

Ret

Revista El Teniente

10
Marzo
2023

Año 70
N° 2.521

DAMOS TODO
POR CHILE



CODELCO
EL TENIENTE



Diversidad e Inclusión Codelco

PAG. 04



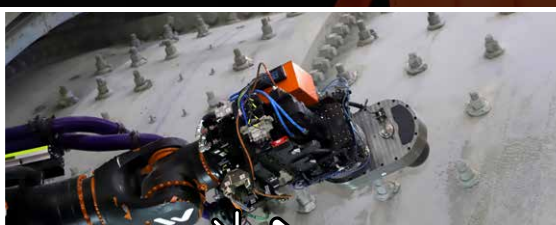
El Teniente fortalece una cultura diversa e inclusiva



PAG. 10



700 PERSONAS PARTICIPAN EN CONMEMORACIÓN DEL DÍA DE LA MUJER



PAG. 20



NUEVA TECNOLOGÍA ROBOTIZADA PARA INSPECCIÓN DE POZOS



PAG. 28



DIVISIÓN Y UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS TRABAJAN EN EL CUIDADO DE LA VIDA SILVESTRE



Myriam Sánchez, jefa de Proyectos Inversiones Caletones

“Aquí trabajo por un objetivo más grande, que es aportar mis conocimientos al servicio del país”



Hace un año, Myriam Sánchez se sumó a la División El Teniente, específicamente a la Superintendencia de Ingeniería de la Fundición Caletones, donde hoy ejerce como jefa de Proyectos en el área de Inversiones.

“Había una cartera de proyectos incipiente que estaban preparando y necesitaban a alguien que la liderara y se uniera el equipo. Comenzamos ordenando la estructura que teníamos para, poco a poco, materializar cada una de las estrategias definidas en la cartera”, cuenta la ingeniera, quien previo a su arribo a El Teniente pasó por las divisiones Andina y Ventanas de Codelco.

¿De qué se trata tu trabajo?

Desarrollamos iniciativas de inversión de corto plazo que aportan valor al negocio de la Fundición, como reemplazos de equipos, continuidad operacional o de rentabilidad.

Tenemos, por ejemplo, un proyecto muy importante que no ha sido fácil, pero sí muy bonito. Hay que reemplazar un equipo que cumplió su vida útil en la planta de tratamiento de efluentes y estamos materializando el levantamiento de tecnología en el área, con un sistema de filtrado que nos va a permitir mejorar nuestros procesos, hacerlos más seguros, confiables y reducir costos de mantención y operación.

También trabajamos en proyectos asociados a sustentabilidad, cambios de equipos, aumentar vida útil de algunas áreas. En definitiva, proyectos que están pensados en el corazón del negocio y que nos permiten trabajar de manera más segura y con mayor confiabilidad.

¿Cómo ha sido para ti este año en El Teniente?

Ha sido muy desafiante. Si bien dentro de la línea que he desarrollado siempre he trabajado en las gerencias de Proyectos de la Corporación, esta es la primera vez que estoy en un área operativa y me ha abierto un mundo totalmente diferente.

Es una forma distinta de hacer proyectos, en la que se conecta rápidamente con el área operativa, se construyen redes y se trabaja en equipo, de forma colaborativa, donde se logra comprometer con los proyectos de forma diferente. Hoy pienso diferente, pienso en conectar con las áreas y en trabajar para ellos, no para el proyecto, sino que para la Fundición.

Y además te cambiaste de ciudad...

Fue una locura, muy rápido el cambio, la búsqueda de casa. Tengo un pequeño de cuatro años que prontamente va a cumplir cinco. Nos vinimos para acá con mi marido, él también trabajaba en Codelco Ventanas, él llegó a la Gerencia de Proyectos y yo me vine al área de operativa.

Nos instalamos acá confiando en este desafío que emprendemos, en continuar nuestro desarrollo profesional aquí en El Teniente.

¿Qué significa para ti trabajar en El Teniente?

Antes había trabajado en el área privada y cuando conocí Codelco fue un mundo totalmente diferente. En la Corporación he conocido a profesionales que están trabajando y comprometidos con el aporte y valor no solo a la Corporación, sino que al país.

Aquí, uno siente que está trabajando por un objetivo más grande, para aportar mis conocimientos al servicio del país. Ese sentimiento lo he ido recogiendo y yo, que he trabajado en tres divisiones de Codelco, veo que está presente, que no podemos parar, que tenemos que hacer bien el trabajo y entregar el producto, porque lo necesitamos todos. No podemos fallar y hay que hacerlo bien, siendo austeros y economizando, porque la plata no es nuestra, es de todos los chilenos.

8 de marzo en la historia

Quien no conoce la historia no puede imaginar ni planificar el futuro, dice una frase que a menudo repetimos y que recuerdo a propósito de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Por eso, quiero hacer un ejercicio de memoria.

El origen de la fecha está en el 8 de marzo de 1857, cuando miles de trabajadoras textiles de Nueva York protestaron en la calle por las malas condiciones laborales y los extensos horarios.

Sin embargo, el acontecimiento más relevante que inspira la lucha por los derechos e igualdad de las mujeres se produjo la tarde del 25 de marzo de 1911, cuando 123 jóvenes trabajadoras y 23 trabajadores perdieron la vida en el trágico incendio de la fábrica de confección Triangle Shirtwaist de Nueva York. Atrapadas tras puertas cerradas con llave las víctimas murieron quemadas o al saltar de las ventanas del noveno piso del edificio.

Este hecho no solo marcó un antes y un después en la legislación respecto a la mujer, sino que también supuso la introducción de nuevas normas de seguridad y salud laboral en Estados Unidos y luego en el mundo.

Si bien han pasado más de cien años de este horrible suceso y se han alcanzado múltiples avances, la igualdad de género es un tema aún no resuelto y que sigue estando en el centro de las preocupaciones públicas.

Recordar esta historia no hace sino reafirmar la decisión de nuestra empresa al tomar con fuerza y decisión tanto la igualdad y equidad de hombres y mujeres y la seguridad laboral como pilares fundamentales en la gestión de un negocio sustentable.

Y lo hacemos como empresa estatal, es decir, apegados y con profundo respeto por la ética de un negocio cuyo dueño finalmente es el Estado de Chile, que debe ser modelo en gestión de personas para el resto de la sociedad y la actividad económica, cualquiera sea su ámbito productivo.

Y esa precisamente es la razón que me lleva a estar confiado en que se trata de una tarea de largo aliento y que resultará exitosa.

