciamiento físico, en especial en bancas, pasillos y en la espera de la ducha.

El tiempo máximo de uso del camarín es de 20 minutos.

Lava tus manos con agua y jabón durante al menos 20 segundos y sécalas con papel desechable.

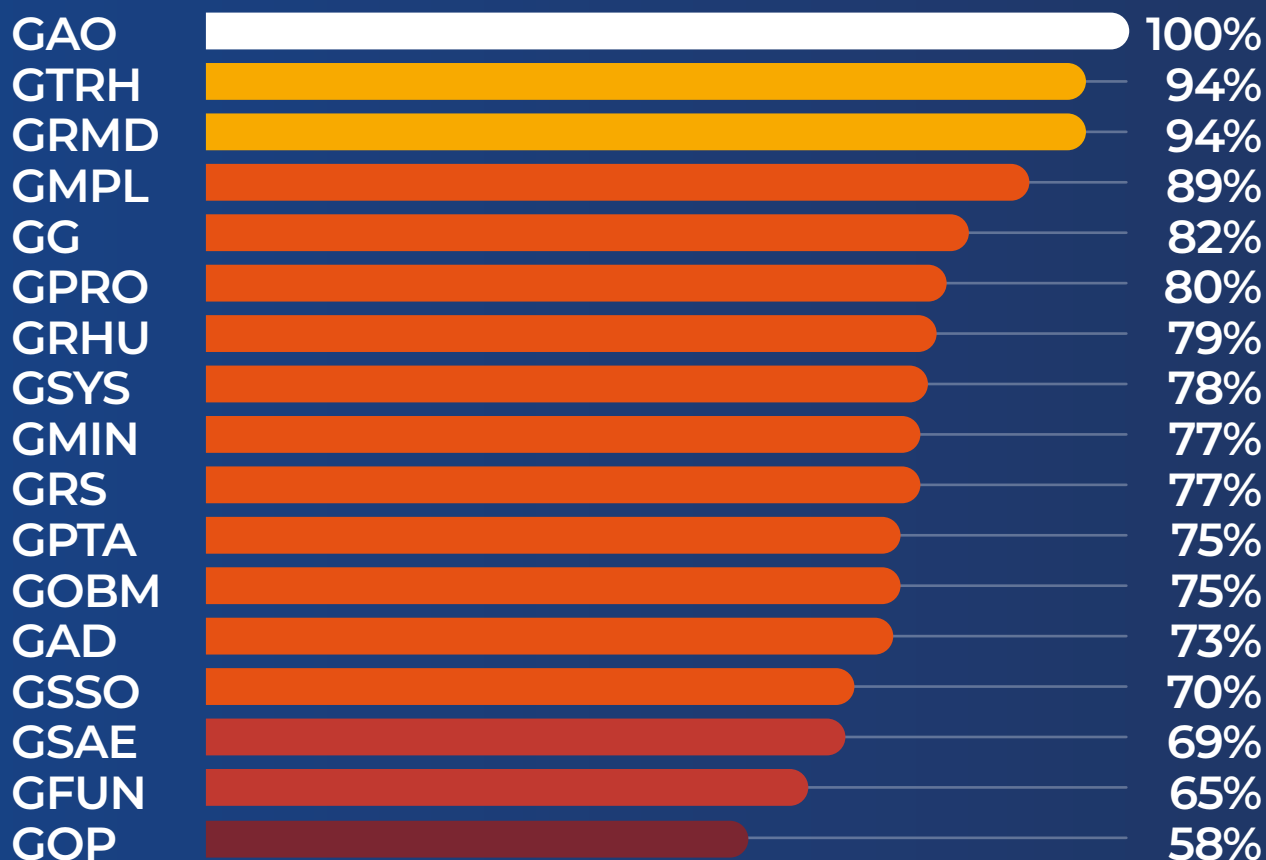
Asegúrate que al colgar sus toallas no entren en contacto con las de tus compañeros.

Respetar el flujo de entrada y salida en los lugares para evitar aglomeraciones.



% Vacunados por gerencia

Trabajadores propios y colaboradores



Las dosis de refuerzo de la vacuna contra el COVID-19 pueden mejorar o restaurar la protección que podría haber disminuido con el paso del tiempo.



Las personas están más protegidas y evitan enfermarse gravemente a causa del COVID-19 al estar al día con las vacunas.

LA PRIMERA BARRERA PARA EL CONTROL COVID ES LA DECLARACIÓN DE SALUD TODOS LOS DÍAS

Aumento de contagios por COVID-19 en la División

Considerando la actual situación epidemiológica que vive el país producto del COVID-19, específicamente a causa de la subvariantes de Ómicron, queremos reforzar las medidas de control con el objetivo de seguir velando por la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras.



Declarar síntomas

La Encuesta de Salud es una herramienta muy necesaria para prevenir brotes, declara de manera honesta todos tus síntomas.



Burbujas

Identifica tu burbuja y procura no romperla.



Aforo

Para tener la distancia social necesaria es importante cumplir con el aforo establecido en las salas de cambio y camarines.



Trazabilidad

Si te contagias, debes declarar todos tus contactos estrechos.

Frecuencia de Testeo

- Pase de movilidad habilitado: testeo con intervalo no mayor a 7 días.
 - Pase de movilidad inhabilitado: testeo con intervalo no mayor a 2 días.
- Testeo para trabajadores sintomáticos, en condición de alerta COVID-19, retorno de vacaciones y post COVID-19 se mantienen con la estrategia actual.



Vacunación

Es muy importante que te pongas al día con el proceso de vacunación, las dosis de refuerzo de la vacuna contra el COVID-19 pueden mejorar o restaurar la protección que podría haber disminuido con el paso del tiempo.



Recordando nuestro Sello de Liderazgo

te recomendamos los siguientes *tips* de reconocimiento
Reconozca a quienes en su día a día buscan proactivamente la colaboración, valorando la integridad y diversidad.



Tips

- Agradece a quienes reconocen y premian a otras personas.
- Promueve el desarrollo de equipos multifuncionales, inclusivos y diversos.
- Destaca a quienes promueven un ambiente de colaboración y camaradería. Premia a quienes incorporan el reconocimiento como práctica.

La mayoría espera recibir *feedback* positivo y reconocimiento de sus líderes. Pero ¿quién destaca al que hace un buen trabajo reconociendo a los(as) demás ?





La Mina reflexiona y toma acciones para una reducción secundaria más segura

A 3 años del accidente que causó la muerte de Pedro Mena Bolvarán, cuando cumplía labores de cachorro, la Gerencia de Minas detuvo sus faenas para conversar y analizar los aprendizajes y medidas realizadas para evitar la exposición a los peligros de la tarea.





“

No hay que olvidar lo siguiente: No podemos aprender con accidentes fatales. Debemos aprender estos procesos día a día, sin exponer a nuestros compañeros y compañeras. Estoy seguro de que aprenderemos antes de que ocurran los accidentes incorporando la mirada 360 para que trabajadores y trabajadoras lleguen sanos a su hogar”.

Rodrigo Andrades, gerente de Minas.

