

Ret

Revista El Teniente

10
Febrero
2023

Año 70
Nº 2.519

DAMOS TODO
POR CHILE

CODELCO
EL TENIENTE



PAG. 04



Plan de quiebre en seguridad: medible, trazable y permanente



PAG. 20



24 JÓVENES SE INTEGRAN COMO PARTE DEL PROGRAMA GRADUADOS



PAG. 24



INICIAN LOS PILOTOS DE LA JORNADA LABORAL 4X3



PAG. 28



COMUNIDAD DE DOÑIHUE CELEBRÓ JUNTO A LA DIVISIÓN EL DÍA DE LA EDUCACIÓN AMBIENTAL



Jean Ortega Bustamante,
operador de pala LHD:

“En la mina lo más importante es cuidarse”

Con 25 años de edad y dos años y medio trabajando en El Teniente, Jean Ortega Bustamante, operador de una pala LHD en la Superintendencia Mina Norte, cumplió un sueño que tenía de pequeño.

VER NOTICIA EN
NUESTRAS REDES



“Desde chico quería trabajar en la mina. Mi anhelo era trabajar en las palas y seguir el ejemplo de mi papá, que es operador. Siempre decía ‘voy a llegar allí, voy a trabajar en lo que tú haces’, hasta que lo logré. Por cosas de la vida, pudimos trabajar en el mismo grupo y es reconfortante escuchar sus consejos y que él pueda escuchar los míos. Nos apoyamos mutuamente, ahora sé lo que él pasa y está viviendo”.

Y estando en el corazón de la mina pudo mezclar su trabajo con otra de sus pasiones. Jean rapea y le canta a la seguridad.

“Cuando tenía 12 años empezó a gustarme la música, la poesía y empecé a escribir mis primeras canciones. Con el tiempo, fui aprendiendo aunque nunca se convirtió en algo que quise ver como profesión. Para mí, era un hobby, algo que me llenaba y gustaba hacer. En 2015 empecé a cantar en el centro y en micros. Ahí agarré más personalidad para mostrar lo que me gustaba a las otras personas”.

¿Cómo compatibilizas la minería con la música?

“Si a uno le gusta, nunca debe dejar de hacerlo. En mis tiempos libres o mi descanso es sagrado al menos una hora para escribir o hacer un poco de música”.

¿Qué te inspira?

“Más que nada me inspiran las vivencias. A lo mejor cosas del pasado, del día a día. Para mí, escribir es un desahogo, tratar de soltar las emociones. A veces uno tiene un mal día o un problema. Lo escribo, lo grabo y se sueltan todas esas cosas”.

¿Qué te motivó a escribir de seguridad?

“Miro para atrás y me doy cuenta que tengo una familia. Adentro cuidarse depende de uno y en la mina lo más importante es cuidarse. Por eso traté de mostrarlo

de una forma diferente, para que llegue a todas las personas. Puede ser fácil hablar o dar una charla, pero si uno lo muestra de una forma diferente será más llamativo”.

¿Cuál fue tu primer tema?

“El primer tema fue para el 18 de septiembre. La idea era incitar al autocuidado en el trabajo y hogar porque hay que ser responsable. Llegan las fiestas y algunos no se preocupan del daño que puede hacer beber e ir a trabajar. Si eso es así, es mil veces mejor decir que no. Yo mismo puedo poner en riesgo mi vida o la de mis compañeros por tener un exceso o no cuidarme en el momento”.

¿Y cómo fueron tus inicios en la minería?

“Partí en una empresa colaboradora hace unos cinco o seis años. Me dijeron si te gusta realmente la minería, vas a llegar a lo más bajo. Llegué trabajando en las cunetas, todo el día mojado y embarrado, sacando barro a pura pala, chuzo y picota, pinocho. Me gustaba la pega y siempre traté de hacer lo mejor que podía lo que se me encomendara”.

¿Cuánto tiempo llevas en la empresa?

“Cerca de dos años y medio. En la pandemia se abrieron nuevas postulaciones y ahí recibí la llamada, me ofrecieron por cinco meses al principio. Luego nos renovaron cuatro meses más. Actualmente, voy a cumplir un año desde que firmé el contrato indefinido”.

¿Qué mensaje te gustaría que quedara claro de sus canciones?

“Hablo de los procedimientos, cuidados y elementos de protección de seguridad. Debemos pensar qué hay más atrás de nosotros, tenemos una familia o alguien que nos espera. Para mí, la motivación de todos los momentos es la familia. Uno viene a trabajar por ellos”.

El más noble de los objetivos

La pérdida de Frank Olguín (QEPD) es un hecho que no terminamos de lamentar y que nos impulsa a seguir reflexionando sobre lo que tenemos que hacer y lo que tenemos que cambiar para erradicar los accidentes graves y fatales de nuestra operación

Este hecho nos mostró todo lo frágil que puede ser un sistema de seguridad cuyo principio fundamental -y que repetimos hasta el cansancio- es que ninguna meta productiva está por sobre la vida de las personas. Sin embargo, continuamos haciendo caso omiso de experiencias traumáticas anteriores, repitiendo acciones temerarias o pasando por alto los Estándares de Control de Fatalidades (ECF) en los procesos.

Es por eso que les pido y necesito de su compromiso para construir una nueva cultura en seguridad. No somos invulnerables ni inmortales. Todos tenemos una familia que en mayor o menor medida depende de nosotros, que nos ama y que nos necesita.

El Plan de Quiebre en Seguridad que estamos implementando divisionalmente, que definimos como medible, trazable y permanente, habilita el ingreso de toda la organización a una nueva cultura, donde la conducta inadecuada o la condición subestándar comiencen a quedar definitivamente en un pasado que no vamos a repetir.

Comprometámonos más que nunca con liderazgos reales, en terreno, que motiven y sean capaces de advertir el riesgo físico y emocional; con foco en los riesgos críticos, con capacidad para anticipar y resolver positivamente y sin miedo si hay que detener una actividad; con una profunda sensibilidad que habilite la comunicación y la entrega de información adecuada a cada proceso y con énfasis en la captura del aprendizaje, la difusión, la innovación y la incorporación de tecnología.

Lograr todos estos objetivos equivale a construir una barrera dura contra los accidentes. Nos permite contar con un muro de contención ante los peligros y con un salvavidas ante los riesgos.

En este Plan de Quiebre estamos todos incluidos. Nadie puede mirar al lado, nadie puede alegar desconocimiento, porque tampoco ninguno de nosotros está libre de enfrentar un peligro sin las herramientas, habilidades y conocimientos necesarios.



Los convoco a un ejercicio de solidaridad y a una tarea ética y profundamente humanitaria, como lo es un amor y respeto absoluto por las personas, por la vida y por la salud de los trabajadores y las trabajadoras que laboran en El Teniente y en los cientos de empresas colaboradoras.

Los convoco a un ejercicio de solidaridad y a una tarea ética y profundamente humanitaria, como lo es un amor y respeto absoluto por las personas, por la vida y por la salud de los trabajadores y las trabajadoras que laboran en El Teniente y en los cientos de empresas colaboradoras.

Espero el involucramiento, el compromiso y el trabajo en equipo para lograr el más noble de los objetivos: cuidar la vida y la salud de las personas.

Un abrazo,

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente



Plan de quiebre en seguridad: medible, trazable y permanente

Con el objeto de implementar un plan con evidencias y datos que permitan tener un seguimiento para capturar aprendizajes y mejorar, la División estableció un plan de quiebre con tareas específicas, asociadas a cuatro ejes.