Por eso afirmo que debemos estar preparados para recibir a muchas más mujeres, puesto que su incorporación al mundo laboral, con mayores responsabilidades, con mayor formación y experiencia es un camino sin retorno que le hará bien a Codelco y al país. Con el aporte femenino alcanzaremos mejores rendimientos



ESCUCHAR EDITORIAL

Por eso afirmo que debemos estar preparados para recibir a muchas más mujeres, puesto que su incorporación al mundo laboral, con mayores responsabilidades, con mayor formación y experiencia es un camino sin retorno que le hará bien a Codelco y al país. Con el aporte femenino alcanzaremos mejores rendimientos en productividad, innovación, trabajo en equipo y optimización de los procesos de toma de decisiones.

en productividad, innovación, trabajo en equipo y optimización de los procesos de toma de decisiones.

Y en este avance todos y todas debemos vencer prejuicios, dismantlar las resistencias al liderazgo femenino, equilibrar demandas de la vida familiar y personal, invertir en formación y estilos de liderazgo para que esta transformación cultural sea sólida y sostenible.

Como Codelco y El Teniente nos hemos fijado metas muy exigentes y para cumplirlas, y cumplirlas de manera exitosa e integral, necesitamos hacer cambios de fondo en nuestra mentalidad y cultura.

Así es como construiremos un equipo diverso y balanceado, donde cada uno y cada una, de acuerdo con su formación, experiencia, habilidades y sensibilidades; contribuya a cumplir el propósito de nuestra compañía y a hacer de este espacio laboral un lugar de crecimiento y desarrollo.

Un abrazo,

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente



El Teniente fortalece una cultura diversa e inclusiva

En la conmemoración del Día de la Mujer, el 8 de marzo, la División reforzó el compromiso de cumplir las metas corporativas a través de una estrategia de transformación que aporte la mirada de los equipos diversos e impulse liderazgos inclusivos.



VER NOTICIA EN NUESTRAS REDES



La diversidad e inclusión son ejes fundamentales de la transformación de Codelco y a través de una estrategia clara y metas desafiantes en equidad de género, El Teniente busca cumplir con los compromisos que la Corporación asumió para 2027: llegar a 35% de participación femenina en todas sus operaciones, lo que significará un aumento de más de 3.000 mujeres en los próximos 4 años.

El gerente general, Andrés Music, asegura que “para transformar una cultura hay que tener, primero, un propósito y un convencimiento personal. Cada uno tiene que hacer ese ejercicio. Hemos avanzado, pero tenemos que hacerlo más rápido y en el ‘cómo lo hacemos’ está la clave, que es la comunicación efectiva. Tenemos que poner los temas sobre la mesa y sé que en esta División

y Corporación hay culturas centenarias difíciles de cambiar, pero tenemos que tener el convencimiento para hacerlo”. “Estar incorporando más mujeres a El Teniente es una muestra real del compromiso de avanzar en una cultura distinta, que promueva la diversidad e inclusión. De esta forma, otorgamos un espacio real para la integración femenina a la industria minera”, agregó.



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.

En agosto de 2021, la Corporación y El Teniente adhirieron 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.

Iniciativas para avanzar en la inclusión

- Para mejorar el tema de la inclusión existen iniciativas y compromisos asumidos por Codelco como lo son el Programa de Aprendices (este programa busca acompañar a los participantes en su inserción laboral, recibiendo apoyo, tanto desde las operaciones como del área de recursos humanos, de manera de potenciar el despliegue de su mejor versión en nuestros centros de trabajo.)
- Programa de Mentoras (la división apoya al Programa de Mentorías de la Seremi de Minería que busca acompañar a estudiantes de liceos de la región para desarrollarse por primera vez en la industria y aumentar la presencia laboral femenina en la minería).
- Y el Acuerdo “Con más mujeres, Codelco es más” (consiste en metas de contratación femenina a diciembre de 2027). Todas estas acciones permiten que haya más oportunidades para que mujeres trabajen en El Teniente.

Para lograr estos objetivos fueron definidos cuatro habilitadores clave:

- Un nuevo modelo de gestión de Diversidad e Inclusión con mayor responsabilidad por parte de los líderes.
- La atracción, desarrollo y retención, para que Codelco sea la empresa donde las mujeres de Chile quieran trabajar.
- Impulsar y profundizar la transformación para una cultura y ambiente laboral acorde a la mayor integración de mujeres.
- Adecuar los centros de trabajo en cuanto a higiene e infraestructura ante el aumento de representación femenina.





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 serán 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.

Metas ACTUALES DET

Indicadores D&I 2022, División El Teniente
Eje: Equidad de género:

10% Participación Femenina 388

41,1%
Tasa de Ingreso (F)

20%
Promoción/
contratación Cargos
de liderazgo (F)