La seguridad es un valor fundamental en El Teniente y un accidente fatal el mayor dolor para la organización. No hay olvido y a tres años del deceso de Pedro Mena Bolvarán cuando realizaba labores de reducción secundaria, la Gerencia de Mina detuvo sus faenas para recordar y reflexionar sobre la vida, la seguridad y analizar las mejoras que se han hecho y se harán para hacer del "cachorro" una tarea más eficiente y segura.

Rodrigo Andrades, gerente de Minas, comentó que "hoy conmemoramos tres años del accidente fatal de don Pedro Mena, del cual hemos aprendido mucho. Implementamos las barras, el Water Cannon, lo que nos ha permitido disminuir el riesgo de manera considerable".

"Sin embargo, no hay que olvidar lo siguiente: No podemos aprender con accidentes fatales. Debemos aprender estos procesos día a día, sin exponer a nuestros compañeros y compañeras. Estoy seguro de que aprenderemos antes de que ocurran los accidentes incorporando la mirada 360 para que trabajadores y trabajadoras lleguen sanos a su hogar", agregó.

"Desde mi rol, viví muy de cerca el accidente de don Pedro y soy un convencido de que hemos hecho las cosas de un modo distinto y nuestro empuje va a seguir innovando. Lo importante es mantener la disciplina en los aprendizajes que hemos tenido, manteniendo el uso de barras kevlar y el Water Cannon, pero también seguir buscando tecnologías que nos permitan disminuir el grado de exposición, como debiesen ser las nuevas herramientas que hemos salido a explorar con descolgadores de mayor altura en visitas a la Minera Candelaria y Canadá", explicó Carlo Lobiano, superintendente de la Mina Norte.

La superintendente de Servicios Minería, Katherine Feliú, dijo que "un accidente fatal nunca se olvida, y hoy el desafío es que aprendamos de lo vivido para que nunca más nos pase. Y para eso, debemos informarnos e informar y ser conscientes del aprendizaje que capturamos para que permanezca en el tiempo. Depende de nosotros entregar herramientas y dar los espacios para que surjan nuevas ideas desde los trabajadores (as). El proceso de reducción secundaria ha vivido una transformación importante en estos años y es un claro ejemplo de lo que podemos hacer trabajando de forma integrada y con involucramiento de la organización".





Water Cannon: la fuerza del agua

Desde Australia, donde su uso es frecuente en minas con características similares a las de El Teniente, llegó el Water Cannon, camión que cuenta con un cañón retráctil de tres brazos y un pitón que lanza agua a máxima presión, posibilitando el descuelgue de zanjas.

La principal característica es que el operador lo maneja a una distancia mínima de 17 metros respecto del área de riesgo, por lo que la exposición es mínima. También cuenta con la opción de operación remota, pero para ello todavía deben realizarse mejoras en el sistema de cámaras.



Barra de carbono pone fin a los coligües

El descuelgue de zanjas o "cachorro", fundamental en la minería subterránea, históricamente se realizó con una cuadrilla que usaba coligües para pegar un explosivo en el área obstruida y así permitir que el mineral fluyera, posibilitando retomar la extracción.

A partir del accidente fatal se conformó un Grupo de Tarea en el que tres operadores de las minas Sur, Central y Norte, escogidos por sus pares, aportaron para concretar un cambio clave: reemplazar los coligües por una barra de fibra de carbono que fue ideada e implementada en El Teniente.

Además de la barra, las cuadrillas cuentan con un atril para apoyarla y maniobrarla sin siquiera acercarse al pretil de seguridad, junto con un foco que ilumina la zona a intervenir y una cámara que permite grabar el proceso.

Menor exposición al peligro



“La mejora más grande que se ha hecho es la llegada de las barras telescópicas para poner las "peras" en altura. La otra mejora que llegó es un pegamento que nos permite adherir las peras a las colpas de gran tamaño y así minimizar el riesgo de estar dentro de la zona de riesgo de caída de rocas, piedras, planchones y no exponernos al peligro inminente que conlleva el cachorroo”.

Juan Ramos, operador LHD, Sub 6 RENO.



“La exposición al operador, a mi cuadrilla, mis viejos, se ha disminuido casi al cien por ciento. Trabajamos con más tranquilidad porque sabemos que ya no estamos en la línea de fuego”.

Edison Solís, operador experto Sub 6, Reservas Norte.



“Lo más importante es trabajar con seguridad, tomar conciencia de que cada uno tiene un proyecto de vida y la única forma de concretarlo es trabajar con seguridad y uno cuidándose y, a la vez, cuidar al compañero”.

Óscar Arratia, operador producción Sub 6 RENO.



“Los más jóvenes tendemos a ser las cosas más apresuradas, más rápido, más veloz, para mostrarnos. Entonces, hay que tener una pausa y controlar primero los riesgos y ver qué está sucediendo a nuestro alrededor, ver si nuestro compañero está realizando las cosas correctas, dejarnos guiar, preguntar. Los viejitos que tienen más experiencia, cuidarnos y tomar esto como un grupo de trabajo, de equipo, con compañerismo”.

Josué Cabeza, operador Mina Pilar Norte.



“Tenemos que cuidarnos entre nosotros. En la casa nos esperan, nos espera la familia, nuestros pequeños, nuestra pareja, con la esperanza de que lleguemos con el sueldo del mes, pero que lleguemos vivos”.

Raúl Bustamante, operador Mina.



Grupo de trabajo viaja a conocer en terreno nuevas tecnologías

Tres operadores y un mantenedor integraron la delegación que visitó la Mina Candelaria para ver el funcionamiento de equipos telecomandados para realizar la reducción secundaria sin exposición del personal.

El objetivo de buscar mejoras para hacer más seguro el proceso de reducción secundaria, llevó a El Teniente a invitar a operadores y mantenedores con larga experiencia en esa tarea a observar en terreno en la Mina Candelaria, Región de Atacama, nuevos equipos que incorporen tecnología para alejar a las personas de la primera línea de peligro.

“La reducción secundaria o cachoreo como se le conoce es una labor que conlleva riesgos y es un deber buscar las mejores condiciones para que trabajadores y trabajadoras desarrollen sus la-

bores. Por eso, desde la organización surgió la idea de ver equipos telecomandados que permitan realizar la tarea sin exposición del personal”, explica Diego Arce, jefe de procesos Mina Pilar Norte.

“La delegación estuvo compuesta por siete personas: dos expertos de innovación y automatización, tres operadores, un mantenedor y yo. Fue una positiva experiencia, porque permitió coordinarnos como equipo y ver en terreno las capacidades operativas de las máquinas. Conocimos equipos que permiten perforar y cargar al mismo tiempo sin

estar el viejo en la postura porque se opera con un joystick a distancia”, agregó Arce.

La interacción entre los operadores tenientinos y sus colegas de Candelaria permitieron un diálogo sincero en el que se conversaron los pros y los contras de los equipos cuando ejecutaban la tarea.

“Para todos fue una experiencia gratificante ser considerado para esta actividad que apunta a la innovación y alcanzar en algún momento la teleoperación de un equipo de reducción secundaria que evite riesgos”, dijo Diego Arce.