IMPLEMENTACIÓN PLAN DE QUIEBRE Ejes de Acción

Plan con seguimiento, control y gestión



Liderazgo

Aumento de frecuencia y mayor calidad



Riesgos Críticos

Foco de gestión en Riesgo Crítico utilizando herramientas disponibles



Aumentar la Sensibilidad

Garantizar que cumplimos nuestro primer valor



Captura de Aprendizajes

Aplicar lecciones del accidente fatal y eventos significativos

Todos los liderazgos consideran una verificación de riesgo crítico que debe ser registrado



SisApp



Andrés Music, gerente general

La seguridad y la salud de las personas no son una opción, sino una obligación que todas y todos debemos cumplir. Y un deber ético con nosotros mismos, con nuestra familia y nuestros compañeros y compañeras. El plan de quiebre no solo es una serie de acciones venidas desde la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional. Absolutamente no. Es un trabajo interno, de reflexión, compromiso y de acción permanente que debemos llevar adelante en cada momento. Solo de esa forma cambiaremos la tendencia”.

¿Cómo se implementará el plan?

El plan de quiebre involucra un modelo de dos gobernanzas con tareas específicas para cada una y reuniones para coordinación y reportes.

GOBERNANZA ESTRATÉGICA

Participante	Rol
Gerente General	Cliente
Gerente operaciones	Sponsor
Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional	Champion
Director de Estrategia y Control	Reportabilidad
Dirección Seguridad Operaciones Minera	Reponsable área minera
Dirección Seguridad Plantas y Superficie	Reponsable superficie

GOBERNANZA TÁCTICA

Participante	Rol
Director de Estrategia y Control	Coordinador
Dirección Seguridad Operaciones Minera	Reponsable área minera
Dirección Seguridad Plantas y Superficie	Reponsable superficie
Coordinadores Plan de Quiebre	Responsable de implementación de plan de su gerencia

Tareas específicas estratégicas

- Llevar el control y seguimiento de avance del plan de quiebre.
- Realizar ajustes y redireccionar iniciativas según indicadores de seguimientos.
- Reportar periódicamente a la organización el estado de la implementación.
- Frente a desviaciones no justificadas, aplicar gestión por consecuencia.

Tareas específicas tácticas

- Articular la organización para la implementación del plan.
- Reportar indicadores de gestión previamente definidos.



Responsabilidad y liderazgo

La operatividad de la estrategia será encabezada por los líderes o encargados del plan de quiebre y, para ello, cada gerencia contará con un coordinador.



Millaray Farías,
líder Plan de
Quiebre GMIN



Busco sensibilizar para poder cambiar la brújula de inicio de año, que pese al accidente fatal seguimos, encontrando acciones en nuestros procesos que pensábamos erradicadas”.



Carlos White,
líder Plan de
Quiebre GRS



La profunda tristeza que nos deja la partida de Frank nos obliga a cuestionarnos, movilizarnos y ser mejores. Este plan de quiebre viene a cubrir la necesidad de resguardar, ante todo, la seguridad de cada una de las personas que trabaja en esta División”.



Franco Bacigalupo,
líder Plan de
Quiebre GOBM



Nuestro primer deber como integrantes del gran equipo El Teniente es preocuparnos de la seguridad y salud de todos quienes formamos parte de la compañía. Para esto no existen jerarquías ni barreras de ningún tipo. Atrevámonos a tener las conversaciones difíciles



Hugo Letelier,
líder Plan de
Quiebre GPTA
Operaciones



Esto nos tiene que movilizar, tenemos la organización que nosotros toleramos y necesitamos la presencia en terreno de todos, no podemos permitir ninguna desviación a nuestros controles críticos. Tenemos las herramientas entregadas por la GSSO y una guía en este plan de quiebre que debemos cumplir al 100%



Claudio Sougarret, gerente de Operaciones

“Este plan de quiebre pone la urgencia y busca sensibilizar a la organización, principalmente a la supervisión, que tiene que estar efectivamente en terreno para tener un ojo crítico, un contacto con los trabajadores, levantar temas, condiciones o acciones que estén fuera de nuestro estándar o procedimiento. Les pido reforzamiento y compromiso”.



Carlos Narbona,
líder Plan de
Quiebre GPTA
Mantenimiento

“Debemos transformar la pena y decepción en energía que nos permita erradicar los accidentes graves y fatales en nuestra compañía. Trabajaremos con disciplina, convicción y proactividad para que todos podamos ser capaces de autogestionar responsablemente los riesgos en cada actividad”.



Raimundo Riveros,
líder Plan de Quiebre
GFUN

“El primer paso es asegurar que la supervisión entienda el plan, les haga sentido y, sobre todo, desarrollarlo con la convicción y pasión que nos caracteriza. El foco debe estar en el terreno, en los liderazgos y observar las conductas, chequear si lo que se planificó es lo que se hizo, revisar la efectividad de los controles y el housekeeping”.



Frank Escobar,
líder Plan de
Quiebre GTRH

“Para la implementación del plan de quiebre, en la GTRH definimos un programa para el despliegue en terreno de nuestros supervisores, con foco en las personas y verificación de controles de riesgos críticos”.



José Carvajal,
Líder Plan de
Quiebre GSYS

“El compromiso es movilizar y llegar a todo el personal de gerencia para incorporar la seguridad como un valor. Que en cada decisión y acción siempre prime el respeto a la vida y dignidad de las personas. Está en nosotros cambiar la tendencia y siempre hacer un trabajo seguro”.



Patricio Arce,
líder Plan de
Quiebre GPRO

“ Mi compromiso en esta noble labor es influir para consolidar una cultura preventiva de seguridad, que nos permita honrar nuestro primer valor y así cumplir con el anhelo de erradicar los accidentes graves y fatales en nuestra querida División”.



Luis Concha,
líder Plan de
Quiebre GSAE

“ El énfasis estará puesto en el control riguroso en terreno de la supervisión, más la revisión en la eficacia de los hallazgos levantados en las plataformas de reportabilidad; además de la revisión del cumplimiento de los planes de acción en base al aprendizaje de accidentes e incidentes para evitar la degradación de controles”.



Cristián Órdenes,
líder Plan de
Quiebre GOP

“ La seguridad es y debe ser parte de la planificación de las actividades, debemos lograr la detección temprana de nuestros riesgos y garantizar trabajos seguros a nuestros trabajadores”.



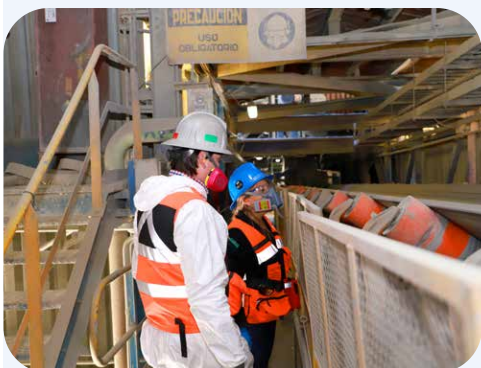
Cristofer Orrego,
líder Plan de
Quiebre GAD

“ Los esfuerzos estarán concentrados en la disciplina operacional, con un fuerte alineamiento en terreno, cercano a nuestros equipos de trabajo. Estamos comprometidos al 100% con el plan de quiebre”.



Aaron González,
líder Plan de
Quiebre GAO

“ Buscamos mejorar el control de riesgos críticos, reforzando nuestro liderazgo en un trabajo integrado con VP, con mayor presencia en sus instalaciones, además, de trabajar en diseñar procedimientos y captaciones para hacer una operación futura más segura y con una dotación que viva el primer valor de la compañía”.