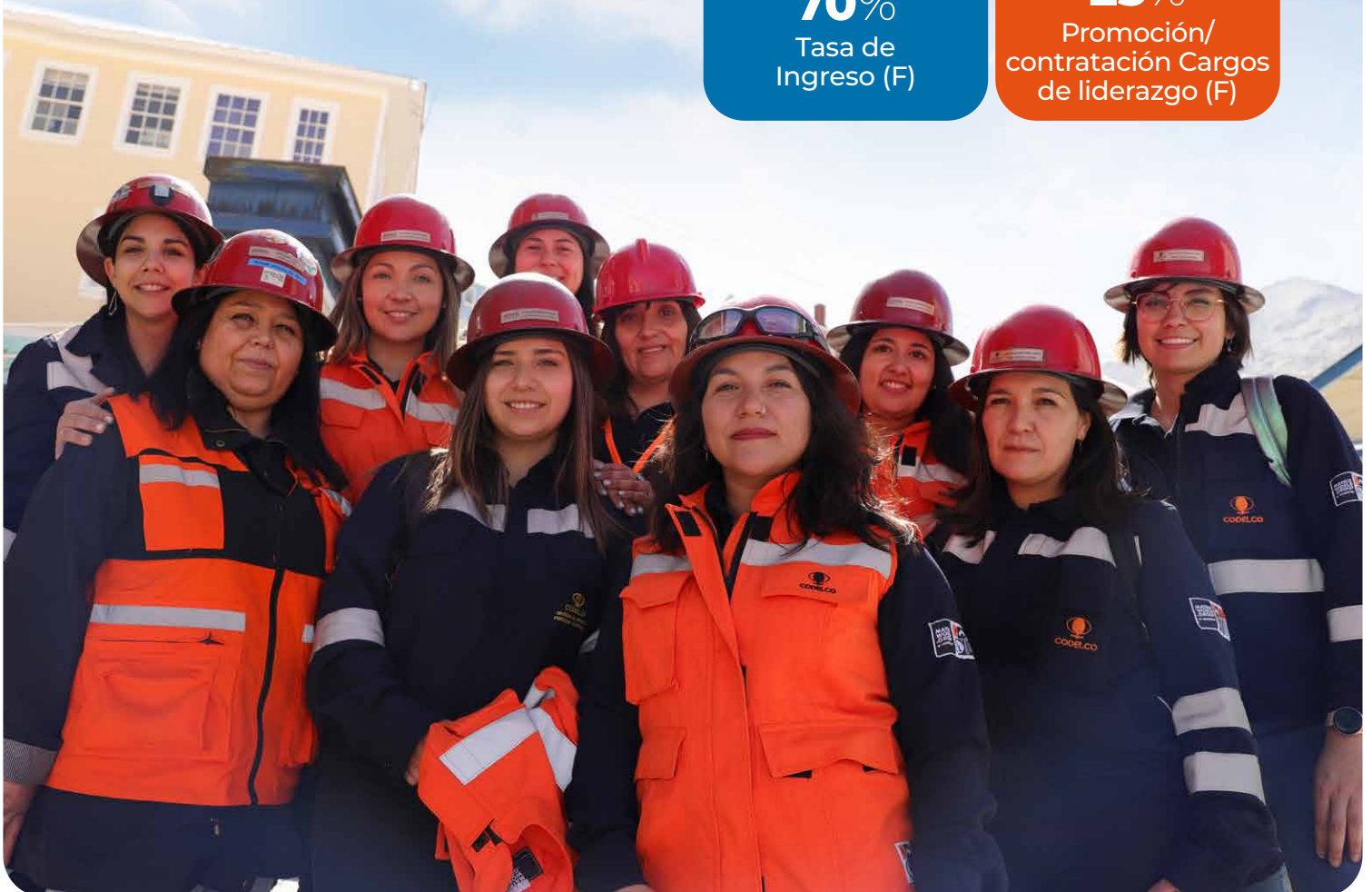
Metas FUTURAS DET

Indicadores D&I 2022, División El Teniente
Eje: Equidad de género:

15% 
585

70%
Tasa de Ingreso (F)

23%
Promoción/
contratación Cargos
de liderazgo (F)



Participación de la mujer en minería

Datos a nivel nacional (Fuente: Comisión Chilena del Cobre 2022)

12,6%

de la fuerza laboral
son mujeres

72,3%

posee estudios
superiores

65,6%

labora en áreas
operativas y 34,4% en
otras funciones

11,3%

de cargos de toma
de decisiones son
mujeres

64%

de las mujeres tienen
menos de 40 años

86,6%

tienen antigüedad de
10 años o menos

84,4%

de la fuerza laboral
son hombres

61,7%

posee estudios
superiores

85,2%

labora en áreas
operativas y 14,8% en
otras funciones

88,7%

de cargos de toma
de decisiones son
hombres

38%

de los hombres tienen
menos de 40 años

59,9%

tienen antigüedad de
10 años o menos





Katherine Feliú, superintendente Mina Sur y
Champion del Comité de Diversidad e Inclusión DET:

“La invitación es a reflexionar, visibilizar y sensibilizar para generar el cambio que necesitamos”

En un encuentro conmemorativo por el Día Internacional de la Mujer en Colón Alto, con la presencia de ejecutivos corporativos, divisionales y autoridades regionales, se presentó el Comité de Diversidad e Inclusión de la División El Teniente, que tendrá la misión de fortalecer una cultura diversa e inclusiva.



Katherine Feliú, Champion Comité de Diversidad e Inclusión

“Es importante tener participación de todas las áreas e incorporar a todas las empresas colaboradoras que forman parte de El Teniente. Estas personas son el canal para hacer llegar las inquietudes e iniciativas, para que comencemos a dar agilidad a este tema”.

Frente a unas 200 personas, entre las que se contaba a la vicepresidente de Gestión de Personas de Codelco, Mary Carmen Llano; al gerente general de División El Teniente, Andrés Music; la seremi de Minería, Bárbara Gavia, y ejecutivos de la cuprífera, se realizó el lanzamiento del Comité de Diversidad e Inclusión de El Teniente.

Esto, en una ceremonia de conmemoración del Día Internacional de la Mujer en el casino de Colón Alto, en el que la superintendente de la Mina Sur, Katherine Feliú, dio a conocer los principales aspectos y desafíos en torno a la incorporación femenina y también el funcio-

namiento e integrantes del comité.

“Agradezco a todas las mujeres por su contribución a la División, desde los distintos roles y funciones que desempeñan. Pero este es un tema de todos. Las palancas que hay que impulsar nos involucran tanto a hombres como mujeres, porque finalmente estamos buscando la igualdad de derechos y oportunidades, y ese es el desafío que tenemos”, expresó.

El objetivo de este equipo, en el que Feliú figura como Champion junto al gerente del Rajo Sewell, Matías Ferrada, será trabajar y liderar desde los cargos directivos, para fortalecer una cultura diversa

e inclusiva, que permita a El Teniente ser referentes en la industria dentro de esta temática.

Pero para ello, planteó Feliú, “necesitamos convocar a todos a ser partícipes de esta iniciativa. Cada una de nosotras somos agentes de cambio para que esto funcione (...). Pero ¿realmente estamos todos convencidos de que un mejor negocio lo logramos con esta cultura diversa? ¿Tenemos la convicción? Ese es un tema que tendremos que trabajar y discutir, que tengamos una participación con fondo, que nos lleve a un buen trato, a sentirnos parte de esta cultura e involucrarnos con los cambios”.

Integrantes del comité

Sponsor	Andrés Music (GG)
Champion	Katherine Feliú (GMIN) Matías Ferrada (GRS)
Secretaria técnica	Camila Flores (GRH)
Integrantes	Alicia Reyes (GSAE) Carlos Narbona (GTPA) Paula Calvo (GFU) Oswaldo Giannini (GOBM) María Vidal (GSER) Ignacio Cruz (GRH) Giselle Acevedo (GRH)



Objetivo:

Trabajar y liderar desde los cargos directivos, para fortalecer una cultura diversa e inclusiva que nos permita ser referentes en la industria.



Más de 700 personas participaron en actividades del Día de la Mujer

Conmemoración se realizó en los casinos de Interior Mina, Colón Alto, Caletones y Patio Rancagua. El gerente general, Andrés Music, destacó el rol de la creciente dotación femenina en El Teniente.

