

Ret

Revista El Teniente

18
Noviembre
2022

Año 69
Nº 2.513

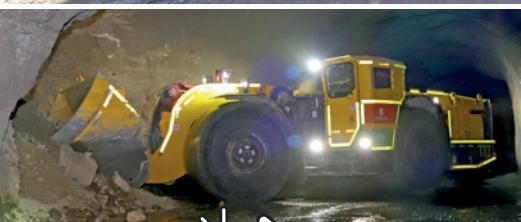


PAG. 04



Codelco se pone como meta 35% de
dotación femenina al 2027

52 mujeres se incorporan a las gerencias de Fundición, Plantas y Rajo Sewell



PAG. 10



DIVISIÓN LANZA
PRIMER LHD
ELÉCTRICO
DE SUDAMÉRICA



PAG.24



PROGRAMA DE SALUD
MENTAL HA
CONTACTADO A 8 MIL
TRABAJADORES (AS)

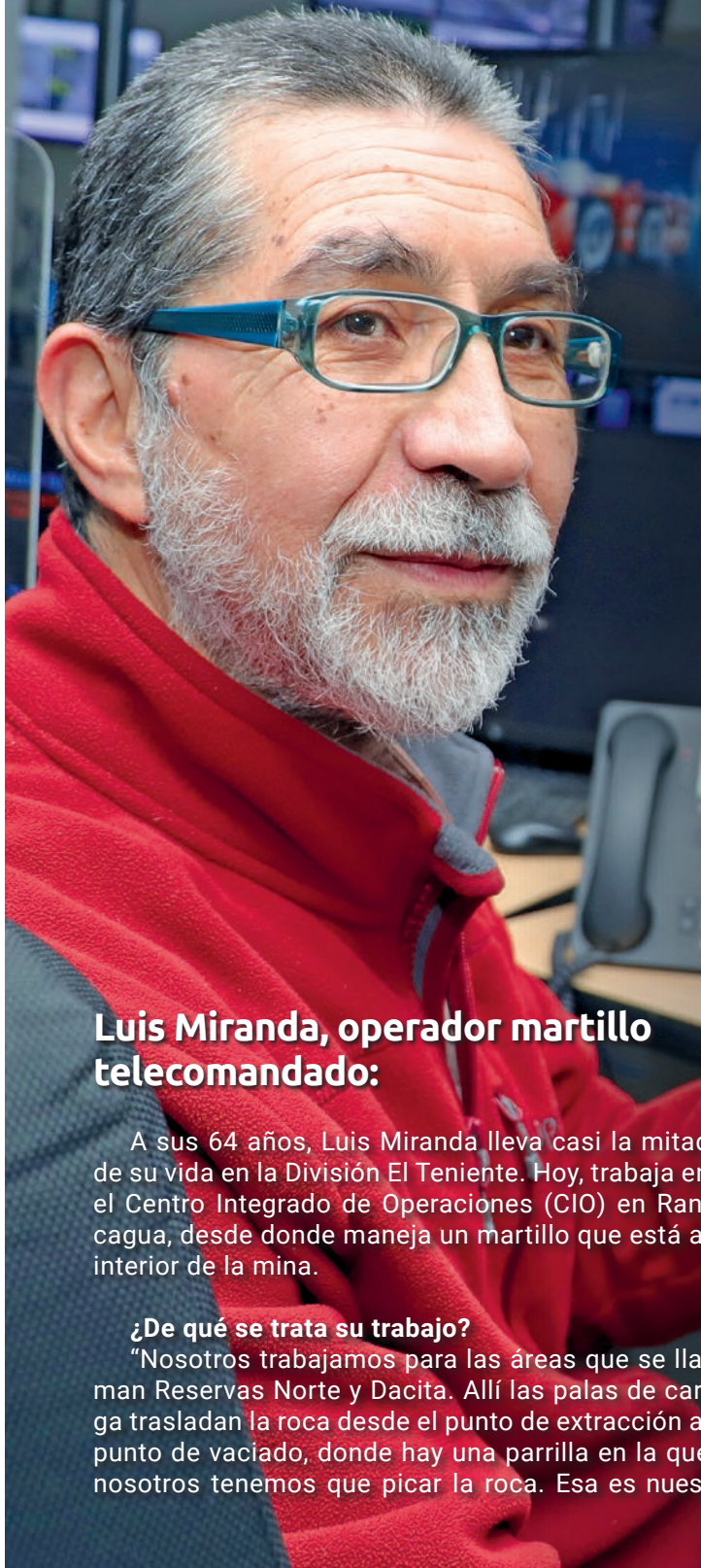


PAG. 26



172 MIL DOSIS SE
APLICARON EN
VACUNATORIO DE
EL TENIENTE

“Codelco da las oportunidades y uno tiene que aprovecharlas”



Luis Miranda, operador martillo telecomandado:

A sus 64 años, Luis Miranda lleva casi la mitad de su vida en la División El Teniente. Hoy, trabaja en el Centro Integrado de Operaciones (CIO) en Rancagua, desde donde maneja un martillo que está al interior de la mina.

¿De qué se trata su trabajo?

“Nosotros trabajamos para las áreas que se llaman Reservas Norte y Dacita. Allí las palas de carga trasladan la roca desde el punto de extracción al punto de vaciado, donde hay una parrilla en la que nosotros tenemos que picar la roca. Esa es nues-

tra función, picar la colpa de gran tamaño, para que pueda pasar al nivel que sigue, hasta que la sacan los trenes a la planta de chancado correspondiente”.

Todo eso, desde un sillón equipado con joysticks en el CIO, a 60 kilómetros de distancia del yacimiento.

¿Cuál fue su primer trabajo en El Teniente?

“Ingresé al Ferrocarril Teniente 5 Sur cuando tenía 32 años, en enero de 1989. Primero fui palero de pique, encargado de limpiar las vías después que se cargaba el tren, porque siempre se desparramaba material, entonces había que mantener limpio para cuando llegara el próximo tren y pasaran bien las ruedas”.

Miranda asegura que en su paso por el ferrocarril pasó “por todos los trabajos” en el área.

“Fui palero de pique; enriellador; estuve en la cuadrilla de cambios automáticos, donde instalábamos los desviadores de vías y hacíamos la mantención; también fui operador de equipos limpia vías. Después me llamaron para reemplazar al maquinista y al tiempo quedé de titular”, cuenta.

“Ahí fue cuando la empresa me dio la oportunidad de practicar para el despacho del ferrocarril, donde tenía que comandar todo y logré quedar de titular”, recuerda.

Luego de eso, llegó al CIO, donde vivió un momento que recuerda con nostalgia: “A los pocos años que llegué aquí, se terminó el 5 Sur. Me tocó estar de turno cuando se cargaron y vaciaron los últimos carros cuando se dejó de producir allí”.

¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

“El ambiente aquí en la sala es muy bueno y Codelco sigue dando las herramientas para que uno siga creciendo como persona. La empresa da las oportunidades y es uno el que tiene que aprovecharlas. Fui a cursos, a todas las instrucciones correspondientes. Soy un agradecido de la vida, porque gracias a mi responsabilidad he podido darle seguridad a mi familia y las herramientas a mis hijos para que se puedan desarrollar en la vida”.

Editorial

Nuevas tenientinas

Esta semana hemos protagonizado como división tres noticias muy significativas: en primer lugar dimos la bienvenida oficial a 52 nuevas aprendizas que se integraron como operadoras y mantenedoras en las gerencias de Plantas, Fundición y Rajo Sewell. En segundo término, nuestra corporación lanzó -en Sewell- una estrategia clara y metas desafiantes en equidad de género que contempla alcanzar al 2027 un 35% de participación femenina en todas sus operaciones. Y, por último, lanzamos como división una segunda convocatoria para incorporar a 120 nuevas aprendices.

Son acciones que van en línea con el nuevo escenario que vive el mundo del trabajo, caracterizado por la plena integración de la mujer y crecientes espacios de diversidad e inclusión, fundamentales para que una organización sea más productiva, competitiva, flexible y sustentable.

Se trata de un paso enorme, que como empresa de todos los chilenos El Teniente asume con orgullo, en línea con la construcción de una sociedad más justa, en que hombres y mujeres, de cualquier género, credo, raza u origen; tengan la oportunidad de desarrollarse a plenitud, tanto en el plano personal como profesional.