Una experiencia gratificante



“Se formó un grupo para conversar entre todos y aportar en el proceso. Esto es importante porque se tomó en cuenta a las personas que trabajan con los equipos y porque los operadores y mantenedores son la gente idónea. Sentí que nos ganamos un premio que nos permitió aportar con nuestra visión. La actividad de reducción secundaria tiene sus riesgos y buscar equipos que apunten a una mayor seguridad, es espectacular”.

Cristián Correa, operador experto Diablo Regimiento.



“Fue una experiencia enriquecedora. Volver un poco a mis raíces porque yo partí trabajando en Candelaria. Siento que con esto se valoró la experiencia, trayectoria y conocimiento adquirido de quienes viajamos. Es fundamental que nos hayan considerado para traer un equipo que se pueda usar de la forma que corresponde y funcione como un activo que aporte al negocio, que movamos todos los días y pueda generar ganancias para Chile”.

Jaime Acevedo, operador Esmeralda.



“Es muy gratificante ser elegido para ir a conocer otras tecnologías y otros centros de trabajo. Es positivo que la empresa considere la opinión de los trabajadores con experiencia y creo que es destacable que la empresa rescate e investigue la aplicación y la experiencia de nuevas tecnologías en otros lugares y considerar nuestra opinión y experiencia. Pudimos compartir con los trabajadores de allá, intercambiamos ideas e información técnica. Fue una buena experiencia”.

Mauricio Lizama, mantenedor mecánico mina.



“Fue una experiencia hermosa, gratificante y muy especial. Es una buena práctica que reconoce que hay trabajadores comprometidos con los procesos, la división y que tienen las capacidades técnicas en la operación y funcionamiento de los equipos. Es importante también para nosotros como trabajadores haber conocido la realidad de otras minas y me di cuenta que acá en El Teniente estamos haciendo las cosas de una manera realmente impecable”.

José Liberona, operador Reno Sub 6.



Molineros y molineras celebran aniversario con la comunidad y mirando el desafío futuro

Con una misa y actividades solidarias, trabajadores y trabajadoras conmemorarán los 117 años de la Planta Concentradora apoyando a organizaciones e instituciones de la región de O'Higgins.

El 6 de junio es un día especial para los molineros y molineras de El Teniente. Es una jornada de conmemoración y de reflexión y que inició las acciones con las que durante una semana se recordaron los 117 años de la Planta Concentradora y contemplaron una misa y actividades organizadas por trabajadoras y trabajadores para apoyar a la comunidad.

Las actividades comenzaron con la eucaristía que el sacerdote Óscar Zúñiga, párroco de Coya, realizó vía Teams desde Maitenes y en la que reflexionó sobre el valor del trabajo.

Además, la familia molinera, que incluye a la dotación propia y de colaboradores, se sumaron a la campaña solidaria “Abriego corazones” y que permitió apoyar con ropa de invierno a los residentes de un Hogar de Ancianos y a niños del Pequeño Cottolengo de Rancagua.

El miércoles 8, los integrantes de la academia de fútbol Manos Solidarias, que reúne a niños, niñas y adolescentes con Síndrome de Down, jugaron en la cancha del Estadio El Teniente.

La semana cerró con una actividad en Club de Campo Coya en la se reconoció la labor de trabajadores y trabajadoras.

Ejecutivos saludan a trabajadores y trabajadoras

El Presidente Ejecutivo (S) de Codelco, André Sougarret, destacó el trabajo y la historia de molineros y molineras y recordó que es “una planta que sigue aportando grandes excedentes que permiten a chilenos y chilenas seguir desarrollando sus sueños”.

“Son 117 años en los que ha habido un crecimiento muy relevante y por eso les pido que lo celebremos y al mismo tiempo nos carguemos de energía porque esto sigue y tenemos desafíos importantes ahora y el futuro para seguir aportando recursos a Chile”, planteó Erwin Schmitd, gerente de Mantenimiento de la Planta,

Juan Pincheira, gerente Operativo de Plantas, valoró “la entrega que la familia molinera tiene con esta planta concentradora que es clave en el proceso de El Teniente”.

“Cuando se cumplen 117 años de operaciones ininterrumpidas es importante recordar a todos y todas que con su creatividad, compromiso y cariño han posicionado a esta planta como una de las más importantes de Chile. Debemos renovar ese compromiso para seguir dándolo todo por Chile”, comentó Claudio Sougarret, gerente de Operaciones de El Teniente.



Destacados: Reconocimiento al compromiso, seguridad y trabajo bien hecho



La familia de la gerencia de Plantas se reunió en el Club de Campo Coya para reconocer a sus integrantes que hayan destacado por su desempeño en el último año.

Juan Pincheira, gerente operativo de Plantas, planteó que “me llama a la reflexión esta operación que durante 117 años ha operado de forma ininterrumpida y cada vez desafiando su infraestructura y a su proceso. Es un momento en el que miramos nuestra historia y también premiamos y reconocemos a quienes destacan”.



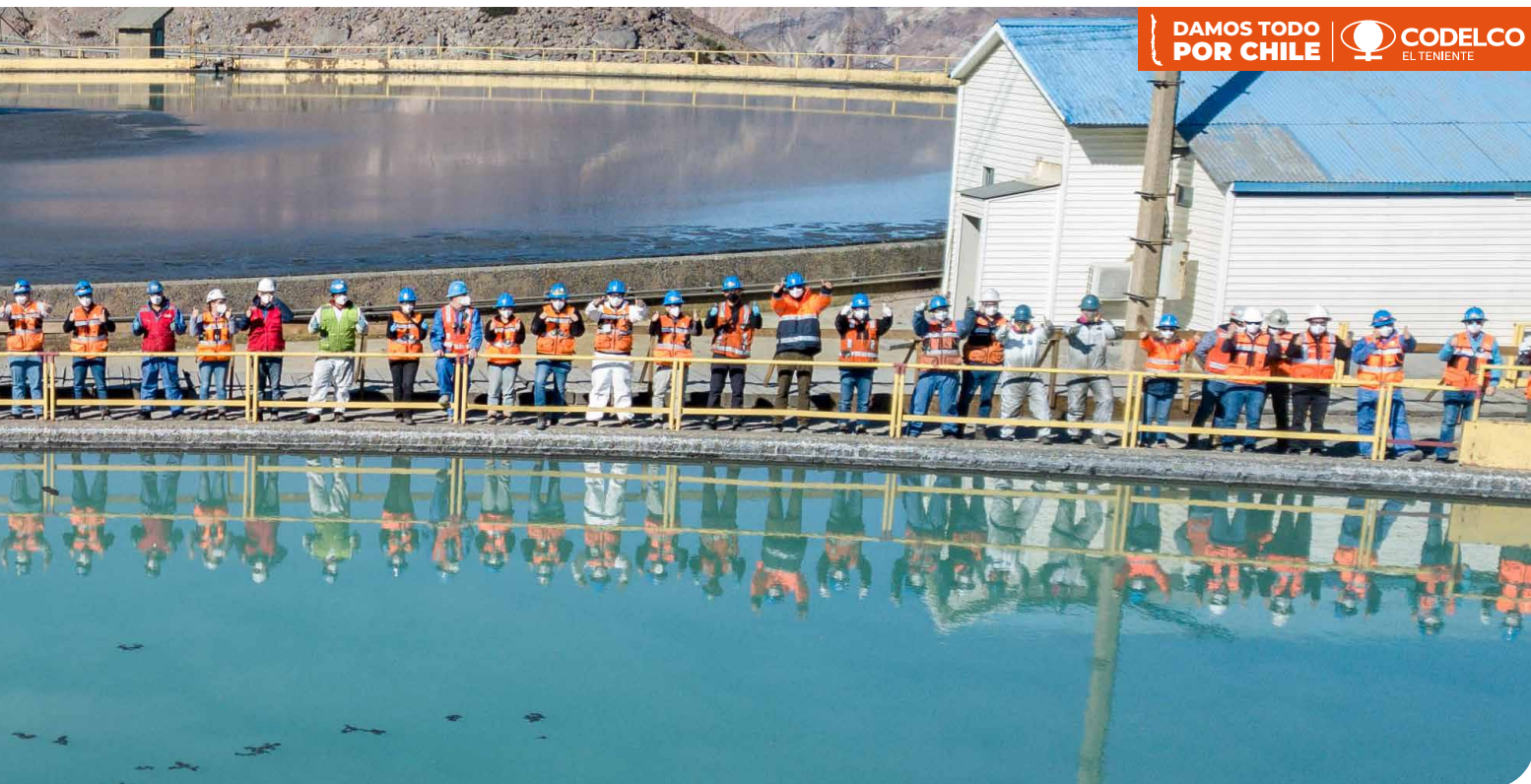
“Este reconocimiento es un orgullo que tengo como persona y como profesional. Y eso me incentiva porque haciendo un trabajo correcto y de buena calidad al final siempre será reconocido”.