Planes de Acción

Se definieron compromisos, tareas y deberes enmarcados en planes de acción para diferentes ejes.

Liderazgo y Riesgos Críticos	Aumentar Sensibilidad	Captura de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la Frecuencia de liderazgo y la calidad con foco en los riesgos críticos en los distintos estamentos. • Incorporar la verificación de controles críticos y confirmación de rol. • Revisar la calidad de los hallazgos. • Realizar control y seguimiento de participación a través de SisApp. • Cobertura de área de responsabilidad (espacial) integral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una comunicación constante y transparente. • Liderazgos efectivos y cercanos. • Relato común y alineado con el cierre de brechas detectadas. • Incorporar trabajadores propios y colaboradores. • Utilizar múltiples medios de difusión. • Control y seguimiento del plan comunicacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de Matriz para la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER). • Actualización charlas ODI. • Cierre de brechas en proceso de Baja Experiencia Laboral (BEL). • Gestión de sitio.



Habilitadores y Control



Encargado por gerencia Plan de Quiebre - Implementación

Para asegurar el éxito del plan se requiere un encargado por gerencia de nivel Superintendente o Jefe de Unidad. Este tendrá contacto directo con la Dirección de Estrategia y Control de la GSSO



Habilitación de SisApp a todos los supervisores

SisApp es la herramienta única para la verificación de riesgos críticos y Confirmación de Rol y nos permite hacer un control de adherencia de los liderazgos realizados por la supervisión.



Capacitación SisApp y otras relevantes

Para el correcto uso de la aplicación SisApp se requiere capacitar a todos quienes no la han usado o presentes brechas en su uso. Esta y otras capacitaciones, como riesgos críticos, se realizarán de forma masiva vía teams.





Adherencia y calidad como factores clave

Los supervisores deben realizar el liderazgo con foco en la verificación de riesgos críticos y será tarea de la GSSO controlar la adherencia al plan y la calidad de la reportabilidad.



Daniela Pizarro, gerenta de Seguridad y Salud Ocupacional

“Con este plan fortaleceremos el control operacional de nuestras áreas operativas, de manera ordenada con un seguimiento, control, gestión, disciplina y rigurosidad. Ninguna meta está por sobre la integridad de las personas, por lo que todos y todas debemos reflexionar qué podemos hacer distinto, cómo podemos colaborar de forma personal y también con nuestro equipo de trabajo”.



Diccionario C+

¿Cómo gestionamos el negocio a través del Sistema de Gestión?



Prácticas de mejora continua: Resolución de problemas (RdP)

¿Cuál es el propósito de un RdP?

- ✓ Identificar causas raíz de los problemas con un grupo multidisciplinario.
- ✓ Generar planes de acción que resuelvan causa raíz y poder aplicarlos en otros procesos o áreas para evitar la ocurrencia del problema.
- ✓ En caso de ser necesario, diseñar un Plan de Implementación Táctico (PIT) para erradicar las causas raíz.



Jorge Bustos,
superintendente
de Planificación
y Confiabilidad



"El RdP involucra a un equipo de trabajo multidisciplinario y nos ha dado buenos resultados. En general hemos mejorado, se redujeron las pérdidas o daños que hemos identificado y es una herramienta que debemos mantener, porque la disciplina que nos exige esta herramienta es fundamental para lograr una mejora continua".

Daniela Gil,
ingeniera de
Proceso



"El RdP ha sido la herramienta base que hemos utilizado tanto para temas operacionales como para la transformación cultural en la Fundación. Hemos trabajado de forma transversal con muchas personas y nos ha ayudado mucho a ordenar, priorizar, ver lo que tenemos que abarcar y generar los planes de acción para lograr los cambios".

Javier Cruzat,
ingeniero de
Confiabilidad



"El RdP tiene un alto valor porque se juntan las especialidades de operaciones, mantenimiento, confiabilidad y planificación. El involucramiento de las personas en la resolución de problemas es importante para que no vuelvan a ocurrir logrando con compromiso y fechas concretas".



NOS TRANSFORMAMOS HOY
POR EL FUTURO DE CHILE

PLATAFORMA DE RECURSOS HUMANOS

**¡Pago anticipo 17
de febrero 2023!**

BECAS PARA HIJOS/AS ESTUDIANTES AÑO 2023

Informamos al personal Rol B con contrato indefinido que este 17 de febrero recibirán como anticipo el pago de las Becas de Educación 2023 todos quienes mantienen vigentes sus becas antiguas de cargas legales, así como también quienes ingresaron sus solicitudes de beca a través de la plataforma de Autoservicios.

¿CUÁLES SON LOS MONTOS DE BECAS PARA HIJOS/AS ESTUDIANTES PARA ESTE AÑO?

Rol B:

TIPO BECA	MONTO ANUAL 2023
Pre-básica y Pre-kínder	\$500.209
Kínder, Ed. Básica/ media y Ed. especial	\$500.209
Ed. Superior en lugar de residencia	\$810.234
Ed. Superior fuera del lugar de residencia	\$2.137.142

¡No olvides que **en marzo 2023** deberás respaldar las becas entregadas mediante Certificado de Alumno/a Regular!

En caso de consultas o dudas nos puedes contactar a través del correo:
becas_hijos@codelco.cl



Trabajadores de la Fundación entregaron apoyo a familias afectadas por incendio en Viña del Mar

Un grupo de trabajadores de la Fundación Caletones realizó una campaña de ayuda económica y de mercadería para quienes lo perdieron todo en el siniestro. En representación de todos quienes aportaron, cinco de ellos fueron a hacer entrega de lo recolectado a la Ciudad Jardín.

Hasta Viña del Mar llegó un grupo de cinco trabajadores de la Fundación Caletones, para compartir y entregar apoyo a dos familias que lo perdieron todo en el incendio que afectó a la ciudad costera solo días antes de Navidad.

“Esto nació de Jimmy Rojas, operador fundidor, quien dio la idea y empezamos a hacer los contactos en un grupo de Whatsapp y con nuestras familias. Comenzaron a llegar las donaciones y gestionamos todo rápidamente, en una semana y media”, afirma Juan Pablo Gómez, operador experto de la Fundación.

YO ME COMPROMETO
PORQUE

QUIERO
MI VIDA



VER NOTICIA EN
NUESTRAS REDES



Juan Pablo Gómez, operador experto REMO

“Sentimos una gran emoción al ver la ayuda que llegó a estas familias. Para nosotros fue muy grato, todos estaban contentos y felices de haber cumplido el objetivo, que era ayudar a estas personas”.



Adrián Orellana, operador Fundidor

“Las necesidades eran grandes y si bien no podíamos hacer mucho, pudimos colaborar con familias que lo necesitaban enormemente y terminamos con el corazón lleno de alegría. Nos recalcaron mucho la gratitud que sentían que trabajadores de otra región llegaron a ayudarlos”.



Hernán Cabello, operador

“Hay sentimientos encontrados, porque por un lado estamos felices de ayudar, pero también uno ve la desgracia de la gente que perdió todo. Cuando llegamos, las familias estaban emocionadas, no entendían cómo personas que no conocían los ayudaban”.

“También conversamos con los compañeros con los que subimos a la faena en el bus, hubo mucho apoyo. Incluso cooperaron los bomberos de Coya con 300 bolsas de dulces para los niños y niñas”, acota Hernán Cabello, operador fundidor. Gracias a la campaña, lograron juntar más de 1 millón de pesos, mercadería y 300 bolsas de dulces para los niños y niñas del lugar, apor-

tadas por Bomberos de Coya.