Mis felicitaciones para las nuevas aprendizas, todas provenientes de la región, porque han dedicado sus mejores esfuerzos y han recibido el apoyo incondicional de sus familias. Tal como lo hicieron sus antecesoras, que en un número similar se integraron mayoritariamente a la Gerencia de Minas, ustedes han abierto un camino para un proceso que está cambiando radicalmente nuestra mentalidad como empresa y la forma de pararnos frente al entorno.

Tengo la plena seguridad que la vida de una vecina que ingresa a este programa, y que antes era cajera, conductora, vendedora, prevencionista o desarrollaba una multiplicidad de actividades, cambia radicalmente con su incorporación a El Teniente. Este trabajo del que tanto nos orgullecemos permite que cumplamos los proyectos personales y de familia pero también nos da la oportunidad de que el esfuerzo que realizamos contribuya a que el Estado entregue mejores prestaciones en salud, educación, vivienda, seguridad y en otras áreas de la vida cotidiana de las personas.

Como tenientinos y tenientinas nos inspira el trabajo bien hecho, el compromiso, la innovación, la seguridad, la excelencia, el respeto y el cuidado del medioambiente y, no tengo dudas, el deseo de ir más allá. Se trata del sello



ESCUCHAR EDITORIAL

Mis felicitaciones para las nuevas aprendizas, todas provenientes de la región, porque han dedicado sus mejores esfuerzos y han recibido el apoyo incondicional de sus familias. Tal como lo hicieron sus antecesoras, que en un número similar se integraron mayoritariamente a la Gerencia de Minas, ustedes han abierto un camino para un proceso que está cambiando radicalmente nuestra mentalidad como empresa y la forma de pararnos frente al entorno.

que buscamos cuando hablamos de liderazgo, cuando hablamos de trabajo en equipo y cuando hablamos de transformación.

Reitero mis felicitaciones y la bienvenida a las aprendizas que hoy ya son tenientinas. Espero de ustedes el mejor aporte, la disposición a colaborar permanentemente, y por supuesto, que pongan al servicio de la organización todas las características que las hace diferentes y únicas. A toda la organización, en tanto, le pido su apoyo para el éxito de este proceso que no tiene vuelta atrás y que nos hará mejores.

Un abrazo afectuoso,

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente



ITC 2022: Aún es tiempo de ser protagonista del cambio

Este 20 de noviembre terminará la aplicación de la cuarta versión de la encuesta Índice de Transformación Codelco (ITC) que se realiza en todos los centros de trabajo de la Corporación y que permitirá a la División compararse con la línea base construida en años anteriores.

Con tu opinión evidenciaremos concretamente los avances de El Teniente respecto a la transformación y permitirá priorizar los elementos en los que tenemos que enfocar los esfuerzos para mejorar continuamente. Es importante conocer tu voz porque tu participación es fundamental para generar ese avance.

¿Qué mide esta encuesta?

Nuestros avances en transformación cultural. Con esta información diseñamos planes de acción para seguir avanzando en la transformación de Codelco.

¿Cuánto tiempo me tomará?

Aproximadamente 30 minutos y puedes responderla en varias sesiones porque tus respuestas se irán guardando.

¿Dónde responderla?

Revisa el link personal e intransferible que enviamos a tu correo o contéstala en la App MiCodelco / sección Mi Trabajo / botón Encuesta ITC.



RECUERDA QUE TODAS
LAS RESPUESTAS SON 100%
CONFIDENCIALES



ITC

ÍNDICE DE
TRANSFORMACIÓN
CODELCO



TU VOZ ES TRANSFORMACIÓN

20 de noviembre

¡Último día
< para responder
> el ITC 2022!

“
ENCUESTA
ANÓNIMA
Y DIGITAL
”

¡Los equipos se fortalecen con la opinión de todos/as! Comparte lo que piensas para saber cómo avanzamos en el proceso de transformación cultural.





52 mujeres se incorporan a las gerencias de Fundición, Plantas y Rajo Sewell

Tras 12 meses de formación práctico-teórica en el programa Aprendices de Codelco, el grupo de nuevas tenientinas se integró a la División como operadoras y mantenedoras y se suman a 59 trabajadoras que ya se desempeñan en la gerencia de Minas.



En una ceremonia realizada en el ex campamento minero de Sewell, Codelco División El Teniente les dio la bienvenida a 52 mujeres de la Región de O'Higgins que, tras terminar su formación durante un año en el Programa Aprendices, ya son parte como operadoras y mantenedoras de las gerencias de Fundición, Plantas y Rajo Sewell.

“Con más mujeres ¡Codelco es más!”, rezó la frase con la que la Corporación suscribió su compromiso por aumentar la participación femenina y establecer los mecanismos para alcanzar las metas autoimpuestas. Para diciembre de 2027, la Corporación busca que el 35% de su dotación sean mujeres, lo que significa incorporar a 3 mil trabajadoras en los próximos años.

Como parte de este esfuerzo transversal por aumentar la dotación femenina, el gerente general de El Teniente, Andrés Music, destacó la importancia del Programa Aprendices. “Es una iniciativa que nos permitió como División que en menos de tres años dobláramos la participación de la mujer en nuestra dotación, llegando a 10%. En total, son cerca de 110 trabajadoras que se han incorporado”, dijo el ejecutivo.



ASPIRACIÓN CODELCO 2027

35%

de participación
femenina

Bienvenida a nuevas tenientinas



El 50% de las trabajadoras proviene de Coya y Machalí, la zona más cercana a las operaciones de El Teniente. A ellas se suman mujeres de Olivar, Gultro, Coltauco, Requínoa y Rancagua, entre otros sectores.

Andrés Music aseguró que “estamos en un proceso de transformación no solo a nivel divisional y corporativo, sino que también en nuestra sociedad. Sumar hoy a 52 mujeres es una muestra real de nuestro compromiso de avanzar en una cultura distinta, que promueva la diversidad e inclusión, entre otros elementos. De esta forma, otorgamos un espacio real y un hito concreto para la integración de las mujeres a la industria minera, con un fuerte sentido comunitario y de compromiso con el territorio en el que operamos”.



“Como empresa del Estado tenemos el deber ético y moral de contribuir en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, sobre todo en temas de balance de género, para brindar oportunidades a las mujeres que se encuentran subrepresentadas en la industria”

André Sougarret, presidente ejecutivo de Codelco



117 Vecinas partieron en el programa aprendices 2021

En 2021, el programa de ingreso y capacitación en labores mineras contempló a 117 mujeres que desarrollaron cursos teóricos y prácticos para acceder a ser parte de la División. El proceso tuvo una etapa de inducción teórico práctico de doce meses, y tras la aprobación de los cursos por parte de las postulantes, fueron certificadas para ejercer di-

versas funciones en el área industrial de la minera. De las mujeres que ingresaron al programa el año pasado, 59 ya fueron contratadas en mayo (55 se sumaron a la gerencia Mina y otras 4 a la gerencia Rajo Sewell), y ahora se les dio la bienvenida a 52 trabajadoras que se integraron a las gerencias de Fundición (25), Plantas (23) y Rajo Sewell (4).

Metas corporativas desafiantes

Codelco definió sus metas en cuanto a dotación y tasa de contratación femenina para los próximos años:

- Dotación femenina: Aspira llegar al 2024 a 25,9% (antes 15%).
- En diciembre de 2027, 35% de su dotación se-

rán mujeres. Esto implica que incorporará más de 3.000 mujeres en los próximos años, convirtiendo a Codelco en la empresa con el mayor número de mujeres en la industria.

- Dotación por estamento a 2027: 41% en ejecutivas; 51% en profesionales y 30% rol operativo.

Crece participación de dotación femenina

La División logró a fines del año pasado que el 10% de su dotación fuera femenina y seguir fortaleciendo la presencia de mujeres en cargos operativos, de mantenimiento y de supervisión, con el objetivo de llegar a 2027 al 35% definido por Codelco.

En agosto de 2021, la Corporación y El Teniente adquirieron junto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género a la Iniciativa de Paridad de Género

(IPG), que promueve avanzar en una cultura laboral que garantice la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo entre mujeres y hombres.