Alejandra del Pilar Silva Mella, encargada de seguridad, riesgo, ambiente y calidad, Superintendencia Procesos SAG.



“En realidad este reconocimiento también es en parte para el equipo de contrato en el cual trabajo, que eso es muy importante. En lo personal es un aliciente para seguir motivándome y ser mejor día a día, autodesafiarme y aportar al crecimiento de nuestro país”.

Mario Castro Osorio, analista especialista, Superintendencia de Servicios.



“Este reconocimiento me pilló de sorpresa, pero es motivador y sirve para seguir adelante y continuar con lo que uno ejerce y realiza diariamente también en el trabajo. Hoy vimos un video en el que mostraban que había gente que ya se había retirado de la empresa y fue importante escuchar su experiencia”.

**José Bustamante Hernández, jefe de turno,
Superintendencia de Productos Comerciales.**



“Estoy super orgullosa, feliz y contenta. Llevo ocho años en la empresa y siento que mi esfuerzo ha valido la pena. El hecho de que nos reconozcan hace que uno se motive más a seguir mejorando y haciendo el trabajo con mucho cariño. Desde que llegué he sentido que me gusta lo que hago y lo hago feliz”.

Nicole Maturana Molina, operadora SIP.



“Uno hace las cosas no para ser reconocido, pero sí me siento orgulloso de lograr que se valore mi trabajo. Esto es un premio, no solo para mí, sino que es el resultado de trabajar en equipo. Eso es lo más importante, que todo este resultado es un reconocimiento para mis compañeros y compañeras. Estoy un orgullo pertenecer a El Teniente y a esta gerencia”.

Héctor Zúñiga Espinoza, maestro experto, Planta de Filtro y Secado.



“Estoy muy contenta. Llegué el 2017 y siempre he estado en buenos equipos que han ayudado a desenvolverme cómodamente en mi trabajo y gracias a ellos también por este reconocimiento. Significa que estamos actuando bien. Me encanta mi pega, así que le pongo todo el esfuerzo y seguir siempre aprendiendo y enseñando cuando se pueda”.

**Lilian Caroca, Programadora en planificación PPC,
Gerencia Planta.**



El partido más emotivo del estadio El Teniente



Delegación de niños y niñas Down de la academia Manos Solidarias tuvieron una tarde inolvidable en la principal cancha deportiva de la región.

Como parte de las celebraciones de los 117 años de los molineros y molineras de la gerencia de Plantas de El Teniente, niños, niñas y adolescentes con Síndrome de Down y sus familias que pertenecen a la academia de fútbol Manos Solidarias, cumplieron una jornada inolvidable en la cancha del Estadio El Teniente de Codelco.

El emblemático pasto del recinto deportivo más importante de la región les dio la bienvenida a los y las noveles futbolistas, que salieron de camarines rumbo a la cancha saludando con orgullo a sus padres, apoderados y profesores. Trabajadores de la División también se vistieron de corto para ser parte de los equipos que compartieron un animado partido.

A nombre de la gerencia de Plantas, Aldo Collari, valoró el sentido de la actividad. “Estamos celebrando 117 años de la familia molinera y no quisimos dejar de hacer actividades con la comunidad, que pueden parecer tan simples pero que agregan mucho valor. Traer a los niños a conocer el estadio y que jueguen fútbol es algo simple, pero tremendamente valioso”, dijo.

Juan Pablo Droguett, fundador y profesor de la academia, destacó la invitación: “esto para nosotros es genial porque estas instancias no se dan. Nos cuesta encontrar apoyo en Rancagua y por eso agradecemos esta oportunidad que El Teniente y sus trabajadores le dan a nuestros niños, entre los que incluso hay dos preseleccionados nacionales”, comentó.

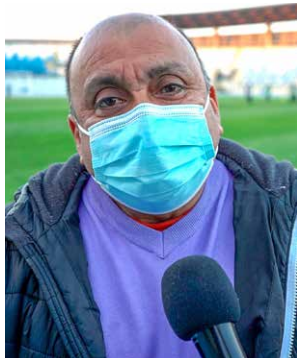


Una actividad que llenó el corazón



“A mí me encantan los niños y es lindo vivir esta experiencia, la inclusión, reír con ellos, jugar. Me gustó esta instancia y valoro que se genere. Decidimos hacer algo que fuera más integrador, unirnos y hacer un partido revuelto, lo que nos permitió compartir más con ellos”.

Rubén Guajardo, mantenedor de la gerencia de Plantas.



“Llevamos más o menos tres años en la escuela y a los chiquillos les ha hecho muy bien porque estar en con sus pares es lo mejor. Creo que los niños no van a olvidar nunca esto. Hay niños que a lo mejor ni siquiera habían visitado el estadio, entonces para ellos debe ser más fascinante. Será un recuerdo inolvidable”.

Javier Zamorano, papá y apoderado.



“Me parece espectacular, los chicos están felices, estamos sumamente agradecidos y sobre todo del apoyo, porque cuesta visibilizar y para hablar más de inclusión esta es una muy buena actividad. Creo que todos han visto lo mismo, están felices, los ojos les brillan y nos vamos con el corazón lleno”.

Gisel Lemos, voluntaria y terapeuta.