Más de 700 personas participaron en las actividades y desayunos que El Teniente organizó para conmemorar el Día de la Mujer, en los casinos de Interior Mina, Colón Alto, Caletones y Patio Rancagua. La actividad, que reunió a operadoras, mantenedoras, administrativas y profesionales, fue encabezada por el gerente general, Andrés Music, quien destacó el rol que cumplen la dotación femenina en la División.

“Cuando compartimos el trabajo en equipo con distintas personas, con diferentes miradas,

se enriquecen los aprendizajes y las oportunidades de crecimiento mutuo, lo que al final del día agrega valor a El Teniente como organización”, explicó Music.

“Nos propusimos metas concretas a 2024, entre ellas, alcanzar el 15% de participación femenina. Y para ello hemos desarrollado acciones de atracción temprana para mostrarle a las mujeres que la minería y la División son alternativas atractivas y para ello generamos un proceso de reclutamiento alineado con las necesidades del negocio y apoyo

en el desarrollo de carrera de las trabajadoras”, agregó.

Mary Carmen Llano, vicepresidente corporativa de Gestión de Personas, aseguró que “el talento está igualmente distribuido entre hombres y mujeres. Que hoy en Codelco el 14,8% de la dotación sean mujeres, es que estamos perdiendo la posibilidad de traer más talento a la Corporación y ahí está el desafío. Por eso creemos firmemente que incorporar más mujeres va a tener un impacto en la transformación, en la productividad y en los desafíos que tenemos también como sociedad.



CALETONES



Andrés Music, gerente general

“ Cuando compartimos el trabajo en equipo con distintas personas, con diferentes miradas, se enriquecen los aprendizajes y las oportunidades de crecimiento mutuo, lo que al final del día agrega valor a El Teniente como organización”.



PATIO RANCAGUA



Ser perseverante y crecer día a día



Constanza Barra, instrumentista Molienda SAG

“Siempre quise ser minera porque mis abuelos estuvieron ligados a esta actividad y para mí seguir este camino ha sido motivo de orgullo y muy gratificante, especialmente por ser parte de El Teniente”.



Alejandra Torres, operadora Teniente 7

“Hice un curso de maquinaria pesada y postulé al Programa de Aprendices. Estar acá ha sido un crecimiento laboral muy importante para mí. Me ha permitido aprender y ser una mujer independiente”.



Paulina Rojas, operadora Planta de Tratamiento de Escoria

“Llegué acá por el Programa de Aprendices y cada día me encanto más con la minería. Me fascina este mundo, lo que voy aprendiendo, las oportunidades que se me brindan y se han abierto muchas puertas. Hay que ser perseverante y abrirse paso con carácter”.



Camila Vera, geóloga, Superintendencia de Geología

“Es importante que más mujeres trabajen en la División porque está comprobado que un ambiente diverso mejora el ambiente de trabajo y las metas productivas. Ya ha quedado en evidencia que las mujeres somos tan capaces como los hombres”.



Carolina Becerra, jefa de unidad de Geometalurgia y Mineralogía de la GRMD

“Hemos ido cambiando cosas pequeñas desde lo doméstico, como el tema de los baños, la ropa, los EPP para mujeres, las salas de amamantamiento. Los equipos son mucho más diversos”.



Alejandra Garay, operadora Fusión Conversión

“Para mí es un orgullo trabajar en la minería. Desarrollarme laboralmente en la Fundición ha sido una experiencia muy linda. Día a día aprendo algo nuevo y agradezco la acogida que nos han dado los compañeros”.



Fortalecerán programa de mentorías de empresas colaboradoras

La iniciativa "Mentees" está orientada a estudiantes de carreras relacionadas a la minería de institutos profesionales de Rancagua, a quienes se les asigna una mentora profesional de empresas contratistas del rubro.

En el Club de Campo Coya, de la División El Teniente, se realizó un encuentro del Programa Mentees, en el que participantes de la primera versión de esta iniciativa —realizada el año pasado— contaron su experiencia a los equipos de la Seremi de Minería y representantes del Comité Regional de Seguridad Minera (Coresemin), gestores del programa

que busca aumentar la participación de la mano de obra femenina en la industria minera, mediante un sistema de mentorías.

Mentees está orientado a estudiantes mujeres de carreras relacionadas con la minería de institutos profesionales de Rancagua, a quienes se les asigna una mentora profesional de empresas contratistas mineras.

La seremi de Minería, Bárbara Gavia, explicó que “este 2023 queremos hacer dos versiones semestrales. Hicimos un balance del Programa y trazamos objetivos para esta nueva versión. Nos vamos a reunir con las empresas mineras para establecer un convenio, que exista un compromiso para que las mentoras tengan más facilidades para cumplir con esta iniciativa”.

Patricio Vargas, presidente del Coresemin, afirmó que “tenemos que incorporar mucha más fuerza laboral femenina en la industria y este es un puntapié inicial bastante importante. El objetivo es conseguir una mayor cantidad de mentoras y un mayor compromiso con las empresas y los institutos profesionales”.



Amanda Acevedo, estudiante de técnico en Construcción de Santo Tomás

“Mi mentora fue un pilar fundamental porque me apoyó mucho. Fue una grata experiencia, aprendí bastante y aproveché cada una de las instancias y reuniones. Este es un muy buen programa para nosotras, es una oportunidad que amplía la visión del campo laboral”.



Tamara Galaz, jefa de productividad de Gardilic

“Me motivó bastante participar en este programa, fue una experiencia muy enriquecedora. Trabajamos a la par con Amanda, visitamos nuestras dependencias en las oficinas de Rancagua y conoció cómo funciona una empresa contratista que presta servicios a Codelco en sus obras de desarrollo y preparación minera”.



Por su excelencia y compromiso con Chile, 72 mujeres son reconocidas por Codelco

Con la presencia de las ministras de Minería, Marcela Hernando, y de la Mujer y Equidad de Género(s), Luz Vidal, se distinguió a las trabajadoras que han contribuido positivamente a la transformación de la compañía.

Como parte de un modelo anual de reconocimiento y con motivo del Día Internacional de la Mujer, 72 mujeres de todas las divisiones de Codelco fueron galardonadas por su desempeño y contribución a los desafíos de la compañía.

Al encuentro asistieron las ministras de Minería, Marcela Hernando, y de la Mujer y Equidad de Género(s), Luz Vidal, quienes valoraron el aporte de las trabajadoras y la importancia de progresar hacia un país



que empodere a las mujeres para que desplieguen su potencial.

“La minería es un sector que ofrece tremendas oportunidades en materia salarial y de desarrollo profesional. En ese contexto, las mujeres no pueden tener ese terreno vedado. Cualquier oportunidad que es aprovechada por una mujer es una familia completa que mejora su calidad de vida”, comentó la ministra Hernando.