“Fue muy bonito entregar los dulces a los niños, la sonrisa que ellos tenían cuando se acercaban a la camioneta y se los pasábamos es muy gratificante”, acota el operador fundidor.

Gracias a las gestiones de Cabello y su colega Adrián Orellana, lograron contactar a dos familias que lo perdieron todo en el siniestro y coordinar una

vista, a la que se sumó también Nicolás Navarro y Jimmy Rojas.

“Cuando llegamos al lugar, la gente lo había perdido todo. Estaba solo el radier de las casas. Las necesidades son grandes y colaboramos con un granito de arena a familias que lo necesitaban enormemente. Fue muy gratificante y nos devolvimos con el corazón lleno”, cuenta Orellana.



Profesionales de El Teniente profundizan conocimientos de extracción de agua-barro en Indonesia



Dos Ingenieros de la división están en el distrito minero Grasberg, uno de los yacimientos con mayores recursos de oro y cobre del mundo, para conocer sus operaciones e identificar las mejores prácticas tanto a nivel de producción como en materia de seguridad respecto del agua barro y el riesgo crítico que significa su extracción.

A fines de noviembre, los trabajadores de la División El Teniente Fabián Cárdenas (jefe de Extracción en Diablo Regimiento) y Javier Vásquez (ingeniero de Planificación de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo, GRMD), viajaron hasta la provincia de Papúa, en Indonesia, para asentarse en el campamento del distrito minero de Grasberg, unos de los mayores depósitos de oro y cobre del mundo.

¿El objetivo? Profundizar los conocimientos en la extracción del agua-barro, mezcla de agua infiltrada desde la superficie del cerro con material fino hacia los niveles productivos y cuyo escurrimiento inesperado en grandes cantidades tiene el potencial de generar graves accidentes.

“Seleccionamos profesionales que cumplieran con un perfil e interés de aprender cosas distintas en otros lugares, con tecnologías y prácticas diferentes, para que todo ese aprendizaje en términos de operaciones, seguridad y planificación, podamos rescatarlo para implementar y desarrollar en El Teniente”, explica Eduardo Viera, director de proyectos de Agua-Barro de la GRMD.

Múltiples desafíos

Tanto Cárdenas como Vásquez estarán en Indonesia hasta junio y ya con algo más de dos meses en terreno, han podido identificar ciertos elementos que planean compartir al retornar a Chile.

“El plan de negocios de Codelco viene complejo este año y es en ese contexto que salimos a buscar las mejores prácticas en otras minas en el mundo, para mejorar la rentabilidad de los activos de Codelco. Uno de los mayores aprendizajes ha sido la importancia que aquí se le da a la automatización, es un tema estratégico de primera relevancia y eso se nota en los

recursos que la organización destina para su implementación”, detalla Fabián Cárdenas.

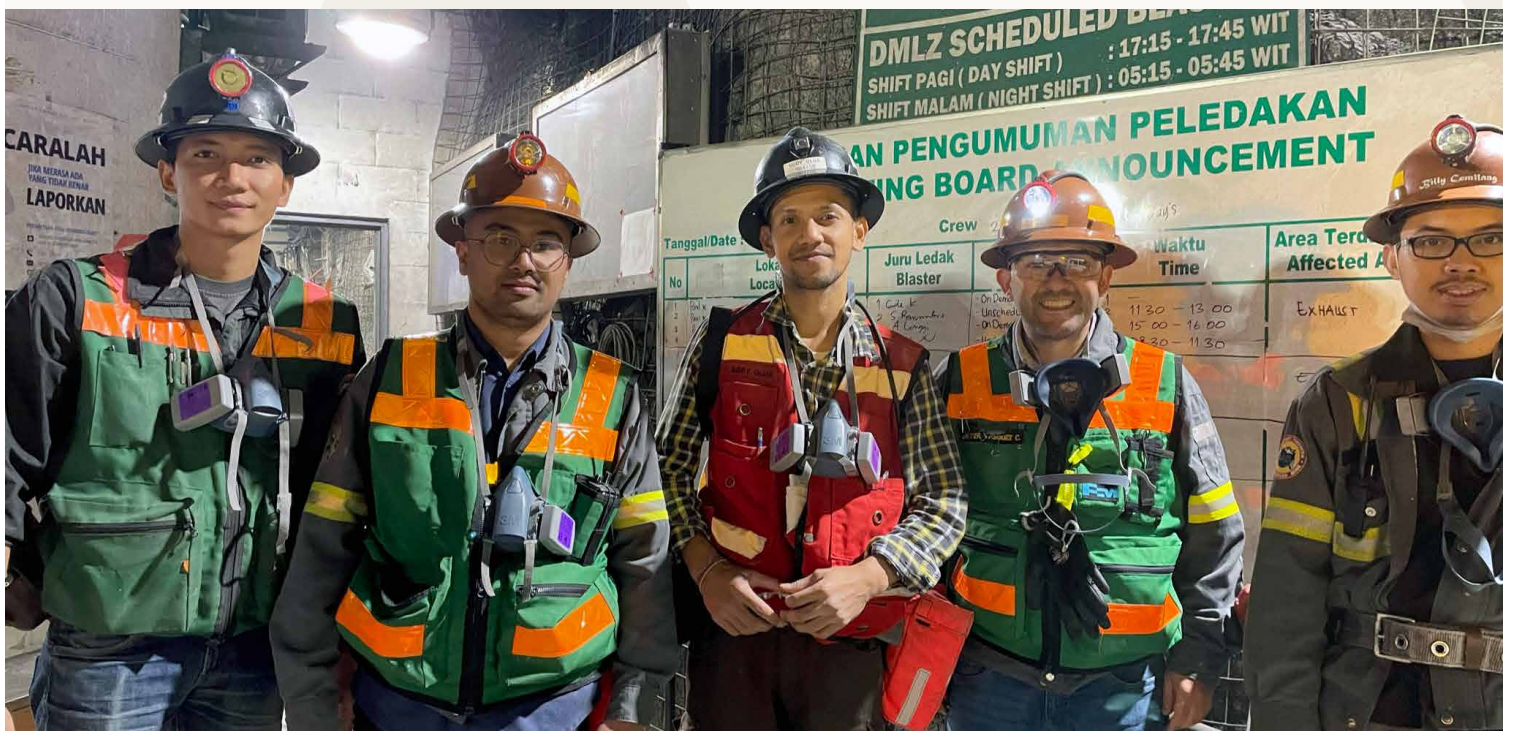
Javier Vásquez, de la GRMD, plantea que “el desafío está en optimizar de la mejor manera el uso y aprovechamiento de nuestros activos y recursos para sacar lo mejor de nuestras minas, tenemos un potencial de reservas mineral que no hemos podido capturar, y el agua barro es una oportunidad para colocar más mineral en la planta y en el negocio, aumentando la productividad de El Teniente de la mano de la tecnología y automatización”.

Tanto Cárdenas como Vásquez hacen hincapié en la multiculturalidad que se vive en la mina, con profesionales de todas partes del mundo y cómo ello aporta a integrar diferentes visiones y experiencias en la producción.

Esto último también ha significado un desafío adaptativo en lo cultural, lo que aseguran ha sido mitigado por la hospitalidad tanto de los locales como de la comunidad latina presente y del prestigio de Codelco en el extranjero.

“Todos conocen y respetan mucho la historia y contribución de Codelco al rubro. Personas de distintos países se acercan a hablar de nuestra división, y vemos que el Tenientino es valorado en la industria y eso es un orgullo y un privilegio”, sostuvo Vásquez.