Solidaridad para abrigar corazones

Campaña que reunió a trabajadores (as) de la Planta y otras áreas de la División permitió llevar ropa de invierno y pañales a 20 niños y 24 adultos mayores residentes en el hogar del Pequeño Cottolengo de Rancagua.

La campaña "Abrigando Corazones", que reunió los aportes solidarios de trabajadoras (as) propios y de empresas colaboradoras, cumplió su objetivo y llevó ropa de invierno y pañales a 20 niños y 24 adultos mayores residentes en el hogar del Pequeño Cottolengo de Rancagua.

Eva Rojas, asistente de la Gerencia de Plantas y coordinadora de la iniciativa, aseguró que "estamos felices y agradecidos de todos los trabajadores (as) porque además de los molineros se sumaron a la campaña jefes y tenientinos (as) de otras áreas. Se reunieron los recursos que permitieron cumplir con el compromiso que nos habíamos establecido", dijo

"Como empresa debemos ser responsables con nuestra sociedad y el voluntariado es parte de las acciones solidarias que surgen desde los mismos traba-

jadores (as). Los molineros y molineras conocieron necesidades existentes en el entorno, se organizaron y apoyaron a esta institución", explicó Cristián Sanhueza, director de Desarrollo Comunitario de El Teniente.

Marcela Herrera Videla, directora técnica del Pequeño Cottolengo, contó que "para nosotros, los recursos nunca están demés. Somos una fundación sin fines de lucro y, por lo tanto, los recursos son acotados, porque lo que estos apoyos refuerzan mucho la labor que realizamos. Estamos contentos y con ganas de que conozcan y que sean parte de esta comunidad".

"Para nosotros es gratificante aportar un granito de arena, llegar a aquellas instituciones donde existen necesidades y representar a todo el equipo de la Gerencia de Plantas", agregó María Soledad Ortega, analista especialista.



Diccionario de gestión:

Flujo de caja

Representa los ingresos y costos de efectivo en un determinado período de tiempo, es decir, la capacidad de generar efectivo necesario para pagar obligaciones monetarias

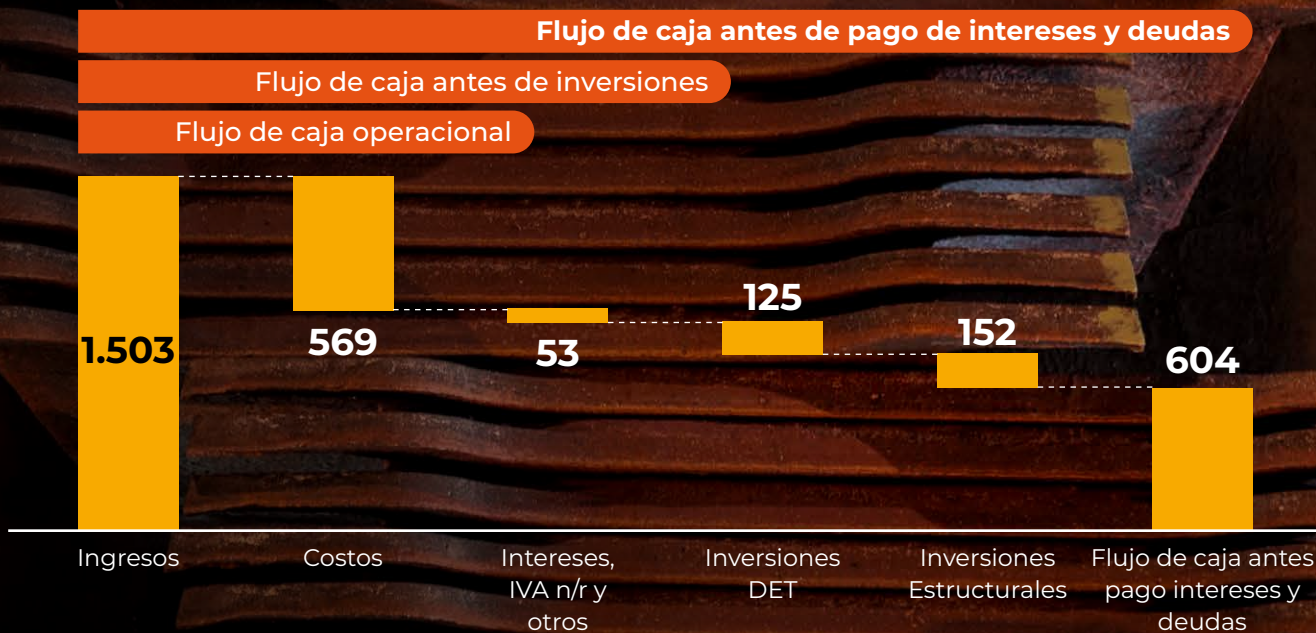
Ingresos = considera facturas por ventas de cobre y subproductos, pagadas por los clientes

Costos = considera costos de operación (sin depreciación), es decir, cuánto cuesta producir una libra de cobre al 99,997% de pureza, más otros ingresos y gastos

Inversiones proyectos DET = considera inversión de proyectos administrados dentro de la división, por Gerencia Obras Mina, Gerencia de Proyectos y las áreas operativas

Inversiones proyectos estructurales = considera inversión de proyectos administrados por la Vicepresidencia de Proyectos, Estructurales y Carén

Flujo de caja a abril - MUS\$



(+) Ingresos

(-) Costos

= Flujo de caja operacional

(-) Intereses, IVA no recuperado y otros

= Flujo de caja antes de inversiones

(-) Inversiones proyectos DET

(-) Inversiones proyectos estructurales

= Flujo de caja antes de pago de intereses y deudas



Planta de Cal y Reactivos logra paridad de género

El Teniente avanza en una cultura laboral que promueve la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo y que permite tener una dotación igualitaria de 6 hombres y 6 mujeres en esa área de la División.

La División El Teniente aspira a ser una mina de clase mundial y para eso requiere de los mejores talentos y tiene la convicción de que la diversidad aporta al negocio minero, así como a los desafíos de productividad, competitividad y trabajo en equipo. La Planta de Cal y Reactivos es un ejemplo de cómo la división avanza hacia ese objetivo luego de lograr la paridad de género en su dotación, con seis mujeres y seis hombres en sus faenas.

Camila Reyes, operadora, ya lleva tres años en la planta, y dice que la presencia femenina ha sido un aporte al área. “Acá el trabajo exige ser detallista y meticulosa y eso es una de las características de las mujeres. Además, compartimos roles con nuestros compañeros. Yo también manejo montacargas, por ejemplo”.

“Se ha generado un ámbito laboral mixto y en el grupo lo importante es que todos quieren aprender.

Las compañeras llegaron dispuestas a ser un aporte y se refleja en el día a día”, agrega Gerardo Farías, operador.

La aprendiz María Francisca Moreno llegó hace 8 meses y su integración fue rápida. “Aportamos un punto de vista distinto y hemos formado una familia. Me he sentido bienvenida porque todos te enseñan y te apoyan”, valora.

El operador Víctor Espinoza comenta que “somos una planta pequeña y estamos orgullosos de lograr la paridad. Debe haber igualdad de oportunidades y las compañeras se compenetraron muy bien en el grupo en lo laboral, en seguridad y en lo humano”.