Actualmente, Codelco El Teniente posee una dotación femenina que alcanza aproximadamente a las 1.200 mujeres en sus distintas áreas y gerencias. De ellas cerca de 400 son de dotación propia y otras 800 son trabajadoras de empresas colaboradoras.

Segunda convocatoria

Programa Aprendices abre cupos en la minería para 120 mujeres

La convocatoria estará abierta hasta el 30 de noviembre y busca promover el ingreso femenino a las operaciones y potenciar el desarrollo de mercado laboral local, por lo que se priorizará el ingreso de vecinas de Coya, Machalí, Rancagua, Doñihue, Olivar, Las Cabras, Alhué y San Antonio.

El éxito del Programa de Aprendices motivó a que la División El Teniente anunciara la apertura de un nuevo proceso de selección para sumar más mujeres a la minería. “Queremos comprometernos con una nueva versión de la iniciativa. Serán 120 trabajadoras que incorporaremos en 2023”, anunció Andrés Music, gerente general.

La convocatoria estará abierta hasta el 30 de noviembre y busca promover el ingreso femenino a las operaciones y potenciar el desarrollo de mercado laboral local. Por ello, se priorizará el ingreso de vecinas de Coya, Machalí, Rancagua, Doñihue, Olivar, Las Cabras, Alhué y San Antonio.

“El programa considera a mujeres de sectores cercanos, que desarrollarán competencias técnicas y personales, como liderazgo, seguridad y cuidado del entorno. Así avanzamos en equidad de género y construimos mayor identidad con

nuestras vecinas y vecinos”, explicó Cristian Sanhueza, director de Desarrollo Comunitario.

Andrés Music resalta que “esta iniciativa representa un gran valor para la División ya que, además de permitirnos apoyar en forma directa a nuestras comunidades, da cuenta del compromiso de la empresa con la diversidad y nos permite avanzar hacia la meta corporativa de elevar al 35% la participación femenina en la dotación”.

Dar todo por Chile

La búsqueda de talentos femeninos está enfocada en quienes tengan interés por aprender de minería, con alta orientación a la excelencia, que busquen proactivamente la colaboración y muestren un alto compromiso con el progreso del país para cumplir el propósito de El Teniente: Dar todo por Chile.

Los 120 cupos estarán abiertos para ingresar a dos áreas: operadoras y

mantenedoras, las que participarán de un proceso de entrenamiento de 12 meses que será en dos etapas remuneradas: pre aprendiz, en la que recibirán una nivelación de dos meses y aprendiz, en la que las mejores avanzarán para acceder a una formación teórico-práctica que las habilitará para desempeñarse en el rubro de la minería.



Las postulaciones estarán abiertas hasta las 23:59 horas del 30 de noviembre, en el portal corporativo de Codelco en el sitio www.codelco.com/trabajaencodelco

LHD eléctrico pionero en Sudamérica inició sus pruebas en Diablo Regimiento

La máquina, un cargador frontal con capacidad para 14 toneladas de material, produce cero emisiones y también reduciría en 70% el uso de energía, junto con la contaminación acústica y vibraciones.

En El Teniente, la mina subterránea de cobre más grande del mundo, comenzó su prueba piloto el primer LHD 100% eléctrico de Sudamérica, un cargador frontal desarrollado por la empresa sueca Epiroc, con capacidad de hasta 14 toneladas, que no genera emisiones directas de gases de efecto invernadero a la atmósfera y que reduce el uso de energía, las vibraciones y la contaminación acústica.

El presidente ejecutivo de Codelco, André Sougarret, planteó que “estamos avanzando como Corporación en reducir nuestra huella de carbono y este avance es una muestra concreta de lo que estamos haciendo. Pretendemos llegar al ciento por ciento de electromovilidad en minería subterránea y que sea un estándar en nuestras operaciones. La sostenibilidad es parte fundamental de la estrategia de Codelco para darle soporte a las operaciones futuras que nos darán vida útil por más de 50 años”.

Otras de las cualidades con la que cuenta el equipo LHD (del inglés Load, Haul, Dump; carga, acarreo y descarga) que se someterá a

pruebas en la mina Diablo Regimiento es que reduce en 70% los costos de consumo de energía; baja de la temperatura en las áreas de trabajo de 5°C y no genera tanto ruido como las maquinarias diésel, por lo que tiene un descenso de la contaminación acústica y las vibraciones.

“Estamos convencidos de que el valor económico que generamos como empresa, va de la mano con el valor social y el ambiental. Este triple valor lo sostenemos en el corazón de nuestra estrategia y nos da el impulso para contar con equipos eléctricos menos contaminantes, más eficientes y más silenciosos que son una contribución a mejorar los estándares de salud y de seguridad”, aseguró el gerente general, Andrés Music.

Avance hacia la descarbonización

Codelco tiene como meta la reducción de 70% de emisiones de gases de efecto invernadero para 2030 y llegar a la descarbonización en 2050. Para alcanzar esa

meta, la incorporación gradual de equipos eléctricos en minas subterráneas hasta llegar a un recambio total de flota es un factor clave y pionero en la industria minera.

“Tenemos 6 metas de sustentabilidad que comprometimos públicamente a cumplir al año 2030 y esto es una muestra de cómo estamos implementando esas metas. En cada División estamos desarrollando proyectos que nos permitan cumplir esos objetivos y transformar a Codelco desde la sustentabilidad para ser líderes en la industria”, explicó Jorge Sanhueza, vicepresidente de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad de la minera.

La ministra de Minería, Marcela Hernando, recordó que “la industria minera siempre ha llevado la delantera al momento de innovar. Lo vemos, entre otras iniciativas en la recirculación y desalinización de agua. Hoy el desafío es la lucha contra el cambio climático, establecer metas y tomar decisiones políticas estratégicas para valorizar la producción limpia de cobre”.



Los 6 compromisos de desarrollo sustentable a 2030 de Codelco

- 1.- Menor huella de carbono, reducción del 70% de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- 2.- Menor huella hídrica, reducción del 60% del consumo unitario de aguas continentales
- 3.- Economía circular con el reciclaje de 65% residuos industriales sólidos
- 4.- Un nuevo estándar de depósitos de relaves sustentables
- 5.- Desarrollo del territorio con valor social, que busca aumentar en 60% los bienes y servicios suministrados por proveedores locales
- 6.- Disminución de Material Particulado con la reducción de 25% de emisiones MP10

Otras características del equipo

- Presenta las mismas funcionalidades que los LHD diésel hoy presentes en las minas subterráneas de Codelco.
- Comienza su etapa de prueba industrial de 1 año en mina subterránea Diabolo Regimiento de División El Teniente.
- La prueba proyecta validar su funcionamiento en términos de potencia, funcionalidad y consumo de energía en transporte y operación, bajo las mismas condiciones de los otros equipos diésel en mina subterránea.
- El piloto cuenta con la infraestructura necesaria para realizar el recambio de baterías y carga eléctrica de estas.
- Su fabricación requiere 900 kilos de cobre. En cambio, la de un LHD convencional sólo necesita 120 kilos de cobre.
- Su puesta en marcha implica evitar la emisión de 433 toneladas de gases de efecto invernadero (GEI) en un año de operación (por equipo diésel desplazado de la flota).
- Su puesta en marcha implica evitar el consumo de 160.000 litros de diésel en un año de operación (por equipo diésel desplazado de la flota).



Beneficios para el medioambiente y los operadores

“Ha sido una gran experiencia porque operar este equipo ha significado un cambio rotundo y para mejor en la forma de trabajar. Estamos bajo un ruido escaso, la ergonomía que tiene la máquina nos da comodidad y seguridad y ganamos como persona tanto en lo físico como lo psicológico. Llego con optimismo a mi trabajo y, algo muy importante, siento que llego mejor a la casa”.

Miguel Ángel Madrid, operador LHD Eléctrico



“La incorporación tan intensa que buscamos de la electromovilidad aporta nuevos modelos de asociación, de desarrollo de competencias y de habilidades y además incentiva al mercado y a la industria a buscar mejores formas de cómo incorporar esa electromovilidad a nuestras operaciones”.