Mientras que Luz Vidal destacó en su intervención la valentía de las trabajadoras y que espera que las transformaciones que está implementando Codelco motiven a otras empresas.

En el mensaje de bienvenida a la ceremonia, el presidente del directorio de la estatal, Máximo Pacheco, destacó el rol transformador de las elegidas. “Ellas están dejando huella en esta compañía, por sus capacidades, su entrega y profesionalismo, y por ser ejemplo y referente para las futuras generaciones”, sostuvo.

En tanto, el presidente ejecutivo, André Sougarret, relevó el desafío actual de la Corporación en

cuanto a ajustar su modelo de gestión para que talentos como el de las mujeres reconocidas se mantengan en la compañía. “Tenemos que movilizar esta transformación cultural en todo ámbito, con más espacios de liderazgo para las mujeres y mayores oportunidades de desarrollo”, explicó.

Transformación con diversidad

“Por primera vez en los 50 años de esta empresa reunimos en un solo lugar a mujeres destacadas de todos nuestros centros de trabajo”, destacó la vicepresidenta de Gestión de Personas, Mary Carmen Llano.

La ejecutiva agregó que esta iniciativa responde a dos de los principales desafíos culturales de la estatal: mejorar el reconocimiento y visibilizar los talentos femeninos. “Debemos construir una mejor Codelco, que sea capaz de mirar con orgullo su cultura y diversidad, para eso es fundamental destacar a quie-

nes se desempeñan con excelencia por el futuro de nuestro país y encarnan los valores que darán sustentabilidad a la compañía por 50 años más”, aseveró Llano.

Lidia López, operadora de Radomiro Tomic, fue una de las distinguidas y a través de un breve relato, recorrió sus 23 años en la Corporación. “Me siento muy orgullosa de ser la primera mujer en Carguío en Radomiro Tomic. Me gustaría dejarles un legado a todas las mujeres y dar un mensaje: hoy la minería es un espacio abierto para todas”, sostuvo.

En la misma línea, Janet Hurtado, ingeniera de Análisis y Mejoramiento en Seguridad y Salud Ocupacional de Casa Matriz, agradeció a las mujeres del pasado y planteó un desafío para las trabajadoras. “Espero que las mujeres que estamos acá, mirándonos a los ojos, abramos caminos a las del futuro, a nuestras graduadas, memoristas, nuestras hijas, sobrinas y amigas para que en 10 años más la igualdad y equidad de género sean obvios y dejen de ser temas de preocupación”, reflexionó.



Conoce los cambios en la confección del Análisis de Riesgos del Trabajo (ART)

La nueva estrategia de seguridad corporativa implicó actualizaciones en las tres herramientas de gestión preventiva: Tarjeta Verde, Controles y Riesgos Críticos y también en la forma de realizar el ART, con foco en la planificación.

Con el objeto de conectar la nueva estrategia de seguridad con el rol operativo de forma clara, sencilla y un lenguaje simple, la Corporación realizó una actualización de las herramientas de gestión preventiva: Tarjeta Verde, Controles Críticos que Salvan Vidas y el Análisis de Riesgos del Trabajo (ART).

Este último tiene como propósito contribuir a que el respeto a la vida y dignidad de las personas sea el sello más importante y característico a la hora de ejecutar los trabajos en la Corporación, incorporando la verificación de la correcta implementación de los controles críticos y operacio-

nales previo a la ejecución de los trabajos.

“Este nuevo ART es un análisis de riesgo del trabajo, no de la tarea. Su alcance hoy radica en el trabajo, es decir, una acción que hace un equipo con un mismo fin y mismos riesgos”, explica Nicolás Carle, director de Estrategia y Control de Estándares de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional (GSSO) de El Teniente.

Uno de los principales cambios en la confección del ART, detalla Carle, es que ahora “el enfoque está en la planificación, ya que esta habilita después a los trabajadores para que puedan realizar un buen análisis. Por esto hoy en las

preguntas transversales del ART hay algunas asociadas a los permisos de trabajo, las competencias, elementos para segregación, sistemas de comunicaciones, entre otros”.

“Otra modificación es que el ART ya no tiene la parte del ‘Paso a Paso’, porque eso implicaba trasladar la responsabilidad al trabajador (a), siendo que a ellos se les enseña esta etapa y los riesgos mucho antes de hacer la tarea y no en el momento de hacer el ART”, añade Carle. “Además, el Paso a Paso se prestaba para malos usos, ya que muchas veces se utilizaba para reemplazar la no existencia de procedimientos”.