La cal y otros reactivos son fundamentales en el proceso de flotación en el que la piedra molida se sumerge en enormes piscinas y gracias a la acción de esos reactivos, el cobre se separa de otras sustancias y emerge a la superficie dentro de burbujas.



La estrategia de diversidad e inclusión

Compartir el trabajo en equipo con distintas personas y diferentes miradas, enriquece los aprendizajes y las oportunidades de crecimiento mutuo y, por esto, Codelco y El Teniente tienen el objetivo de generar una cultura de diversidad e inclusión que es una palanca clave para el proceso de transformación de la empresa.

En esa línea, la minera plantea una estrategia corporativa y divisional para ampliar la mirada sobre esas temáticas y entenderlas desde seis dimensiones:

- Equidad y balance de género en las organizaciones
- Trabajo en equipo entre generaciones
- Atraer y formar equipos de talentos multi-disciplinarios
- Generar espacios para personas con capacidades diferentes
- Entender y dar la bienvenida a todas las culturas y orígenes
- Crear un espacio de respeto a la diversidad sexual

Adscrito a la Iniciativa de Paridad de Género (IPG)

En agosto de 2021, en dependencias de El Teniente, Codelco y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género firmaron un convenio de colaboración con el objetivo de avanzar en una cultura laboral que promueve la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo. La alianza de colaboración, llamada Iniciativa de Paridad de Género (IPG), permite impulsar medidas igualitarias para hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

El gerente general de Codelco División El Teniente, Andrés Music, asegura que "nos propusimos metas concretas a 2024, entre ellas, alcanzar el 15% de participación femenina. Y desarrollamos una serie de acciones de atracción temprana, mostrándoles a las mujeres que la minería y la División son alternativas atractivas y para ello generamos un proceso de reclutamiento alineado con las necesidades del negocio y apoyo en el desarrollo de carrera de las trabajadoras".





Fundación San Antonio Siglo XXI: 10 Años junto a la comunidad



La organización es el instrumento de desarrollo a través del que Codelco División El Teniente se relaciona con la comunidad y autoridades del puerto. Medioambiente, patrimonio, educación y social son los cuatro ejes sobre los que la Fundación ha basado su labor.

La Fundación de Desarrollo San Antonio Siglo XXI, que nació el 15 de junio de 2012, como un acuerdo histórico entre Codelco El Teniente y la comunidad de San Antonio, cumplió diez años aportando para mejorar la calidad de vida de vecinos y vecinas del puerto.

Germán Sandoval, presidente de la Fundación y gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de El Teniente, dijo que esta instancia “responde a una forma distinta de la tradicional relación entre empresa y comunidad, que ha tenido resultados exitosos. La Fundación es valorada por los vecinos y estamos muy contentos porque sus proyectos -en ámbitos tan variados como medioambiente, patrimonio, educación y emprendimiento- han aportado al mejoramiento de la calidad de vida de las personas que viven en San Antonio”.

Para el ejecutivo, lo novedoso y destacable es que “la empresa y la comunidad organizada de San Antonio comparten las orientaciones y las decisiones de trabajo.

La Fundación tiene un Directorio equilibrado entre representantes comunitarios y directivos de El Teniente. En ese Directorio, que además es ad-honorem, donde no hay pagos, salvo el interés por ayudar y participar, se definen las líneas de trabajo, casi siempre por consenso y con un profundo respeto por la gente del puerto”.

Participación

Uno de los pilares fundamentales de gestión de la Fundación es la participación de la comunidad organizada y las autoridades de San Antonio. Desde sus inicios, la Fundación contó con el respaldo de cuarenta y cinco (45) organizaciones sociales, las que en diez años aumentaron en 400%, llegando hoy a más de ciento noventa (190) organizaciones sociales, que buscan en la Fundación un aliado para impulsar proyectos que mejoren las condiciones de sus barrios y comunidades.

“

Tenemos el desafío de seguir mejorando la conexión con las personas de San Antonio, responder a la confianza que nos han dado y así proyectar a la Fundación para los próximos años, siempre trabajando con las organizaciones comunitarias”.

Germán Sandoval, Presidente de la Fundación y gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de El Teniente.



Inversión Social y Desarrollo

10 Proyectos en Medio Ambiente

Puntos de reciclaje; donación grúa pluma para retiro de campanas de reciclaje; áreas verdes comunitarias; programa apoyo recicladores de base.

37 Proyectos en Educación

Fondo de Iniciativas Educativas; Programa Habilidades No Cognitivas; Programa Biblioaulas en escuelas rurales; Programa Fomento Lector con jardines infantiles y Re-Crear, iniciativa de participación ciudadana infantil.

8 Proyectos en Patrimonio

Proyecto recuperación Barrio Balmaceda; Murales La Negra Ester; Polo Arte Urbano Bellavista Bruselas; Ruta Histórico Patrimonial San Antonio Centro; programa Murales Participativos Alto Cerro Alegre y Colinas de Lolloo; series microdocumentales San Antonio Patrimonio Vivo: Patrimonio Cultural Inmaterial y 100 Años de Fútbol.

101 Proyectos en eje Social

A través del Fondo de Proyectos Sociales y Programa San Antonio Emprende que apoya a emprendedores locales.



Abordaje del Rol Operativo:

Jefes de turno de la Planta y la Mina se forman para mejorar el trabajo en equipo



Codelco tiene el gran desafío de continuar aportando recursos a Chile para apoyar los cambios que la sociedad necesita. Para esto se requiere tomar un enfoque dirigido hacia las personas.

La clave para fortalecer la cultura de cara a los desafíos está en acelerar el involucramiento y compromiso de toda la División El Teniente. Las personas son esenciales para lograr el cambio y los resultados que Codelco necesita: trabajadores (as) más comprometidos con la transformación habilitan un mejor desempeño de la Corporación y aseguran la sustentabilidad del cambio.

Inicio del abordaje en la División

En 2021, se comenzó el PIT (Plan de Intervención táctica) sobre el Abordaje del Rol Operativo para acelerar la transformación en todos los niveles de trabajo de las divisiones con foco en mejorar 6 elementos clave que mide el ITC: (1) Visión compartida, (2) apertura y confianza, (3) responsabilidad personal, (4) liderazgo retador, (5) reconocimiento y premios, (6) desarrollo de talento.

“Para lograr esto, hemos comenzado un plan de implementación por olas en cada división. En la Divi-

sión El Teniente nos encontramos ejecutando 2 olas en las cuales participan las áreas de Mina Norte, Mina Sur de la Gerencia Mina y la Superintendencia de Filtro y Secado de la Gerencia Plantas, con el apoyo del Gerente Sponsor, Juan Pincheira, y el Gerente de Recursos Humanos, Rodrigo Yanes”, explica Matías Álvarez, director (i) de Excelencia operacional.