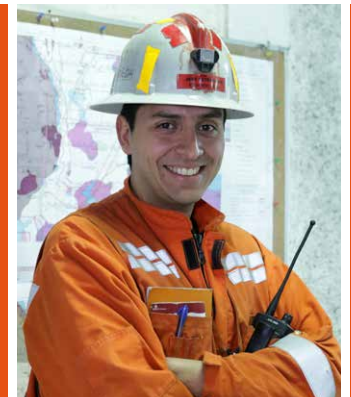
Respecto de la misión que llevan y las expectativas al retorno, Cárdenas valoró la instancia de intercambio: “La transformación de Codelco va estrechamente ligada a las capacidades y competencias de las personas; en la medida que capacitamos y le entregamos un sentido a las personas, el desempeño y la creatividad se elevan. Todo lo que aprendamos acá vamos a llevarlo a El Teniente, esta transferencia de capital humano sin duda se verá reflejada en una mayor rentabilidad para Codelco”.





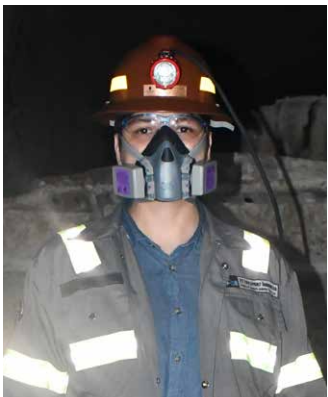
Eduardo Viera, director de proyectos agua-barro GRMD

“Uno de nuestros riesgos críticos del que tenemos cierto conocimiento es el agua barro y para avanzar a un siguiente nivel quisimos ahondar en ello. En Grasberg existe un riesgo de agua barro importante y que nuestros profesionales vean distintas realidades y enfoques técnicos permite un crecimiento”.



Fabián Cárdenas, jefe de proceso de Extracción Diabolo Regimiento

“La principal motivación es profundizar los conocimientos que tenemos del agua barro desde una arista de planificación y también operativa. Esto también se intersecta con la tecnología, donde la automatización surge como el eje de este programa”.



Javier Vásquez, ingeniero de Planificación GRMD

“Tenemos que aprender a mirar qué hay en el mercado, en el mundo, para sacar las mejores prácticas y oportunidades. Este intercambio abre los ojos a muchas oportunidades para conocer estas formas de hacer las cosas y el desafío está en llegar a traspasar y compartir lo que hemos aprendido”.





PROTEJAMOS NUESTROS BOSQUES

**PREVENIR UN INCENDIO FORESTAL
ES MÁS FÁCIL QUE COMBATIRLO**

- 1 Nunca enciendas fuego bajo árboles, cerca de pastizales o matorrales.
- 2 Mantén los alrededores de tu vivienda despejados de vegetación y desechos que se puedan quemar.
- 3 No fumes en sitios con vegetación que pueda arder.
- 4 Nunca arrojes colillas de cigarrillos ni fósforos, ya que podrían causar un incendio forestal.

Conaf
130 | 132 | 133

YO CUIDO MI REGIÓN



24 jóvenes se integran como parte del programa Graduados

Las y los seleccionados recibirán una formación integral certificada y en terreno durante un año, en competencias vinculadas al negocio, desarrollo del liderazgo, excelencia operacional, gestión del cambio y manejo de datos.

Con una bienvenida en el salón VIP del Estadio El Teniente y conversaciones en las que pudieron compartir y plantear dudas e inquietudes, 24 jóvenes se integraron a la División como parte del programa Graduados, que busca a profesionales recién egresados o titulados de carreras asociadas al negocio minero.

El programa les otorga la posibilidad de recibir formación integral certificada y en terreno durante un año en competencias vinculadas al negocio, al desarrollo de liderazgo, excelencia operacional, gestión de cambio y manejo de datos, acompañados por un tutor durante todo el proceso.

“Hoy existen muchas posiciones de importancia en la División que

están ocupadas por personas que ingresaron en el programa de Graduados, por lo que es parte de una estrategia que apunta a asegurar la captura de los mejores talentos de las universidades más importantes de Chile”, explicó Rodrigo Yanes, gerente de Recursos Humanos.

“Hay desafíos importantes para la División y vamos a necesitar mucho la mirada de nuestros jóvenes, que es distinta, disruptiva, innovadora, inclusiva, donde existan debates de ideas. Creemos que abriendo las posibilidades a estas generaciones todos los planes que tenemos para desarrollar los compromisos que tenemos se van a enriquecer”, agregó.

Este programa corporativo ofrece a estos jóvenes pasantías

en áreas claves del negocio, participación en proyectos estratégicos y el fortalecimiento de una mirada global mediante alianzas internas y encuentros con ejecutivos divisionales, entre otros.

El gerente de Minas, Rodrigo Andrades, planteó que “lo principal que esperamos de las nuevas generaciones es que nos entreguen sus ganas, su motivación, su alegría y el orgullo que significa trabajar en El Teniente y en Codelco, una empresa del Estado que entrega todos sus excedentes al país. Por eso esperamos de nuestros graduados que nos entreguen todo su conocimiento y talento para aportar más a Chile”.



Belén Jelves, graduada Operaciones Recursos Hídricos

“Son pocos los programas como este, que dan la oportunidad a los jóvenes recién salidos de la universidad de dar sus ideas y desarrollarse profesionalmente. Espero aportar con mi motivación, ideas y el entusiasmo para compartir y aprender”.



Iván Regla, graduado Dirección de Optimización de Activos, GOP

“Me motivó ingresar a este programa para poner a prueba mis límites y capacidades. Espero aportar con todos mis conocimientos y capacidades técnicas adquiridas en la universidad, pero por sobre todo con calidad humana y lograr un buen ambiente laboral para alcanzar todas las metas que tenemos como División”.



Beatriz Smith, graduada Dirección de Excelencia Operacional

“Mi principal motivación al postular al programa fue aportar al país con los excedentes que genera Codelco, que son un aporte significativo a todos los ciudadanos. Espero contribuir a las operaciones en los procesos eficientes y energéticos”.



Iván Avendaño, graduado GOBM

“Es una tremenda oportunidad para aprender y desarrollarme en la empresa más importante del país. Codelco está pasando por un proceso muy importante donde nosotros como graduados tenemos que influir con nuestro liderazgo y habilidades y en eso quiero aportar”.



Sandra Ibarra, graduada superintendencia de Procesos, GPTA

“Creo que como ingenieros del país debemos hacer un aporte a Chile y principalmente quise entrar a este programa por el sello de liderazgo y el gran compromiso que siento con mi región. Vengo a aportar al proceso con todos los conocimientos adquiridos en la universidad y ser parte de esta División como un agente de cambio”.



Pedro Orellana, graduado Dirección de Excelencia Operacional

“Una de mis motivaciones para ingresar al programa fue que Codelco es una empresa estatal que aporta de forma directa a todos los chilenos, además de la capacidad de desarrollarme como profesional. Busco aportar con innovación, una actitud positiva y en todo lo que pueda y los equipos necesiten, siempre disponible para Codelco y todos los chilenos y chilenas”.



113 estudiantes de liceos técnicos de la región culminaron sus prácticas laborales en la División

VER NOTICIA EN
NUESTRAS REDES



Alumnas y alumnos de Machalí, Las Cabras y Rancagua aprendieron cómo funcionan los procesos de operación de la mina subterránea, Rajo Sewell, plantas concentradoras y la Fundición.