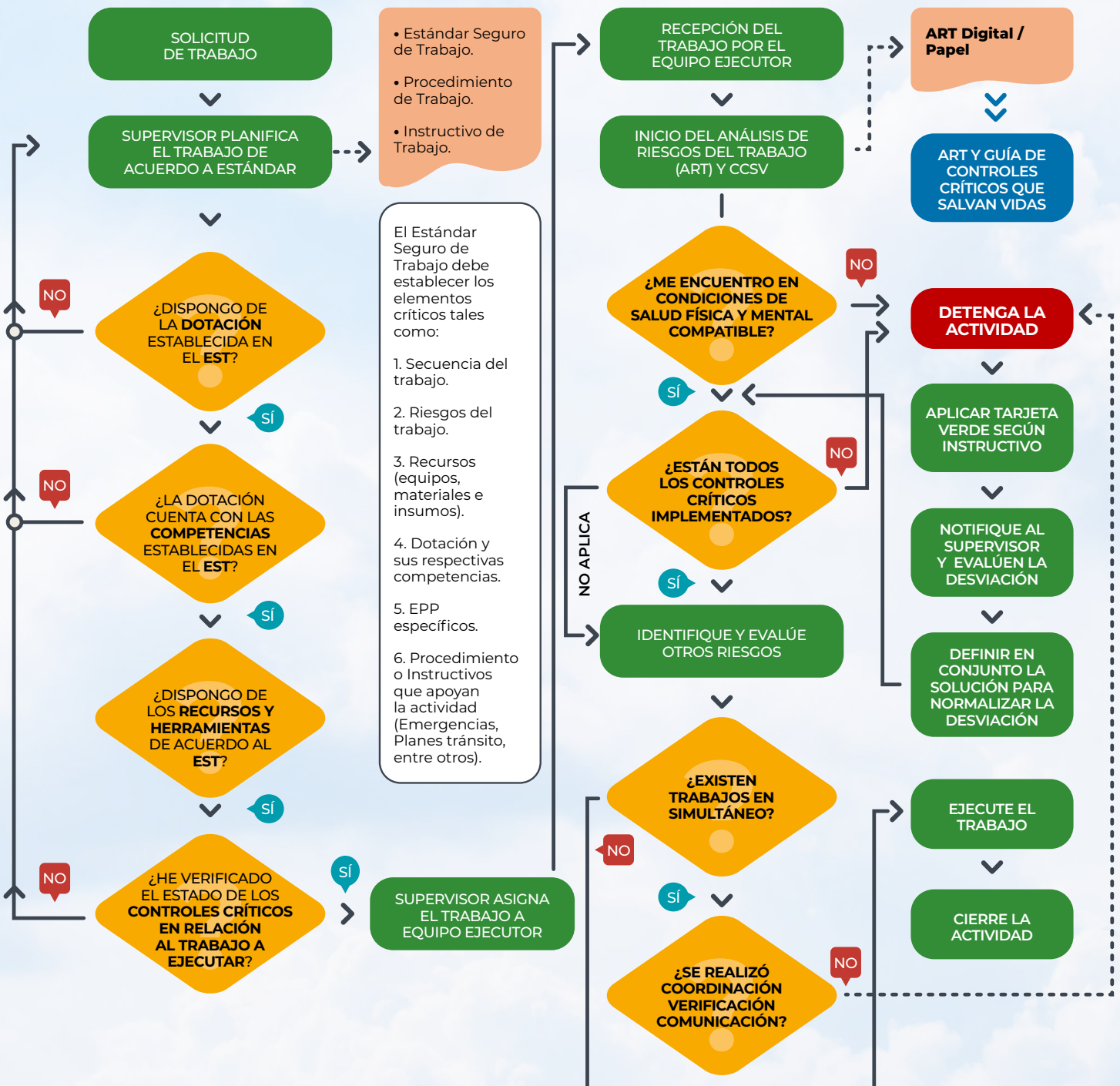


Nicolás Carle, director de Estrategia y Control de Estándares, GSSO

“ Debemos más que nunca conectar con nuestras herramientas de gestión preventiva actualizadas, ya que el enfoque que hoy tienen es mucho más preventivo, más simple, no tienen preguntas redundantes y nos ayudará a enfocarnos en lo realmente crítico y que puede causar un accidente grave o fatal”.

SUPERVISOR Planificación y asignación del trabajo

EQUIPO EJECUTOR Ejecución del trabajo





PLAN DE QUIEBRE DE SEGURIDAD

Durante la semana del 27 de febrero al 05 de marzo se realizaron:

93%
Desempeño del control

23%
Cierre

1.157 Verificaciones de Riesgos Críticos

8.257 Cant. preguntas
SI **7.567** NO **690**

690 Oportunidades

528 Abiertos **162** Cerrados

✓ Riesgos críticos más verificados

196 **Riesgo Crítico 10**
Pérdida de control de vehículo liviano

156 **Riesgo Crítico 06**
Pérdida de control variables del fuego

127 **Riesgo Crítico 01**
Interacción con energía eléctrica.

✗ Riesgos Críticos con más oportunidades

88 **Riesgo Crítico 06**
Pérdida de control variables del fuego
CCP1 - Identificación y mapeo de áreas críticas
¿El mapa de áreas críticas está informado y disponible?
CCM1 - Dispositivos de alarma y equipos extinción de incendios
¿Los sistemas de protección contra incendios son mantenidos de acuerdo a lo definido?

56 **Riesgo Crítico 09**
Interacción de personas con equipos / vehículos
Control preventivo 1 - Guardas y protecciones de equipos y máquinas con sistemas con partes móviles.
¿Esta disponible y operativo las guardas y protecciones de equipos y maquinarias en terreno?

52 **Riesgo Crítico 01**
Interacción con energía eléctrica
CCP1 - Identificación y corte efectivo de todas las fuentes de energía
¿Esta documentado el proceso de planificación, identificación, ejecución y control para realizar el corte efectivo de energía?
CCP2 - Aislación y bloqueo de elementos de maniobra eléctrica.
¿Se cumple el proceso para obtener el permiso de trabajo?





¡Durante el mes de marzo 2023!

RENOVACIÓN DE CARGAS FAMILIARES

Recuerda que debes realizar este trámite **solo** para tus hijos/as estudiantes que nacieron entre los años 1999 y 2004 (entre 18 y 24 años cumplidos durante 2022).

1 Recibiste el día viernes 03 de marzo en tu correo Codelco un **formulario precargado** con la información de la carga a renovar.

2 Debes **reenviar** el mismo correo, adjuntando el **Certificado de Alumno/a Regular del 1er Semestre 2023** del hijo/a que debes renovar

3 Coloca como destinatarios: asignacion.familiar@cajalosandes.cl
renovacioncargas@codelco.cl
Y en el asunto del mail: Renovación Carga RUT xxxx (trabajador/a)

De: Parra Sanhueza Karem Miriam (Codelco-Teniente) <KParra@codelco.cl>
Enviado el: viernes, 3 de marzo de 2023 11:40
Para:
Asunto: RENOVACION CARGA PRIMER SEMESTRE 2023

SOLICITUD DE ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL
(Formulario de uso exclusivo en periodo de Emergencia Sanitaria)
Revise los códigos de llenado en desde la página 3 en adelante

FECHA DE SOLICITUD
DÍA 01 MES Mar

Sólo ex – trabajador, solicita pago directo (mar)

IDENTIFICACIÓN DEL BENEFICIARIO
RUN (obligatorio) APELLIDO PATERNO (obligatorio) APELLIDO MATERNO NO

Para: Asignacion.Familiar (Asignacion.Familiar@cajalosandes.cl) <asignacion.familiar@cajalosandes.cl>
CC: Renovacion Cargas (Codelco-Teniente) <renovacioncargas@codelco.cl>
Renovación: Cargas RUT XXXXX-X
Certificado Alumno Regular... 66 KB

Adjunto información para renovar carga legal.

De: Parra Sanhueza Karem Miriam (Codelco-Teniente) <KParra@codelco.cl>
Enviado el: viernes, 3 de marzo de 2023 11:40
Para:
Asunto: RENOVACION CARGA PRIMER SEMESTRE 2023

SOLICITUD DE ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL
(Formulario de uso exclusivo en periodo de Emergencia Sanitaria)

¿Y si no recibí el formulario en mi correo?