Olas en El Teniente

-La ola 1, a cargo de superintendente de Mina Sur, Joaquín Bernier, incluye la participación de 13 líderes de turno, 4 jefes/as de unidad y 2 superintendentes, con lo que se llegó a 168 operadores/as

-La ola 2, a cargo del superintendente de Mina Norte, Carlo Lobiano, incluye la participación de 35 jefes/as de turno y líderes de mantenimiento, 18 jefes/as de unidad y proceso y 3 superintendentes, con lo que se alcanzó a aproximadamente 380 operadores/as y mantenedores/as.

Detalles sobre el abordaje



La implementación del abordaje incluye el trabajo en 5 componentes que buscan impulsar el desarrollo de trabadores y trabajadoras:

(0) Historia de cambio

Conecta abordaje con la Transformación para operadores/as y mantenedores/as, generando discusión sobre la conexión personal con el propósito. Junto con operadores/as, jefes/as de turno y superintendentes de la Ola 1 se realizó una sesión de revisión de la Historia de Cambio, en la que se compartió el relato de la división. La sesión también contó con la participación del gerente de Plantas y sponsor del proyecto en DET, Juan Pincheira.

(1) Empoderamiento del líder

Fortalece el liderazgo de jefes/as de turno y líderes de mantenimiento como agentes de cambio claves, construyendo capacidades de forma práctica, y reforzando su colaboración hacia arriba y hacia abajo. Para ello se han realizado talleres dirigidos a los jefes/as de turno, líderes de mantenimiento de mantenimiento, jefes/as de unidad y procesos, además de superintendentes. Se contó con la participación de gerentes (GG, GRH, GPTA) y vicepresidentes (VOCS) como facilitadores.

(2) Desarrollo de operadores/as y mantenedores/as

Simplifica el dar y recibir retroalimentación mediante el uso de la matriz de competencias, para llevar a la práctica el Desarrollo de Personas de C+ y el Sello de Liderazgo y que permite fortalecer la ejecución de retroalimentaciones para operadores/as y mantenedores/as.

(3) Concurso Crea

Celebra y reconoce a trabajadores que impulsan la Mejora Continua C+, de forma auténtica, formal y cercana.

(4) Comunicación frecuente y cercana

Acerca y conecta a líderes y trabajadores/as, reforzando el propósito y la convicción en la excelencia operacional y el sello de liderazgo.



Buen recibimiento en los trabajadores

Sergio Quintanilla Bravo, jefe de turno de la Planta de Filtro y Secado, Gerencia de Plantas, cuenta que "llevo 7 años como jefe de turno y ha sido un agrado ser considerado como uno de los primeros equipos para trabajar en el programa del Abordaje Rol Operativo. En el tiempo que lo estamos aplicando me ha servido en el día a día, principalmente con mi gestión y, en especial, como ayuda en la aplicación métodos de evaluación y comunicación hacia mi equipo de trabajo, en el cómo evaluarlos de forma más práctica y menos subjetiva, además de ser un complemento a las herramientas de gestión ya aplicadas del C+, como son las confirmaciones de procesos, de rol y el feedback".

"También es importante mencionar el buen recibimiento que ha tenido en los trabajadores de mi equipo, quienes comprendieron los puntos más importantes de su trabajo y por los cuales van a ser evaluados. Es una métrica en la que pueden ver dónde están y dónde pueden llegar gracias al desarrollo de sus competencias laborales", agregó.



Plataforma de Liderazgo Ambiental suma 1.165 reportes

Desde que comenzó con una marcha blanca en febrero de este año, la herramienta ha permitido minimizar los tiempos de reportabilidad de las jornadas de orden y limpieza y gestión de RISes.

Solo un par minutos toma generar un reporte en la plataforma de Liderazgo Ambiental, herramienta disponible desde febrero de este año en el marco del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de la División y que, a la fecha, cuenta con más de 1.100 reportes.

El objetivo de la campaña es instaurar el hábito y la cultura de control del cumplimiento normativo en materia medioambiental, sobre la base de la economía circular y el ciclo de vida ambiental, considerando tanto al personal propio como al de empresas colaboradoras.

Además, aporta a la gestión en Salud y Seguridad Operacional y ha tenido importante participación de otras gerencias, como GTRH, que ha removido varias toneladas de basura alrededor de la canal de relaves.

Iván Arce, asesor del SGA, estuvo detrás de la elaboración de la plataforma y es quien ha realizado la mayor cantidad de reportes. "La idea era hacer una plataforma amigable y fácil de usar. Hay personas que se demoran dos minutos en hacer un reporte y eso ha ayudado a que la gente la use", señala.

La aplicación permite obtener las estadísticas respecto de los reportes y la utilización de la plataforma y se está trabajando en reimpulsarla en versión mejorada, para enfocar mejor las jornadas de orden, aseo y limpieza.

12 de febrero

Inició como piloto la plataforma de reportabilidad en la GPTA



<https://forms.office.com/r/TkXRgnnhGL>

Una herramienta rápida y efectiva



“Esta herramienta facilita el levantamiento de hallazgos y desviaciones mejorables en el momento y que generalmente no detectamos porque ocurren de forma cotidiana. Cuando se reporta de forma constante permite evaluar las situaciones que son repetitivas, hacer un seguimiento y repensar los cierres. Es una herramienta amigable, fácil de usar y que potencia los temas asociados a sustentabilidad”.

Paulina Molina, especialista sustentabilidad, GPRO.



“Es una excelente plataforma y es importante que reportemos día a día nuestros avances en temas medioambientales. Junto con la jefatura decidimos avanzar en la reportabilidad como una manera de demostrar el nuevo sello de calidad que queremos mostrar como Fundición en mantenimiento y se ha posicionado como una valiosa herramienta para nosotros y la División”.

Patricio Casanova, jefe de mantenimiento reparaciones generales, GFUN.



“En el área de mantención de la Planta de Filtros tenemos tres objetivos: el trabajo seguro, de calidad y hacernos responsables de los Rises que generamos. Esto nos ha llevado a hacer un trabajo colaborativo en el que esta herramienta nos ayuda bastante y permite mostrar lo que hacemos”.

Gustavo Salazar, jefe de mantención Planta de Filtros GPTA.

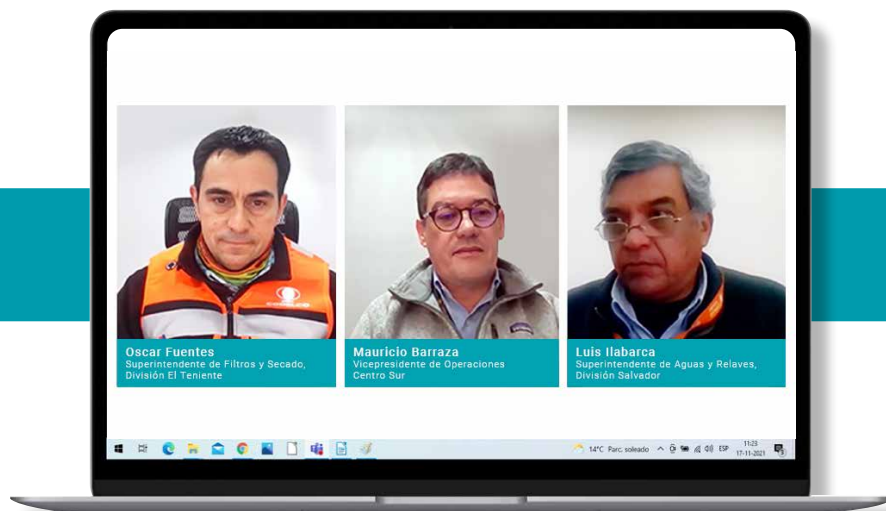


“Estoy permanentemente haciendo reportes de las desviaciones que hay, pero también siendo parte de la solución. El sistema es amigable y hay personas que se han demorado menos de dos minutos en enviar un reporte, lo que nos ha llevado a tener más de 200 todos los meses e incluso el mes pasado se superaron las 400”.