113 

ALUMNOS Y ALUMNAS FUERON SELECCIONADOS (AS) PARA PARTICIPAR EN EL PROCESO

180 

HORAS CRONOLÓGICAS DURA LA PASANTÍA QUE REALIZARÁN LOS JÓVENES DURANTE EL VERANO

Este verano, El Teniente recibió a 113 estudiantes de los liceos Politécnico de Machalí; Francisco Antonio Encina de Las Cabras; Ernesto Pinto Lagarrigue; Politécnico Bernardo O'Higgins; y Presidente Pedro Aguirre Cerda de Rancagua, quienes realizaron sus prácticas laborales en la División.

Alumnos y alumnas completaron 180 horas cronológicas de capacitación en las que aprendieron cómo funcionan los procesos de

operación de la mina subterránea, Rajo Sewell, plantas concentradoras y la Fundición.

“Tenemos el compromiso de formar a las personas que a futuro van a desarrollar la región y por eso nos abrimos a que estudiantes de cuarto medio de carreras técnicas relacionadas con la minería profundizaran su periodo de aprendizaje y formación en El Teniente”, destacó Luis Hernán Concha, gerente (s) de Sustentabilidad

y Asuntos Externos de la cuprífera.

Cristián Sanhueza, director de la Dirección de Desarrollo Comunitario de El Teniente, sostuvo que “los jóvenes que hoy despedimos son de la región, de comunas que están dentro del área de influencia de la División. Además, queremos que sean embajadores de El Teniente ante la comunidad y que se lleven lo mejor de nosotros en términos de profesionalismo, seguridad y responsabilidad”.



YO ME COMPROMETO
PORQUE

QUIERO
MI VIDA



Abraham López, estudiante del Liceo Polivalente de Machalí, practicante de técnico en explotación minera

“Para mí fue una experiencia grata, porque conocí a docentes que tuvieron años de experiencia trabajando en El Teniente y toda esa experiencia nos las resumieron. Para nosotros fue una enseñanza totalmente diferente a la del liceo, otro ambiente, otras palabras. Fue como haber ido a la universidad”.



Victoria Manríquez, estudiante del Liceo Francisco Antonio Encina Armanet de Las Cabras, practicante de asistencia en geología

“Me pareció todo muy interesante porque había cosas que no sabía y acá las fui aprendiendo más. Estaba muy nerviosa y nunca pensé que se me iba a dar esta oportunidad”.



Bastián Ruiz, estudiante del Liceo Industrial Presidente Pedro Aguirre Cerda, practicante de técnico en explotación minera

“La verdad es que me sentí orgulloso porque no cualquier persona tiene el privilegio de hacer la práctica acá. Son sentimientos que no se pueden expresar, es algo muy ‘bacán’. Darle las gracias a Codelco por todo”.



Isidora Ulloa, estudiante del Liceo Tecnológico Minero Bernardo O'Higgins, practicante de geología

“Vine con una perspectiva totalmente diferente (...). Se suele decir que la mina es un ambiente bastante machista, pero me tocó todo lo contrario. He tenido compañeros maravillosos que me han integrado muy bien, que me han explicado cosas que yo no sé, por no ser mi área, pero la verdad es que la he pasado muy bien”.

La formación como un proceso clave

Ingrid Vera, gerente general de ADN Servicios de Capacitación, OTEC (Organismo Técnico de Capacitación) encargado de guiar el proceso de práctica laboral, explicó que “el programa consistió en en-

tregar los conocimientos sobre los procesos minero-metalúrgicos a través de relatores reconocidos por el Sence. Por primera vez, desde el inicio de la pandemia, retomamos la presencialidad y los estudiantes tuvieron un 60% de actividades prácticas y un 40% de teoría”.

En esa línea, Héctor Araya, director de Administración de Perso-

nal de El Teniente, planteó que la industria minera “enfrenta escasez de mano de obra especializada y la formación es clave para que a futuro contemos con trabajadores y trabajadoras competentes y calificados para desarrollarse en el área minera. Y los liceos técnicos tienen un rol clave para aportar en el proceso de formación que se necesita”.



El lunes 13 de febrero comenzará a aplicarse el régimen de cuatro días laborales y tres de descanso para el Rol A y Graduados(as), modelo que estará vigente por seis meses, para ser evaluado y decidir su eventual continuidad.

A mediados de 2021 comenzaron las etapas de análisis y evaluación para la implementación del piloto de una jornada con cuatro días laborales y tres de descanso (4x3) que sustituyera al actual, de cinco días de trabajo y dos de descanso.

La propuesta, realizada a partir de acuerdos entre representantes de la administración divisional y el Sindicato de Supervisores de El Teniente (SISET), fue presentada al Sindicato de Supervisores Rol A en enero de este

año y se ratificó con 82,1% de aceptación, con un universo de 91% de participación de los socios del sindicato.

“Uno de los puntos más importantes de nuestra estrategia divisional es la Cultura Organizacional. Dentro de esta vive el cambio de la jornada, la que apalanca el equilibrio de la vida familiar con la vida laboral, la generación un mejor clima laboral y, en definitiva, ser una empresa más atractiva para las personas”, explicó Rodrigo Andrades,

gerente de Minas de El Teniente.

Rodrigo Yanes, gerente de Recursos Humanos, plantea que la implementación de esta nueva cultura organizacional va de la mano con “transformarnos en un empleador preferente. Tenemos que instalar ciertas prácticas para generar beneficios para las personas y creemos que este cambio va en esa línea, habilitando este día hábil para ocuparlo en estudios, actividades de esparcimiento o vida familiar”.

¿Qué objetivos persigue el cambio de jornada?



Capturar y retener talentos



Aportar a la generación de clima laboral atractivo.



Alcanzar equilibrios óptimos en calidad de vida laboral y personal y familiar con el incremento de un día (hábil) adicional de descanso



Seguridad, Comunidad y Medio Ambiente

¿Cómo funcionarán los turnos?



Jornada: Lunes a jueves los horarios son de 08:00 a 19:15 horas. Caso GFUN 07:15 a 18:30 horas

Los/as trabajadores/as que realicen turno deberán cumplir con los siguientes principios básicos:

1. Responsable de las gestiones realizadas en la duración del turno.
2. Deberá considerar el pago/compensación de los 3 días contemplados en la actualidad.

Cada gerencia detallará el refuerzo de turno de los días viernes.

Remuneraciones y bonos

Para estos ítems y tipo de contrato, el Rol A de la División:

1. No hay cambios en las remuneraciones producto de la modificación de jornada.
2. Actualización contratos de trabajo con nueva jornada laboral.



El objetivo es tener jornadas competitivas, que nos permitan retener a nuestros trabajadores y atraer profesionales que nos aporten en el cumplimiento de nuestros objetivos. El desafío está en respetar los horarios y turnos, para generar la conciliación que buscamos”.