Felipe Lagno, gerente corporativo (i) de innovación de Codelco



“Como empresa estatal, Codelco debe estar a la vanguardia en la protección del medioambiente y tener un alto nivel de sustentabilidad. Como representantes de los trabajadores vamos a apoyar toda iniciativa que vaya en esa dirección. Y hoy, en El Teniente, está la muestra de que nuestra política corporativa de sustentabilidad no queda solo en el papel y generamos una minería sustentable para heredar a las próximas generaciones”.

Maritza Castro, vicepresidenta FESUC



“Este hito es relevante para los trabajadores. Es un avance tecnológico que está poniendo en el centro a las personas. En este equipo se mejora de manera sustentable la calidad de vida del operador, minimizando la exposición a la vibración y a la contaminación acústica, entre otras. Es una innovación virtuosa”.

Nelson Cáceres, representante de los trabajadores en el directorio



PRIMER EQUIPO LHD 100% ELÉCTRICO DE SUDAMÉRICA

Su fabricación requiere

900

kilos de cobre. En cambio, la de un LHD convencional ocupa sólo 120 kilos de cobre

100%

de reducción emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI)



75%

Reducción de emisiones de ruido y vibraciones



14

toneladas de capacidad de carga



160_{mil}

litros menos de consumo diésel en un año de operación (por equipo diésel desplazado de la flota)



60%

de reducción en costos de mantenimiento



75%

Reducción de emisiones de calor en el área de trabajo



MENOR HUELLA DE CARBONO

- Cabina con certificación ISO ROPS y FOPS: más seguridad y confort del operador





Reconocen a trabajadores de Caletones por destacado trabajo en la Planta de Ácido

Veinte trabajadores participaron en las tareas de desmantelar y volver a montar más de 700 tubos de un enfriador de ácido sulfúrico en la Planta de Ácido N°2, tarea que se prolongó por más de dos semanas, a doble turno, y sin accidentes.

El trabajo en equipo, la planificación y el compañerismo fueron clave para que, en diecisiete días y a doble turno, una veintena de trabajadores de Caletones lograra realizar una importante tarea, de forma exitosa y sin accidentes.

“Nos enfrentamos a un gran desafío, que fue la reparación de emergencia de un enfriador de ácido sulfúrico en terreno, con la Planta de ácido N°2 operando, desafío que fue tomado por el equipo y apoyado por la empresa Faymex, logrando finalizar los trabajos con un día de adelanto, con un muy buen control de te-

rreno de la ejecución de las actividades y sin ningún incidente en seguridad”, explicó el superintendente de Mantenimiento de la Gerencia de Fundición, Andrés Bobadilla.

Las labores implicaron retirar e instalar, uno por uno, más de 700 tubos de nueve metros de longitud, algunos de los cuales presentaron complicaciones.

“Habíamos hecho pruebas con otro equipo y resultaron ciertos tiempos. Retirar un tubo nos significaba un minuto y 10 segundos, pero en algunos nos demoramos más de 15 minutos”, puntualizó Felipe Da-

20%
de capacidad de procesamiento diaria perdía la fundición con este equipo fuera de servicio.

rrouy, maestro primero de Faymex.

Por ello, al finalizar la tarea, desde la Superintendencia de Mantenimiento de la Fundición realizaron un reconocimiento a los trabajadores, quienes agradecieron el gesto.



La importancia del trabajo en equipo

“Fue un trabajo arduo, agotador, en el que se cumplieron los plazos. No hubo incidentes, los trabajadores se comportaron impecable y respondieron todas las inquietudes para que nos fuera bien. Fueron muy esforzados y con muchas ganas”.

Waldo Soto, analista especialista Mantenimiento Nave



“Aparecieron fallas de un momento a otro, nos preparamos rápido, planificar en un tiempo acotado y logramos cumplir. Fue totalmente exitoso el proceso y el trabajo en equipo fue fundamental. Hubo momentos de cansancio, pero sabíamos la importancia de esto y salimos adelante”.

Pedro Vera, mantenedor mecánico experto Fundición

“Fue un trabajo de vikingos, me siento orgulloso de mi equipo. La labor que hicimos fue titánica para sacar el trabajo en el tiempo. El penúltimo tubo tuvimos que hacerlo entrar a golpes, los nueve metros y el último entró con la mano, sencillo. Fue emocionante y gratificante”.

Carlos Bracho, supervisor turno de noche Faymex



“Estaba en el turno cuando terminamos el trabajo y se me cayeron las lágrimas. Este equipo presentó dificultades mucho mayores, por eso fue tan emotivo cuando logramos el objetivo. Fue algo con mayores dificultades, pero que terminamos en el periodo estipulado”.

Felipe Darrouy, maestro primero Faymex

“Fue un trabajo de bastante sacrificio. Ha sido una de las faenas más complicadas, porque trabajar con ácido y con una planta en funcionamiento no es algo a la ligera, es complejo y no cualquiera puede hacerlo. Lo más importante para lograrlo fue la hermandad con la que trabajamos, porque somos como una familia”.

Miguel Ángel Cortés, soldador calificado Faymex



“La ejecución de los trabajos en largos pasajes se nos complicó, pero el grupo mantuvo siempre la motivación de cumplir con el programa y de buscar formas para enfrentar y superar la adversidad. Por estas razones al finalizar el trabajo, de manera inmediata realizamos el reconocimiento a este gran logro”.

Andrés Bobadilla, superintendente de Mantenimiento GFUN

La Planta se desafía para enfrentar los desafíos productivos 2023



Por primera vez, los diagnósticos de las áreas, que se tomaron como base para definir las palancas o compromisos de producción, fueron construidos en conjunto por el equipo de Excelencia Operacional, Operaciones, Mantenimiento, Ingeniería de Procesos y la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo (GRMD)

En la Sala C+, en Colón Bajo, trabajadores y trabajadoras de la Planta se reunieron para presentar el diagnóstico de cada una de las áreas, construido por primera vez de forma conjunta entre Operaciones y Mantenimiento, que sirvió como línea base para definir las aspiraciones de procesamiento y las palancas para alcanzar los desafíos productivos de 2023.

Pablo Alvarado, director de Excelencia Operacional, explicó que el encuentro cumplió con tres propósitos. “Primero, presentar el diagnóstico co-construido con Operación, Mantenimiento, equipos del CIO y la Dirección de Optimización de Activos y también la GRMD. Eso nunca había pasado”, destacó.

También enfatizó que la exposición fue presentada “por la línea, lo que implicó que cada uno de ellos, encontraran las brechas y definieran las acciones para capturar las aspiraciones” tanto para este como para el próximo año. La instancia, plantea Alvarado, también validó las palancas o acciones que permiti-

rán cumplir las aspiraciones.

El gerente de Operaciones, Claudio Sougarret, apuntó que “este ha sido un año complejo, duro” y que los problemas que sufrió el área de Filtros “tuvieron impacto en toda la Planta. Pero nos mostraron que han podido salir adelante y si bien falta mucho por hacer, se logró un cambio de tendencia con el apoyo de todo el equipo”.

Sougarret hizo hincapié en que ese trabajo conjunto ha permitido “seguir avanzando y no me cabe duda que con el resto de las áreas será igual. Creo que es un buen ejemplo de cómo caímos y cómo nos levantamos”.

Militza Luppi, jefa de Unidad de Molienda y Flotación Convencional complementó que “justamente porque el escenario es complejo, es el momento de hacer un quiebre y un esfuerzo adicional, donde con una reinversión y recursos, podamos tener más información de nuestros procesos”.



Las principales palancas

PLANTA MOLIENDA SAG



- Mejoramiento Línea PAC
- Puesta en marcha post mantenimiento planificado

CHANCADO SECUNDARIO Terciario



- Disminuir los modos de falla por sistema de transporte y estructural de la correa CTR-103
- Mejorar rendimiento línea 0
- Disminuir las pérdidas por rendimiento y utilización sin carga

PLANTA MOLIENDA CONVENCIONAL



- Aumentar el rendimiento de toneladas por hora de la Molienda Convencional y Molino Unitario

FILTROS Y SECADO



- Reducción tiempo total de ciclo
- Optimización cambio de telas y placas

Aspiraciones por área

SAG

87 KTPD
CHANCADO SECUNDARIO Y Terciario

64 KTPD
MOLIENDA CONVENCIONAL

64 KTPD
FILTROS

4.515 TMS



Trabajar juntos con coherencia y disciplina

“Definitivamente lo más importante será la coherencia y disciplina con que se trabaje. Las palancas están y la alta adherencia nos va a dar los buenos resultados. Esto se logra con trabajo en equipo de las distintas áreas y especialidades, con todos a disposición desde el rol que les compete involucrarse y apoyar”.