Descárgalo aquí, complétalo y sigue los pasos 2 y 3:



En caso de cualquier duda, puedes comunicarte con el equipo a cargo del éxito de este proceso:

- Elena Reyes Espina, anexo 2104
- Violeta Gómez Soto, anexo 2577
- Karem Parra Sanhueza, anexo 2339

BECAS EDUCACIONALES 2023

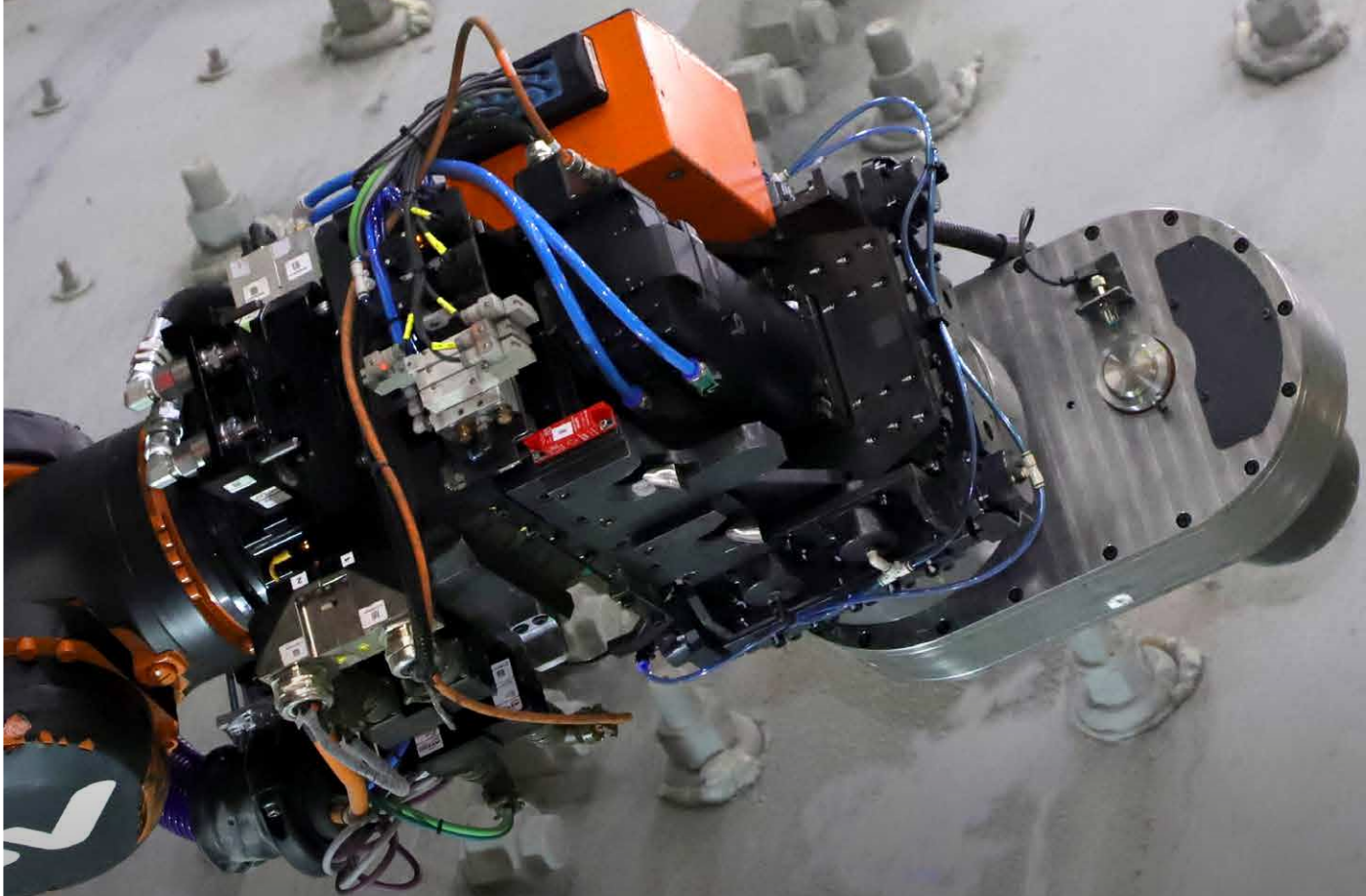
¡PRÓXIMAMENTE!

Habilitaremos un nuevo botón en la Plataforma de **Autoservicios**, para que puedas **cargar los certificados de Alumno/a Regular año 2023** para respaldar el pago de **Beca Educativa** (Pre-básica a 4to Medio).





Con éxito finalizó prueba de brazo robótico para cambio de revestimiento de molinos en el SAG 2



Por primera vez en la industria se probó esta tecnología automatizada durante un mantenimiento completo. El dispositivo aporta mayor seguridad a los trabajadores, reduciendo su exposición, y disminuye los tiempos en que se realizan las tareas de extracción, botado e instalación de tuercas y pernos.

Como un “hito relevante para la industria minera”. Así define Héctor Montañares, superintendente de Mantenimiento e Infraestructura, la prueba de una nueva tecnología automatizada que se utilizó en el molino SAG 2 para realizar el cambio de revestimientos la semana pasada, durante la mantención general del área.

Se trató de un brazo robotizado, desarrollado por la empresa MIRS, que se encarga de las tareas de extracción, botado e instalación de tuercas y pernos, y que tras, casi un año de pruebas en laboratorio, tuvo su debut en terreno durante un mantenimiento real.

“Demostramos que podemos hacer los cambios de revestimiento del molino SAG de forma distinta, más segura, quitando a las personas de la exposición, mediante un sistema robótico que no había sido probado antes, de esta manera, en ninguna parte del mundo”, señala Montañares.

El superintendente detalla que en las pruebas de laboratorio se implementaron mejoras específicas al

robot, para que su funcionamiento fuera óptimo en terreno y con las condiciones que presenta la planta. “Hicimos más de 700 pruebas de extracción y cortado de pernos antes de estar seguros que podíamos implementar esta tecnología en un mantenimiento real”, asegura.