Rodrigo Yanes, gerente de Recursos Humanos



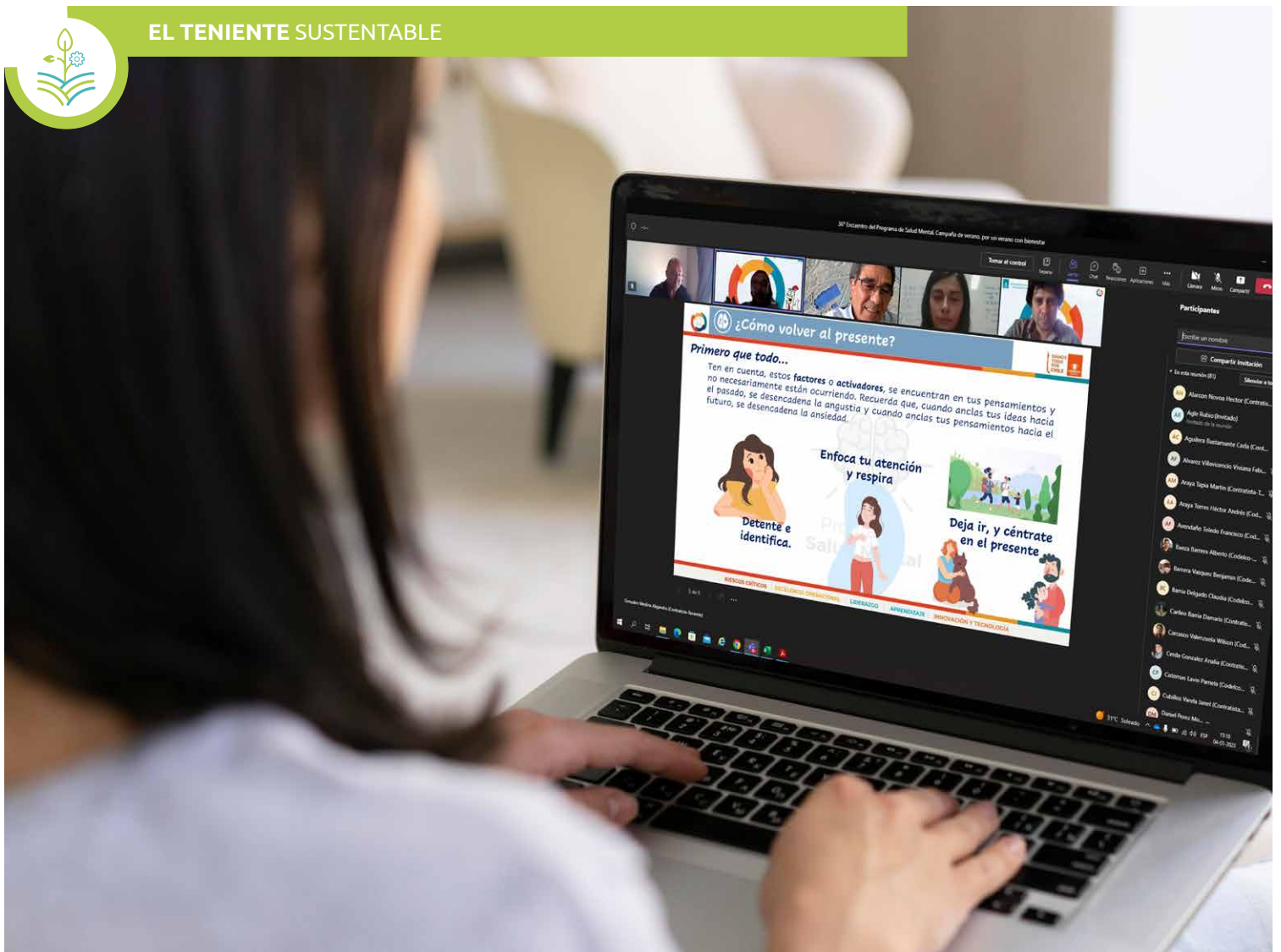
Esperamos que este cambio nos ayude a mejorar la productividad al tener personas más contentas. Está demostrado que los equipos de trabajo con un buen ambiente laboral son más seguros, productivos e innovadores”.

Rodrigo Andrades, gerente de Minas



Este era un anhelo que teníamos hace bastante tiempo y que pudimos consolidar. Llamamos a tener una conversación constante, este es un piloto en el que puede haber brechas que corregir en el camino y para eso está la administración y nosotros, para recibir los comentarios”.

Samuel García, director Sindicato de Supervisores El Teniente (SISSET)



Con más de 500 participantes mensuales, Encuentros de Salud Mental celebraron su cuadragésima reunión

La Unidad de Gestión Conductual y Salud Mental de la GSSO organiza estos espacios de reflexión con el objetivo de posicionar el bienestar integral de las y los trabajadores, tanto propios como de empresas contratistas.



Blanca Olivares, jefa de Unidad de Conducta y Salud Mental.

La generación de estos espacios ha tenido como consecuencia volver a mirarnos como personas y seres humanos, además de aterrizar las nociones de salud mental y generar herramientas para identificar signos y síntomas de manera temprana, con el fin de prevenir la declaración de enfermedades mentales y mejorar la salud mental y bienestar de las personas”.

Todos los miércoles, durante una hora, cientos de trabajadores y trabajadoras, tanto propios como de empresas contratistas, se unen para participar en los Encuentros de Salud Mental de la División El Teniente, espacios de reflexión en los que se tratan distintos temas asociados a esta materia y donde se generan diálogos en torno a su bienestar.

La semana pasada, estos encuentros virtuales vía Teams celebraron su versión número 40, con el riesgo psicosocial como tópico central.

“En las reuniones se tocan temas relacionados con la comprensión de la salud mental y se instruye respecto de la identificación de signos, síntomas y mecanismos de manejo y afrontamiento”, explica Ignacio Henríquez,

director de Vigilancia Epidemiológica de la GSSO.

El alcance de estos encuentros, que son de carácter voluntario, es de unas 540 personas mensuales: 300 trabajadores/as propios y unos 240 contratistas.

“Estos espacios abiertos inician con una exposición sobre un tema en particular y luego se genera una mesa de diálogo abierto, donde los participantes comparten sus reflexiones e inquietudes”, plantea Henríquez.



Ignacio Henríquez, director de Vigilancia Epidemiológica.

La importancia de los encuentros tiene relación con posicionar el bienestar integral de los trabajadores como un objetivo, en el cual la promoción de la salud mental es fundamental, con herramientas simples para la identificación temprana de síntomas y signos y orientación individual que ayude a frenar su incremento y potencial desarrollo de patologías”.



VER NOTICIA EN
NUESTRAS REDES



Comunidad de Doñihue celebró junto a la División el **Día de la Educación Ambiental**

En la jornada se realizaron charlas pedagógicas sobre el cuidado del medioambiente, que son parte del convenio firmado hace tres años por la División y la Universidad de O'Higgins y por el que ya se han organizado más de 50 talleres en siete comunas.

Una treintena de vecinos y vecinas del sector Campito California de Doñihue fueron parte de la celebración del Día de la Educación Ambiental organizada por la Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Externos de El Teniente, en la Hacienda Cauquenes de Requinoa. En la jornada, y como parte del convenio firmado hace tres años por la División y la Universidad de O'Higgins, especialistas de ambas organizaciones dictaron charlas a la comunidad.

El día de la Educación Ambiental fue instaurado en 1972 por la Organización de Naciones Unidas para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del cuidado



COMPROMISO N°5: DESARROLLO DEL TERRITORIO CON VALOR SOCIAL

Aumentaremos en 60% los bienes y servicios suministrados por proveedores locales junto con aumentar la mano de obra local.



MENOR HUELLA DE CARBONO



MENOR HUELLA HÍDRICA



ECONOMÍA CIRCULAR



NUEVO ESTÁNDAR DE DEPÓSITO DE RELAVES



DESARROLLO DEL TERRITORIO CON VALOR SOCIAL



DISMINUCIÓN DE MATERIAL PARTICULADO



María Droguett, presidenta de la Junta de Vecinos

“Son muy bonitos todos los avances y trabajos que está haciendo Codelco con la comunidad y una buena instancia para informar y dar a conocer esto es mostrarlo a nuestros niños, niñas y jóvenes. Ellos son el futuro, tienen la misión de conservar la biodiversidad”.



Carmen Avello, vecina de Campito California

“Me pareció muy interesante la iniciativa. Soy profesora y para mí es importante educar a la población, los vecinos y vecinas. Estas charlas motivan a querer ponerse en contacto y traer a alumnos y alumnas, porque las nuevas generaciones son las que tienen que generar los cambios”.