Claudio Sougarret, gerente de Operaciones



“Los diagnósticos fueron co-construidos no tan solo con la línea, sino con todas las áreas que son importantes para la operación en la División. Que ese trabajo en conjunto esté validado es clave, porque es nuestra hoja de ruta para sacar el máximo provecho y cumplir con la meta del negocio”.

Daniela González, ingeniera de Excelencia Operacional



“En la Planta de Filtros salimos de la emergencia, mas no del problema y hay temas que se ven difíciles. Pero el esfuerzo, el compromiso y la organización para asegurar el cumplimiento de los planes y generar los recursos que nos pide la Corporación están”.

Jaime Rivero, encargado Unidad de Mantenimiento Filtros y Secado



“Que los diagnósticos se hagan consensuados con la línea le da más fuerza a los planes, se involucra más al área operativa, se internalizan las brechas y se convence de cuáles son las palancas que nos ayudarán a disminuirlas. Tenemos que estar todos convencidos de que esta es la forma”.

Militza Luppi, jefa de Unidad Molienda y Flotación Convencional



“Tenemos un desafío importante, sobre todo de tomar lo que construimos, transformarnos y mantener la continuidad operacional. Hay que hacerlo, esto no puede quedar solo en esta reunión, sino que hay que poner las manos a la obra”.

Selma Bobenrieth, ingeniera de Excelencia Operacional - Procesos Planta



“El próximo año será muy desafiante, creo incluso que más que el que estamos viviendo ahora. Concretar las palancas va a ser fundamental y estoy convencido que lo que más necesitaremos será disciplina y convencimiento de todos quienes componemos esta organización”.

Pablo Alvarado, director de Excelencia Operacional



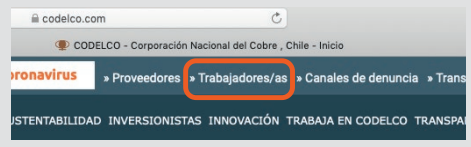
SOLICITUD DE PERMISOS Y DÍAS COMPENSADOS

Nuevo
Aplicativo
GPS

¿Qué debo hacer para utilizar este NUEVO botón?



1 Ingresar a www.codelco.com

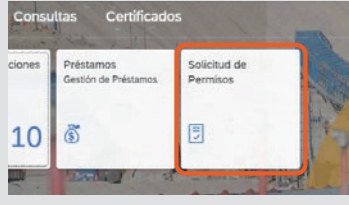


3 Opción "Gestión de personas"

6 Selecciona el tipo de permiso



5 Botón "Solicitud de permisos"



4 Opción "Autoservicios"

¡TE RECORDAMOS acordar con la jefatura el o los días a solicitar!

- Seleccionar el permiso y fechas ya acordadas.
- Subir respaldo documental, en caso que aplica.

REVISAS AQUÍ EL VIDEO TUTORIAL QUE HEMOS PREPARADO PARA TI:

PLAN HABITACIONAL DET ROL B OP 2022

Habitacional

Comisión habitacional reformula reglamento plan habitacional para adaptarse a la nueva composición de la dotación y condiciones del mercado

- Nuevo tope 1.500 UF
- Foco 1º vivienda
- Reducción antigüedad mínima de 2 a 1 año
- Alto puntaje por ahorro y subsidio

Inicio postulación
21-11-2022

Cierre postulación
11-12-2022

Publicación resultados
23-12-2022

ACCEDA AQUÍ AL FORMULARIO DE POSTULACIÓN



Liderazgo en terreno recoge inquietudes y aportes en seguridad

Reflexión Corporativa se realizó conjuntamente con el Consejo Superior de Seguridad y Salud Ocupacional de El Teniente y llevó a las distintas áreas de la Fundición a ejecutivos divisionales y vicepresidentes corporativos que dialogaron con trabajadores y trabajadoras.

Por las distintas áreas de las gerencias de Fundición, en Caletones, se desplegó la reflexión de seguridad se desplegó la reflexión de seguridad en terreno en la que participaron los vicepresidentes corporativos, Mary Carmen Llano, de Recursos Humanos; y José Sanhueza, de Fundición y Refinería, además del Comité Ejecutivo que reúne a los y las gerentes de El Teniente.

La actividad se realizó conjuntamente con el Consejo Superior de Seguridad y Salud Ocupacional de la División y llevó a los ejecutivos divisionales y corporativos a recorrer las áreas de Fusión-Conversion (FUCO), Refinación y Moldeo (REMO), Plantas de Oxígeno-Aire-Nitrógeno (POAN), Planta de Tratamiento de Escoria (PTE) y la cancha de enfriamiento.

Focos y esfuerzos

El gerente general de El Teniente, Andrés Music, explicó que “en esta jornada conectamos a nuestro equipo ejecutivo con el liderazgo en terreno junto con dos vicepresidentes de Codeico. Esa fusión nos permite tener una retroalimentación y diálogo abierto con los trabajadores y trabajadoras. Entregamos un mensaje claro y directo y escuchamos sus inquietudes y aportes, lo que es potente para todos y todas y positivo para las áreas. Este plan nos permitirá rotar por al menos un

año por todas las gerencias operativas de la División”.

“Hay que tener claro que esta actividad aporta a generar la adherencia de la organización, materializar que tengamos controles críticos de calidad y generar los focos y esfuerzos para avanzar en disminuir y eliminar la posibilidad de tener accidentes graves o fatales”, agregó Music.

Buscar oportunidades de mejora

Daniella Pizarro, gerenta de Seguridad y Salud Ocupacional de El Teniente, detalló que “visitamos y revisamos las buenas prácticas para transversalizarlas hacia otras gerencias y también levantar oportunidades de mejora que se puedan hacer.

Esta actividad conecta al equipo ejecutivo con trabajadores y trabajadoras y nos permite escuchar en primera persona las tareas que están realizando en el día a día, cómo se sienten, qué necesitan y qué apoyo podemos brindarle. Es parte del importante desafío que nos propusimos que es conectar con las personas”.

“El balance de la jornada es muy positivo. Cada uno de los grupos levantó compromisos que serán revisados en el próximo Consejo Superior de Seguridad. Conocimos en detalle las áreas, vimos qué se está haciendo en la Fundición y qué ayuda podemos entregar para seguir mejorando”, contó Daniella Pizarro.



Compartir y dialogar para crecer y avanzar



El negocio y nuestra gente está en el terreno, por lo que es fundamental que desde nuestro liderazgo nos acerquemos en estas instancias y no nos quedemos solo en una visión teórica o desde el relato, para que la toma de decisiones esté vinculada a lo que pasa en el día a día".

Mary Carmen Llano,
vicepresidenta corporativa de RRHH



La seguridad es nuestro primer valor y un desafío permanente. Es importante que lo que vemos en una reunión, se vea plasmado, revisado y verificado en terreno con quienes hacen la Fundación, y nuestra gente estuvo a la altura de las preguntas, inquietudes y preocupación de los ejecutivos".

Gerardo Sánchez, gerente de Fundación



Estas instancias permiten una comunicación directa con el equipo, constatar los avances en seguridad y que nuestra gente pueda ver que realmente estamos preocupados de su seguridad y establecer diálogos. Quiero, además, destacar el proceso de transformación que se vive en Caletones en inclusión, seguridad y desarrollo".

José Sanhueza, vicepresidente corporativo de Fundación y Refinerías



Iniciativa sustentable le cambia la cara al entorno de la Planta SAG

En Colón Bajo, área industrial del Teniente, mantenedores mecánicos se organizaron para plantar 25 árboles en la zona que rodea su sector de trabajo. “Queremos aportar al medioambiente”, explican.

Un árbol es vida y así lo entendió un grupo de mantenedores del Proceso de Molienda Semi Autógena (Planta SAG), en Colón Bajo, área industrial de El Teniente, que se organizaron para plantar 25 pinos y cambiarle la cara a su área de trabajo a través de una iniciativa sustentable.