Iván Arce, asesor del Sistema de Gestión Ambiental, GSAE.



"Detrás de cada riesgo crítico hubo una fatalidad y nosotros ante eso tenemos una responsabilidad mayor"



El vicepresidente de Operaciones Centro Sur, Mauricio Barraza, encabezó un nuevo diálogo reflexivo en torno a la gestión de los controles críticos en terreno para minimizar el riesgo de caídas.

Una reflexión de seguridad sobre la gestión de los controles críticos en terreno para minimizar el riesgo de caídas, en el marco de la explicación del bow-tie de pérdida de control de estructuras para tránsito y uso de personas (gratings) y las buenas prácticas desarrolladas a través de C+, se realizó a nivel corporativo el pasado 15 de junio.

El bow-tie se refiere al modelo que se utiliza para analizar y comunicar escenarios de riesgo.

Mauricio Barraza, vicepresidente de Operaciones Centro Sur y sponsor de la Excelencia Operacional, lideró el encuentro e hizo un llamado a reforzar que se hagan las verificaciones en terreno y a tener claridad de los estándares que deben existir.

"Detrás de cada riesgo crítico hubo una fatalidad y nosotros ante eso tenemos una responsabilidad mayor. La seguridad es un valor ético y nos debe mantener siempre ocupados. El rol de todos nosotros es asegurar que no se generen fatalidades en la compañía", aseguró Barraza.

La instancia contó con la participación de Óscar Fuentes, superintendente de Filtros y Secado de la División El Teniente, y Luis Ilabarca, superintendente de Aguas y Relaves de División Salvador, quienes profundizaron en cómo ha sido su experiencia en terreno con la mejora continua impulsada desde C+ y de su aporte a la gestión de los controles críticos, y en este caso particular sobre la construcción del bow-tie de gratings.

Turnos fin de semana

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

| Área | Fecha | Nombre | Oficina | Celular |
|--|----------------------------|--|--------------------|------------------------|
| GERENCIA RAJO SEWELL | 18, 19 y 21 25, 26 y 27 | Andrés Rivas C. Gioacino Delongaro Ch. | | 944104129 976494137 |
| GERENCIA MINAS | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Francisco Castro L. Germán Tobar C. | 4289 7613 | 999329900 976149767 |
| GERENCIA PLANTA | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Andrew Madrid C. Aldo Collari V. | | 930796434 979880604 |
| GERENCIA FUNDICIÓN | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Jorge Bustos M. Mauricio Moya A. | 8699 | 966775064 941342744 |
| GERENCIA PROYECTOS | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Pablo Soto G. Oscar Peña S. | | 962211613 981591918 |
| GERENCIA SERVICIOS | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Francisco Penadés Z. Gustavo Tobar S. | | 957050341 995966177 |
| GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Helmut Ruge S. Juan Acamus C. | | 984198270 963731219 |
| GERENCIA OBRAS MINA | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Danny Sepúlveda S. Edgardo Madariaga G. | | 992255568 974944953 |
| GERENCIA TRANQUES, RELAVES Y REC. HIDRICOS | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Nicolás Gómez V. Andrés Aste O. | | 996264454 981572783 |
| GERENCIA RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Marcelo Cortés G. Sergio Balboa C. | 4342 2913 | 956486838 982344344 |
| GERENCIA RECURSOS HUMANOS | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Verónica Lizana S. Jaime Zamorano Z. | 2438 5210 | 977916796 982495043 |
| DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Alfonso Salgado R. Marcelo Pedemonte P. | | 956087581 969088357 |
| GERENCIA SUSTENTABILIDAD / A. EXTERNOS | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Alicia Reyes G. Carlos Vásquez R. | | 956575126 992998239 |
| VTAP | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Guillermo Urtubia Tomás Sanchis M. | | 973799627 961197813 |
| VP - PROYECTO ANDES NORTE - NNM | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Claudio Paillaman O. Marcos Recio M. | | 987207449 990781184 |
| VP - PROYECTO ANDESITA Y DIAMANTE | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | René Padilla Sebastián Muruaga R | | 998280758 988273827 |
| VP - PROYECTO CAREN | 18, 19 y 20 25, 26 y 27 | Marcio Diaz C. Michael Molinet S. | 5976 5628 | 963272281 996767022 |
| FUSAT | | Mesa Central Urgencia y Ambulancia | 2204100 2204000 | |

Avisos

- Arriendo Departamento amoblado 1D+1B NUEVO!!! en Santiago Centro (Metro Parque Almagro) excelente conectividad, cercano a Bancos, Universidades, Supermercado y Farmacia. Interesados contactar al número +56989844860.
- Se vende terreno en Graneros (lado del Parque)2.212 m2=UF 8.390, llamar al 995544785.
- Se vende casa de dos pisos, 155 m2 construidos y 500 m2 de terreno. Dormitorio matrimonial con baño, dos dormitorios con otro baño más baño de visitas. Living comedor, sala de estar, cocina y lavadero. Patio amplio y dos estacionamientos. Ubicada entre Villa Carén y sector San Damián. Cercana a Jumbo, Easy, Isamédica, Fusat y colegios. Areas verdes en su entorno. Precio \$270 millones y se aceptan ofertas. Tiene documentación al día. Contactar al fono 9-8429-8833.
- Vendo parcelas en sector Reserva Perales, Coya. Terrenos desde 5.000 metros con rol único. Factibilidad de luz y agua, caminos consolidados y portones de ingreso. Llamar al fono +56 988682562.
- Vendo portachupetes personalizados de silicona, mordedores, collares de lactancia, juguetes para la estimulación temprana de niños y niñas, accesorios, cajitas sorpresa para babyshower y mucho más. Somos un emprendimiento de la región. Instagram @elrincondebabycaeli. WhatsApp +56966991350.

Ahora podrás renovar tu licencia interna DET de manera **100% online** cuando más te acomode

El curso de renovación de licencia interna DET se dictará mediante una cápsula e-learning a través de nuestra plataforma corporativa GPS.



Cuando tu licencia esté próxima a vencer, recibirás una notificación desde la plataforma GPS con el acceso al curso de renovación de licencia.



Una vez recibida la notificación tendrás 1 mes para desarrollar el curso y el test final. La aprobación del curso será notificada directamente a la oficina de pases.



Este curso tiene una duración de sólo 30 minutos, además del test de aprobación.

Si tienes alguna duda sobre este proceso puedes escribir a cahum022@codelco.cl