Carla Sandoval, vecina de Campito California

“Me pareció muy bonito porque no conocíamos la Hacienda Cauquenes. Es muy importante educar a los niños y niñas, ellos son los más preocupados por el medio ambiente, lo absorben todo y nosotros también aprendimos mucho de las charlas”.

del medioambiente. “Estamos conscientes de que tenemos procesos que utilizan recursos naturales y queremos demostrar que podemos hacerlo de manera respetuosa y responsable. Para nosotros, invitar a niños a participar es sembrar una semilla. Si podemos inculcar temas ambientales en ellos, aportamos a construir la sociedad que queremos para mañana”, señaló el gerente (s) de Sustentabilidad y Asuntos Externos, Luis Hernán Concha.

Milenka Gjakoni, ingeniera especialista de la Dirección de Medioambiente, dio inicio a los talleres. “Expusimos lo que hacemos en El Teniente en el cuidado ambiental, nuestro contexto y nuestra ubicación territorial. Estamos contentos porque, sobre todo en el caso de la protección de biodiversidad y fauna, existe cada vez una mayor consciencia al interior de la División y hemos creado una mayor sensibilidad en la comunidad. Tenemos la motivación para seguir avanzando aún más”, afirmó.

Trabajo colaborativo para proteger la biodiversidad

Codelco División El Teniente posee un convenio de colaboración con el Instituto de Ciencias Agroalimentarias, Animales y Ambientales de la Universidad de O'Higgins que contempla inversión en temas de investigación, difusión e instalación de programas de biodiversidad. El acuerdo ha permitido realizar más de 50 charlas de educación para trabajadores, trabajadoras y comunidades en siete comunas (Requínoa, Alhué, Doñihue, Machalí, Olivar, Las Cabras y Rancagua).

Simón Cox, coordinador del convenio y expositor, detalló la importancia de incluir a la sociedad para fomentar el cuidado del entorno: “Podemos realizar ensayos, monitoreos e investigaciones, así como una serie de acciones en los territorios. Sin embargo, educar a

las personas es mucho más rápido y tiene un mayor impacto. Estas instancias que nos da Codelco nos permiten entregar los resultados de las investigaciones y lograr influir directamente en ellos”.

Cristián Sanhueza, director de Desarrollo Comunitario afirmó que “queremos generar un vínculo con las comunas, que desde niños y niñas exista este relato en torno a la educación, el cuidado del medio ambiente y de la flora y fauna. El cuidado del entorno lo hacemos todos y es importante que pongamos un granito de arena para aumentar el conocimiento”.

Al finalizar la jornada, 200 semillas de quillay fueron entregadas a los asistentes, como llamado a mantener la responsabilidad en la conservación y bienestar del medio ambiente. Al terminar las exposiciones, los niños, niñas, jóvenes, madres y padres pudieron disfrutar de una tarde recreativa en el Parque Anasco Coligües.



Codelco emite bonos en el mercado internacional por US\$ 900 millones y con niveles récord de demanda de inversionistas

La estatal ejecutó exitosamente esta colocación a 10 años plazo, reflejando la confianza de los inversionistas en los proyectos de la Corporación y en Chile.

Aprovechando las favorables condiciones que presenta el mercado de deuda, Codelco anunció hoy en Nueva York una operación que permitirá financiar sus proyectos estructurales y, al mismo tiempo, mantener una sólida posición financiera.

De este modo, la cuprífera realizó una exitosa colocación de bonos por US\$ 900 millones a 10 años plazo, con un rendimiento de 5,133%. El libro de órdenes alcanzó una sobresuscripción de diez veces y generó una demanda de 400 inversionistas, lo que comprimió el spread sobre

el bono del tesoro americano hasta llegar a un valor final de emisión de 158 puntos base. Esto representa cero “castigo por nueva emisión”, algo que los emisores corporativos y los gobiernos latinoamericanos no lograban desde septiembre de 2021.

Con esta emisión, Codelco fortalece su liquidez y mantiene su estrategia de calzar el perfil de amortización de su deuda con el periodo en que los proyectos estructurales —entre ellos Chuquicamata Subterránea, Nuevo Nivel Mina, Rajo Inca y Traspaso Andina— estén en plena producción.

La transacción de emisión fue liderada por los bancos BNP Paribas, Bank of America, Banco Santander, y Scotia Capital (USA) Inc.

“Codelco mantiene una sólida posición de caja, y esta colocación de bonos consolida aún más nuestra estrategia financiera que tiene como principal foco la concreción de nuestros proyectos estructurales. Esto fue valorado por nuestros inversionistas, quienes mostraron un alto interés en esta nueva emisión”, afirma el vicepresidente de Administración y Finanzas, Alejandro Rivera.

Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre
GERENCIA GENERAL	11 y 12	Germán Sandoval
GERENCIA RAJO SEWELL	11 y 12 18 y 19	Carlos White G. Juan Carlos Sanhueza H.
GERENCIA MINAS	11 y 12 18 y 19	Claudio Soto G. Víctor Ramírez C.
GERENCIA PLANTAS	11 y 12 18 y 19	Alberto Aguilera P. Diego Barriga C.
GERENCIA FUNDICIÓN	11 y 12 18 y 19	Gustavo Welsch Ch. Cristian Miranda N.
GERENCIA PROYECTOS	11 y 12 18 y 19	Tomás Verdejo T. Alejandro Cornejo Mauro
GERENCIA SERVICIOS	11 y 12 18 y 19	Nicolas Díaz H. Enzo Toledo L.
GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	11 y 12 18 y 19	Helmut Ruge S. Nicolás Carle F.
GERENCIA OBRAS MINA	11 y 12 18 y 19	Ricardo Ossandón V. Ignacio Vasquez V.
GERENCIA TRANQUES, RELAVES Y REC. HIDRICOS	11 y 12 18 y 19	Samuel Muñoz M. Nicolás Gómez V.
GERENCIA RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO	11 y 12 18 y 19	Marcos Barahona C. Camila Vera V.
GERENCIA RECURSOS HUMANOS	11 y 12 18 y 19	Jaime Zamorano Z. Sigfrid Rammsy C.
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS	11 y 12 18 y 19	Richard Fernández B. Maximiliano Bunster N.
GERENCIA SUSTENTABILIDAD / A. EXTERNOS	11 y 12 18 y 19	Roberto Mallea C. Patricio Oyanader V.
VTAP	11 y 12 18 y 19	Paula Álvarez Luis Neira Q.
VP - PROYECTO ANDES NORTE - NNM	11 y 12 18 y 19	Eugenia Carrillo N. Mario Mayora A.
VP - PROYECTO ANDESITA Y DIAMANTE	11 y 12 18 y 19	Edith Ascencio M. Marcelo Aguilera S.
VP - PROYECTO CAREN	11 y 12 18 y 19	Jaime López A.
FUSAT		Mesa Central - 2204100 Urgencia y Ambulancia - 2204000

Avisos

- Arriendo Departamento 2D+2B estilo mariposa en Santiago Centro (Metro Parque Almagro) excelente conectividad, cercano a Bancos, Universidades, Supermercado y Farmacia. Interesados contactar al número +56989844860.
- Vendo terreno en Coltauco de 5200 M2 Proyecto de subdivisión autorizado he 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 \$ 48.000.000. VENDE PROPIETARIO. FONO 954737603.
- Vendo departamento Manzo de Velasco. 1.500 UF detalles llamar +56991650822.
- 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.

 **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.



Conoce paso a paso la Guía de riesgos críticos