Álex Merino Garay, jefe de área de la empresa Berliam, explica que “la inquietud nació porque a diario transitamos por este sector y decidimos aportar a la naturaleza y hacer más grato nuestro caminar. Los regamos periódicamente porque la idea es verlos crecer. Participaron 3 mecánicos que los plantaron y otro grupo se va turnando

semanalmente para regarlos”.

Para Diego Medina, mantenedor mecánico, el grupo de trabajadores de la Planta SAG, donde se trituran las rocas con mineral con el uso de grandes molinos de forma cilíndrica y con bolas de acero en su interior, busca “mejorar el entorno y proteger el medioambiente. Sabemos que ver vegetación en una zona tan alejada y con un clima extremo tanto en invierno como en verano, es siempre positivo. Cuando vemos un ambiente verde, el ánimo cambia y nos da más fuerza para seguir adelante en nuestra labor”.

“Participamos para aportar al medioambiente y generar belleza en el área. Los mecánicos

nos comprometimos con esta iniciativa y no solo plantamos los árboles, sino que también los cuidamos para mantenerlos y que crezcan fuertes día a día”, cuenta Marcelo Peña, supervisor de la Planta SAG 2.

El mecánico Matías Vásquez asegura que “nos mueve la sustentabilidad y esperamos que este aporte medioambiental sea replicado en otras áreas. Sembramos un árbol, pero al mismo tiempo sembramos conciencia y estamos seguros que, junto con proyectar una imagen positiva, el día de mañana se verán los resultados si nos preocupamos de cuidar la naturaleza y nuestro planeta”.

La División aspira a recuperar 400 toneladas mensuales de hormigón fresco



El Teniente ha realizado pruebas con la aplicación de un aditivo químico, que lo separa en gravilla y áridos que pueden ser reutilizados en la producción de nuevo hormigón y shotcrete.

Cada mes, las distintas obras que se realizan en la actual mina y en la Cartera de Proyectos El Teniente (ex Nuevo Nivel Mina) generan 500 toneladas de hormigón fresco no utilizado que regresan a una de las ocho plantas de la División donde se producen y luego, en estado sólido, lo depositan en Centros de Manejo de Residuos industriales Sólidos (CMRIS).

Para darle nueva vida al concreto fraguado y evitar su acumulación como residuo sólido, El Teniente ha realizado pruebas con la aplicación de un aditivo químico, que lo separa en gravilla y áridos que pueden ser reutilizados en la producción de nuevo hormigón y shotcrete.

La jefa de unidad de Suministros de la Superintendencia de Energía y Suministros, Daniela Stamulis, explica que “utilizamos un aditivo importado (Mastersuna RCT 323) que separa el hormigón fraguado en gravilla y áridos. De esa forma se crea una solución sustentable para abordar el problema del concreto devuelto, al transformar un material de desecho en reutilizable. En un principio aspiramos a recuperar 80% de los residuos, que mensualmente significan 400 toneladas”.

“Cada operador de camión mixer tendrá un kit con el aditivo y cuando le informen que deba regresar con cierta cantidad de metros cúbicos de hormigón, aplicará el químico directamente al trompo o betonera. Al volver a la planta entregará gravilla y arena. El proceso no puede durar más de tres horas, tiempo en el que hormigón fresco se convierte en sólido”, dice Luis Vergara, jefe de operaciones del área de Hormigón de la Superintendencia de Energía.

Víctor Dörner, consultor de la Dirección de Innovación de El Teniente, cuenta que “en el marco de un proceso de transferencia tecnológica con la Vicepresidencia de Proyectos, realizamos una visita a Chuqui Subterráneo donde junto con un panel de expertos y académicos de prácticamente todas las universidades del país, conocimos el uso de este aditivo para revalorizar estos hormigones devueltos a su planta. Los pasos a seguir son generar las bases de una prueba a mayor escala de este producto e incorporarlo como un insumo”.

La aspiración es aplicar esta práctica en los procesos a partir del 2023.

8 mil contactos para prevenir enfermedades y accidentes



La iniciativa, que encabeza la gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, busca mejorar la calidad de vida y bienestar de las personas, fomentando espacios de confianza y acompañamiento.

La crisis sanitaria evidenció el deterioro en la salud mental de la población, donde sentimientos y sensaciones de angustia, miedo, agotamiento o ansiedad se hicieron más frecuentes.

Por ello, el Área de Conducta y Salud Mental de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional (GSSO) dispuso una serie de medidas, con el objeto de mejorar la calidad de vida y bienestar de las personas, a través de iniciativas que solo este año han alcanzado a más de 6 mil trabajadores y trabajadoras, tanto propios como de empresas colaboradoras, y que el año pasado llegaron a 2.092.

“La salud mental es todo: el ambiente del trabajo, el personal, el familiar, todo lo que pueda impactar en la persona. Una inter-

ferencia asociada a salud mental puede derivar en conductas desajustadas o desviadas en algún estándar o procedimiento”, explica Blanca Olivares, jefa de Unidad del Área de Conducta y Salud Mental de la GSSO.

Infografías, cápsulas radiales, entrenamientos y encuentros de salud mental semanales son algunas de las iniciativas que han desarrollado y que han tenido buena acogida.

La mirada integral del Programa de Salud Mental hizo que también se implementara el Centro de Operación y Contención Psicosocial, plataforma telefónica a la que pueden llamar no solo trabajadores propios y contratistas, sino que también sus familiares directos.

Estos temas fueron tratados



en un encuentro en el que participaron profesionales del Área de Conducta y Salud Mental y psicólogos(as) de empresas contratistas, quienes compartieron junto con Víctor Olivares, asesor técnico corporativo de Seguridad y Salud Ocupacional.

Enfoque preventivo

“Al inicio de la pandemia partimos con un call center, con el propósito de acompañar a quienes estaban viviendo la cuarentena. Después migramos a una estrategia mayor, a un programa de salud mental con líneas clave desde la promoción, la vigilancia y la contención, que hoy son parte incluso del programa corporativo”, detalla Olivares.

La psicóloga sostiene que es importante detectar a tiempo los problemas para actuar de forma preventiva

y así evitar no solo enfermedades de salud mental, sino también accidentes.

“Ha sido clave fomentar espacios de confianza, estar uno a uno con nuestros trabajadores(as), que vean una convicción genuina y nosotros acompañar ese proceso”, señala Olivares. “Estamos educando al respecto y la invitación es a sumarse a las actividades, que logren ser parte de estas iniciativas”.



Los beneficios de buscar ayuda



“Esto tiene que ver con que ustedes participen, trabajadores, trabajadoras e inclusive sus familias, que se relacionen con las actividades, con el material sicoeducativo para conocer las consecuencias, para saber dónde ir y orientarse frente a problemáticas que uno a veces no conoce”.

Víctor Olivares, asesor técnico corporativo en Seguridad y Salud Ocupacional

“Es muy importante que las y los trabajadores lleguen psicológicamente en las mejores condiciones para realizar su labor, porque si no llegan bien, eso afecta directamente en materias de seguridad”.

Luz Andrea Pino, sicóloga Gardilcic



“Cuando las personas consultan la enfermedad han generado un cambio de comportamiento y capacidades adaptativas, lo que conlleva a que las posibilidades de tratamiento se reduzcan, por es importante que siempre den cuenta a tiempo de cualquier situación”.

Marcelo Cortés, sicólogo Unidad de Salud Mental y Gestión Conductual

“Tenemos una iniciativa de salud estratégica que vincula todo el bienestar integral que convoca a la persona y, con eso, también podemos educar y promover ambientes de trabajo saludables”.

Blanca Olivares, jefa de Unidad Área de Conducta y Salud Mental GSSO





Polideportivo El Teniente 172 mil dosis se administraron contra el Covid-19

Autoridades de la región valoraron el aporte prestado a la comunidad en el recinto que funcionó desde febrero de 2021 y que, como parte de la nueva estrategia de inmunización a nivel nacional, cerró sus puertas este 18 de noviembre.

El 17 de febrero de 2021, el remozado polideportivo del Estadio El Teniente abrió sus puertas para convertirse en uno de los más importantes vacunatorio de la región de O'Higgins. Veintiún meses después, y tras aplicar más de 172 mil dosis, el recinto cierra esa etapa y se prepara para volver a su faceta deportiva.

Según se informó la autoridad de salud, la medida corresponde a que la intensidad de vacunados ha ido disminuyendo, y a que la estrategia de inmunización es distinta a la que fue desde el inicio en la campaña de vacunación contra el Covid-19.

"El objetivo del vacunatorio del estadio se cumplió con creces y este cierre lo hacemos por la puerta grande. Nos podemos retirar con la satisfacción de haber estado a la altura de las circunstancias, demostrando una vez más que la División cumplió con su rol y responsabilidad social", dijo el doctor Ignacio Henríquez, director de Vigilancia Epidemiológica de la gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de El Teniente.

“Agradezco a todo el personal que permitió el funcionamiento del vacunatorio: enfermeras, técnicos en enfermería, personal de aseo, personal administrativo y de vigilancia, los que siempre demostraron la mejor disposición para afrontar el desafío. Sin ellos, nada de esto hubiese sido posible”, agregó el médico.



Seremi de Salud destaca aporte a la región

La Seremi de Salud de O'Higgins, doctora Carolina Torres Pinto, agradeció el apoyo brindado por la División El Teniente para combatir la pandemia. “Agradezco a nombre de la comunidad el aporte realizado por Codelco y el Hospital Clínico Fusat en la ejecución de la campaña de vacunación extramuros, realizada entre los años 2021 y 2022. La comunidad percibe este esfuerzo y agradece esta alianza con El Teniente porque esta unión de estrategias en la práctica resulta funcional e impacta favorablemente en la calidad de vida de la población”, precisó la autoridad.

El Doctor Henríquez precisa que el vacunatorio del estadio “se estructuró como un trabajo colaborativo entre la Seremi de Salud de la región de O'Higgins, el Hospital Clínico FUSAT y la minera, que tuvo como objetivo establecerse como un referente regional de la vacunación contra el Covid-19 y apoyar la estrategia del Gobierno para combatir la pandemia”.

“Reformulamos nuestras instalaciones para poner a disposición de la comunidad un lugar que cumpliera con todas las características que debiese tener un vacunatorio de primer nivel. Además, implementamos un soporte tecnológico que favoreció la experiencia del usuario cuando acudía a vacunarse, lo que nos permitió tener un proceso de vacunación ágil y expedito que dio respuesta a la alta demanda de la población”, agregó el médico.

“Agradezco a Codelco la gran labor que ha hecho y el compromiso con la comunidad en tiempos difíciles. Este apoyo a la salud que se hizo ha sido muy importante y demuestra el compromiso que tiene la División El Teniente con la región y la comunidad, lo que queda también patente con muchas acciones que ha emprendido últimamente junto con el Gobierno Regional”.

Pablo Silva, gobernador de la región de O'Higgins

Campaña vacunación Covid-19 febrero 2021- noviembre 2022

- Vacunatorio FUSAT inició el proceso el 19 de enero 2021 con inoculación a personal de salud.
- El 3 de febrero 2021 inicio población adulto mayor
- 17 de febrero traslado a polideportivo Estadio el Teniente 8 módulos de atención, capacidad atención 100 usuarios por hora, habilitación hasta 3 salas de observación.
- Máxima atención: el 21 de mayo 2021 con 1.200 usuarios.
- Campaña Influenza 2021: 9.174 dosis.
- Campaña Influenza 2022: 6.974 dosis.
- Campaña Covid 2021: 109.606 dosis.
- Campaña Covid 2022: 46.311 dosis.
- Total dosis Covid: 155.917 .
- Total dosis administradas Estadio el Teniente: 172.065.

Expo Sewell en Museo Regional de Rancagua

Con una exposición multimedia se inició la celebración de los 50 años de la Convención del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural. La muestra llamada "Mi vida en Sewell" relata la historia de miles de sewellinos y sewellinas durante el siglo XX.

La iniciativa es el resultado de un trabajo colaborativo de Codelco División El Teniente con Fundación Sewell, Universidad de O'Higgins, las municipalidades de Rancagua y Machalí y la dirección regional

del Servicio Nacional de Patrimonio Cultural Convención.

La exposición reúne fotografías, vídeos y artefactos originales de la vida en el campamento, así como la historia al interior de los principales edificios que constituyeron el asentamiento minero. La muestra estará abierta al público general durante noviembre, de martes a jueves, entre las 10:00 y 17:00 horas. Los viernes se encuentra disponible entre las 10:00 y 16:30 horas. Su entrada es gratuita para todas las edades.



Continuidad de agua potable en Rinconada de Doñihue



Codelco División El Teniente, a través de su gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Externos, entregó a la Asociación de Agua Potable Rural (APR) llamada Servicio Sanitario Rural de Rinconada de Doñihue, un generador que permitirá asegurar el suministro de ese elemento al Colegio Julio Silva Lazo, clubes deportivos y vecinos y vecinas del sector.

"No teníamos un generador, por lo que si teníamos un corte de energía eléctrica, sufríamos también el corte de agua. Los vecinos y, en especial gracias al apoyo de El Teniente, permitieron que avanzáramos en

esta mejora del servicio", explicó el presidente del servicio sanitario, Víctor Cantillana.

La solicitud provino de la APR que, por los constantes cortes de luz en la zona, veía cómo se interrumpía su labor de distribución de agua potable. "Este era un proyecto prioritario porque permite que la continuidad del servicio se materialice. Es importante destacar el esfuerzo de los Comités de Agua Potable Rural tienen día a día", aseguró Germán Sandoval, gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de División El Teniente.

"Mi primer rincón lector" avanza con éxito en San Antonio



La Fundación San Antonio Siglo XXI, junto con su socio fundador Codelco División El Teniente, entregaron el décimo espacio lector en la Sala Cuna Nubecita de Algodón. Con esto, un 83% de los jardines infantiles y salas cunas VTF (supervisados y financiados por la JUNJI y administrados por organismos públicos o sin fines de lucro) ya cuenta con su propio rincón de lectura. Sólo durante este año, más de 160 niños y niñas ya han sido beneficiados por el programa.

Durante el próximo año, se sumarán dos nuevos rincones y se completarán los doce espacios VTF. "Esto es un tremendo orgullo, alegría y satisfacción para la fundación. Un trabajo que se hace con cariño y de forma colaborativa. Acá hay muchas personas que trabajan en que el fomento de la lectura exista desde edad temprana. Esperamos que esto sea un factor clave para que niños y niñas sean futuros lectores", señaló el director de Gestión Social de Fundación San Antonio Siglo XXI, Ítalo Bustamante.



Juegos infantiles para la comunidad de Leyda

Una serie de juegos infantiles para la primera edad en la Plaza Leyda, comuna de San Antonio fueron inaugurados gracias al apoyo de la Fundación San Antonio Siglo XXI, junto a su socio fundador Codelco División El Teniente. Esta iniciativa se enmarca en los Fondos de Proyectos Sociales de la institución que ha beneficiado en los últimos 8 años a más de 150 proyectos de más de 90 organizaciones sociales del puerto.

Con las obras, 81 niños menores de diez años podrán disfrutar del espacio recreativo. “Tenemos una relación de permanente confianza y comunicación con las diversas localidades de San Antonio, siempre estamos presentes. Tenemos cercanía con los dirigentes de la Junta de Vecinos, APR y vecinos. Existe una relación de años para mejorar la calidad de vida con los habitantes de Leyda”, aseveró Ítalo Bustamante, director de Gestión Social de la Fundación.

Taller corporativo de sílice se realizó en El Teniente

La División El Teniente fue el lugar escogido a nivel corporativo para realizar un taller de sílice en el que participaron 15 representantes de seis Divisiones de Codelco. El objetivo de la instancia fue capacitar a los y las asistentes en la utilización de hardwares y softwares utilizados para medir el nivel de polvo, y que esta información pueda ser transferida a operadores y operadoras.

“Necesitamos medir. Es por eso que estamos capacitando a todos los especialistas de higiene de la corporación haciendo estos talleres y explicando cómo identificar estas fuentes, cómo se tienen que medir, cómo se calculan las concentraciones y cómo se establecen factores de corrección”, explicó Carla Bernal, especialista de higiene ocupacional en Casa Matriz.

Entre el 20 de octubre y el 20 de noviembre estarán siendo capacitadas alrededor de seis áreas operativas de El Teniente, que incluyen a Pilar Norte, Ferrocarril Teniente 6, Ferrocarril Teniente 8, Planta



de Chancado Sewell, Planta SAG y Planta de Chancado Secundario y Terciario. Esto se traduce en aproximadamente 400 personas que aprenderán, de manera teórica y práctica, el uso de los nuevos dispositivos de medición.



Escuela de orfebres de Coya certificó a 15 artistas

Entre aplausos, 15 artistas del cobre recibieron su certificación en Orfebrería Avanzada tras completar 240 horas de educación presencial en la Escuela de Orfebres de Coya, gracias a cursos financiados con excedentes de capacitación de El Teniente y administrados como Becas Laborales por OTIC O'Higgins.

El consultor de Desarrollo Comunitario de la Divi-

sión, Francisco Allan, aseguró que "cerramos con broche de oro el año. Se ve que la escuela está cumpliendo una tremenda labor, al atraer personas motivadas por el desarrollo personal y que buscan entregar una identidad a Coya".

La Escuela de Orfebres fue fundada en el año 2001 y ha certificado hasta ahora a más de 500 estudiantes.

Mejoras seguirán siendo extensivas a todos los trabajadores (as) incluidos en el vigente Acuerdo Marco

Los integrantes de la mesa de trabajo del Acuerdo Marco, que reúne a los titulares y firmantes -la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas (CNTC) y la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA)-, y que incorpora a Codelco como facilitador y garante, confirmaron que las mejoras que se definan serán extensivas a todos(as) los(as) trabajadores(as) contratistas y subcontratistas incluidos en el Acuerdo Marco vigente.

Los participantes realizaron un llamado a mantenerse informados a través de los canales de comunicación oficiales de las organizaciones y por medio de sus respectivos dirigentes, como sus representantes legítimos en las conversaciones. Además calificaron de innecesarias las manifestaciones puntuales que han obstaculizado el tránsito de forma temporal en algunas operaciones de Codelco, ya que todos los trabajadores (as) contratistas y subcontratistas



incluidos en el Acuerdo Marco vigente serán beneficiados en esta negociación, por lo que el reclamo carece de sustento.

Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre
GERENTE GENERAL	19 y 20	Guillermo Drogouett C.
GERENCIA RAJO SEWELL	18 y 19 26 y 27	Andrés Rivas C. Juan Carlos Sanhueza H.
GERENCIA MINAS	18 y 19 26 y 27	Joaquín Bernier S. Víctor Ramírez C.
GERENCIA PLANTA	18 y 19 26 y 27	Aldo Collari V. Jean Paul Huck B.
GERENCIA FUNDICIÓN	18 y 19 26 y 27	Alvaro Harcha Ch. Cristian Miranda N.
GERENCIA PROYECTOS	18 y 19 26 y 27	Tomás Verdejo T. Andrés Lopez C.
GERENCIA SERVICIOS	18 y 19 26 y 27	Sergio Vargas R. Carlos Cárcamo M.
GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	18 y 19 26 y 27	Nicolás Carle F. Juan Acamus C.
GERENCIA OBRAS MINA	18 y 19 26 y 27	Gerson Sotomayor A. Roberto Chirino P.
GERENCIA TRANQUES, RELAVES Y REC. HIDRICOS	18 y 19 26 y 27	Rodrigo Fernández H. Georg Welzel M.
GERENCIA RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO	18 y 19 26 y 27	Sergio Balboa C. Humberto Rebolledo G.
GERENCIA RECURSOS HUMANOS	18 y 19 26 y 27	Verónica Lizana S. Alfonso Salgado R.
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS	18 y 19 26 y 27	Marcelo Pedemonte P. Luis Concha V.
GERENCIA SUSTENTABILIDAD / A. EXTERNOS	18 y 19 26 y 27	Juan Tarbes P. Jaime Eade T.
VTAP	18 y 19 26 y 27	Miguel Jara S. Rolando Alvear A.
VP - PROYECTO ANDES NORTE - NNM	18 y 19 26 y 27	Juan Pablo Cañas T. Julio Rubio P
VP - PROYECTO ANDESITA Y DIAMANTE	18 y 19 26 y 27	Anuar Alamo A. Marcio Díaz C.
VP - PROYECTO CAREN	18 y 19 26 y 27	Michael Molinet S. Mesa Central
FUSAT		Urgencia y Ambulancia

Avisos

- Vendo vehículo Suburban, marca Great Wall, modelo H3, año 2020 y 33 mil kilómetros. Documentos al día y excelente estado. Contactar al 56995304087.
- Se vende departamento primer piso totalmente amoblado, Alto Peñuela, Coquimbo. Tres dormitorios (uno en suite), dos baños, estacionamiento. 2.000 UF. Interesados contactar al fono +56 9 89761547.
- Oportunidad vendo parcela en Coltauco de 5000 M2 Proyecto de subdivisión autorizado e inscrito y con roles asignados. Excelente ubicación a minutos del centro de la comuna y ruta H-30. Sector agrícola con agua de regadío y factibilidad de energía y agua de consumo. Terreno plano con hermosa vista a los cerros que rodean la comuna. Valor \$ 50.000.000. Vende propietario. Fono 954737603.
- Venta Departamento 1D+1B, año 2016!!! en Santiago Centro a pasos de Metro Parque Almagro excelente conectividad, cercano a Bancos, Universidades, Supermercado y Farmacia. Interesados contactar al número +56989844860.
- Se vende depto., central, cercano a centro, 2 dormitorios, 2 baños, cocina amoblada, estacionamiento y bodega, seguridad 24 horas, contacto Iván Suazo 0966554079.

 **CODELCO** | El Teniente

Representante legal: Andrés Music Garrido
 Director: Raúl Madrid Meza
 Edición: Tito Palacios
 Equipo Periodístico: SURMEDIA

La Revista El Teniente es una publicación institucional quincenal, editada y publicada por la Dirección de Comunicaciones y Asuntos Públicos. Todos los derechos reservados.

Queda prohibida toda reproducción total o parcial del material editorial contenido en éste y todos los números de Revista El Teniente, sin la previa autorización de la Dirección de Comunicaciones de esta División.

Medio institucional fundado en 1953
 • Copyrights © 2019
 • CODELCO-CHILE.
 • Todos los Derechos Reservados.



DIABETES MELLITUS

La Diabetes Mellitus es una enfermedad crónica que se presenta cuando el páncreas no secreta suficiente insulina o cuando el organismo no utiliza eficazmente la insulina que produce.

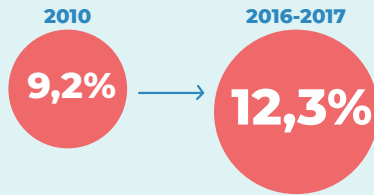
Chile

2
MILLONES

de personas tienen diabetes en Chile



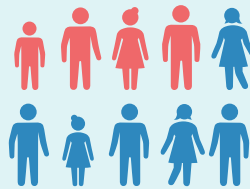
Aumento respecto a última Encuesta Nacional de Salud (ENS):



58%

De la población tiene un adecuado control metabólico

Pero a mayor edad, hay menos control y en la población rural solo:



4 de cada **10** personas se encuentran en un control de su diabetes

Se estima que la prevalencia aumentaría por el aumento de los factores de riesgo asociados al desarrollo de esta enfermedad como:



Sedentarismo



Aumento de peso



Desorden en patrones de alimentación

La diabetes es una causa importante de:



Ceguera



Insuficiencia renal



Infarto de miocardio



Accidente cerebrovascular



Amputación de los miembros inferiores

Prevención

Se ha demostrado que ciertas medidas relacionadas con el modo de vida ayudan a prevenir o retrasar eficazmente la aparición de la diabetes de tipo 2. Para ayudar a prevenir este tipo de diabetes y sus complicaciones, conviene:



Conseguir un peso corporal saludable y mantenerse en él



Realizar al menos 30 minutos de ejercicio físico de intensidad moderada la mayoría de los días



No consumir tabaco, pues fumar eleva el riesgo de sufrir diabetes y enfermedades cardiovasculares



Seguir un régimen alimentario saludable, sin azúcar ni grasas saturadas