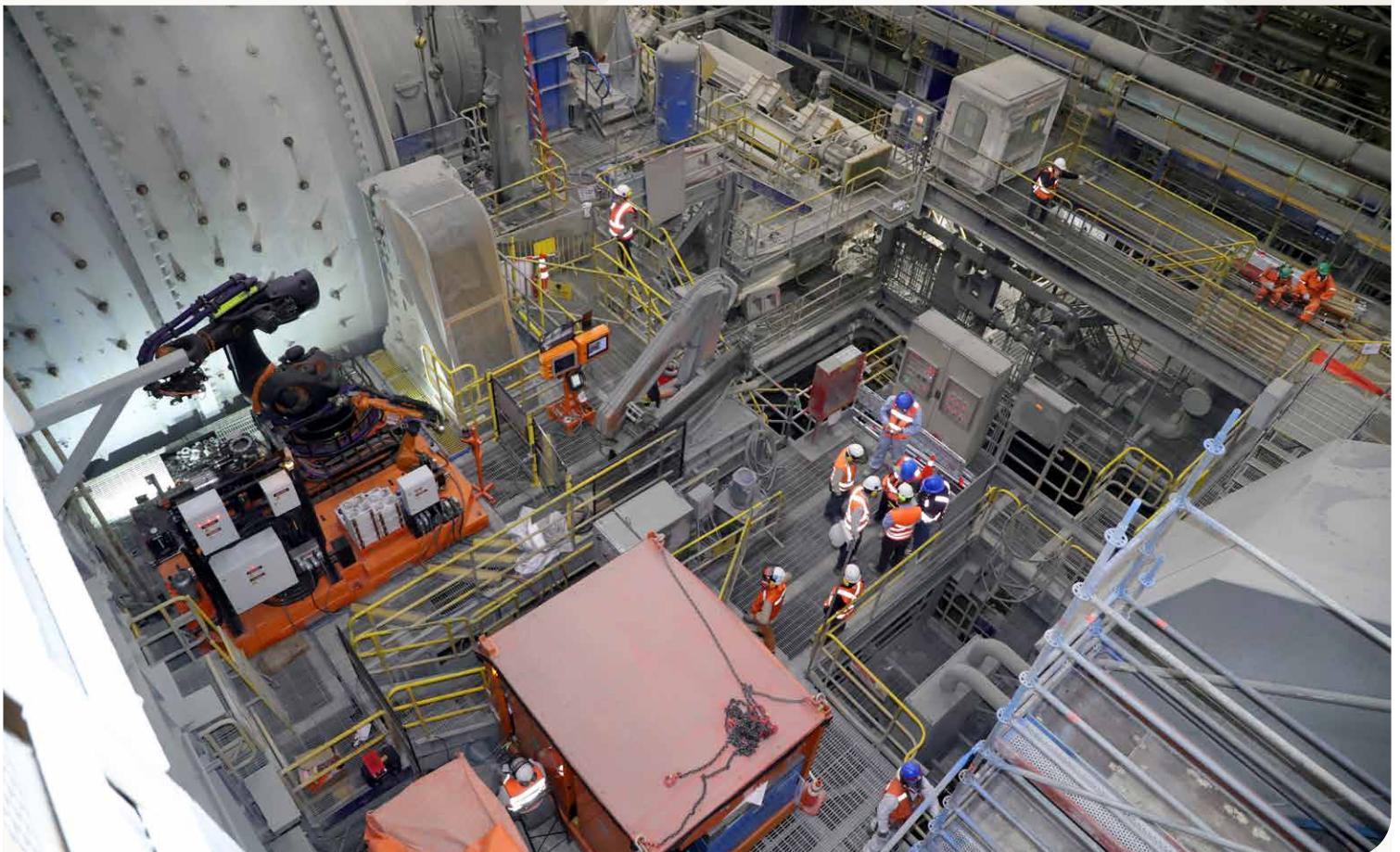
Validación y trabajo en equipo

Lorena Ferrada, jefa de Unidad de la Dirección de Innovación, fue una de las líderes del proyecto desde su génesis, hace unos 14 meses. “El objetivo era automatizar una tarea crítica de mantenimiento de las plantas concentradoras, como lo es el cambio de revestimiento, con miras a disminuir la exposición al riesgo de los trabajadores, aumentar la productividad de la tarea y reducir los tiempos del cambio de revestimiento”, afirma.

Los resultados, asevera Ferrada, fueron más que positivos: “Estuvimos cinco días probando la tecnolo-

gía, en turnos de día y noche, lo que ya significa un éxito. En las distintas pruebas en terreno, los tiempos que demoró el robot en tareas de extracción, botado e instalación de tuercas, fueron más bajos que los que obtuvimos en laboratorio, según los resultados preliminares. Eso indica que con esta tecnología podríamos reducir aún más los tiempos”.

El jefe de Unidad de Revestimientos, Gerardo Madrid, destacó la comunicación entre las distintas áreas asociadas al proyecto. “El equipo que ejecuta estas tareas manualmente, de la empresa Cainsa, trabaja con nosotros hace muchos años. Les explicamos de qué se trataba esta tecnología e invitamos a trabajadores al laboratorio de MIRS para que vieran la máquina, contarles cómo funcionaba y que se dieran cuenta que este trabajo era una prueba que les podía abrir muchas puertas laboralmente en el futuro, porque este es el presente del cambio de revestimientos y, finalmente, lo que más vimos durante la ejecución fue un trabajo en equipo y no una competencia”.





Sebastián Gil, gerente corporativo de Innovación

“Fue muy interesante ver en funcionamiento este brazo robótico que apoya el cambio de revestimientos en el molino SAG. Realmente tenemos un caso de innovación que se venía probando en forma gradual, primero en laboratorio y ahora, con éxito, en una prueba industrial”.



Claudio Sougarret, gerente de Operaciones

“Para la División esto un aliciente, un motivante para reforzar que están las instancias para hacer este tipo de pruebas, de dar el siguiente paso, apostando a un cambio radical en el futuro. Es un ejemplo de que sí podemos hacer las cosas”.



Erwin Schmidt, gerente de Mantenimiento Planta Concentradora

“La principal fortaleza de estas tecnologías es sacar de la exposición a los trabajadores en una de las actividades más críticas que tenemos como mantenimiento, por lo que vemos con bastante optimismo seguir adelante con esto”.



Héctor Montanares, superintendente de Mantenimiento e Infraestructura

“En este proceso, la empresa MIRS, que desarrolla esta tecnología, tuvo grandes desafíos que fueron superados con éxito y estamos muy contentos. Por primera vez en el mundo un mantenimiento completo de un molino SAG se hace con un sistema robótico, lo que representa un escalón gigante”.



Andrés Latorre, director de Innovación

“Es importante avanzar y romper la inercia en torno a estar pruebas y cada vez más ir demostrando que, efectivamente, es posible hacer las cosas de manera distinta, dado el nivel de avance de la tecnología”.



Lorena Ferrada, jefa de Unidad Dirección de Innovación

“En Codelco estamos haciendo innovación, muy preocupados de la seguridad de las personas y este proyecto va en línea con eso. Esta tecnología se puede adaptar y así está planteado el proyecto, que nos va a permitir hacer el cambio de revestimiento en el SAG 1, SAG 2 y también en los molinos de bolas”.



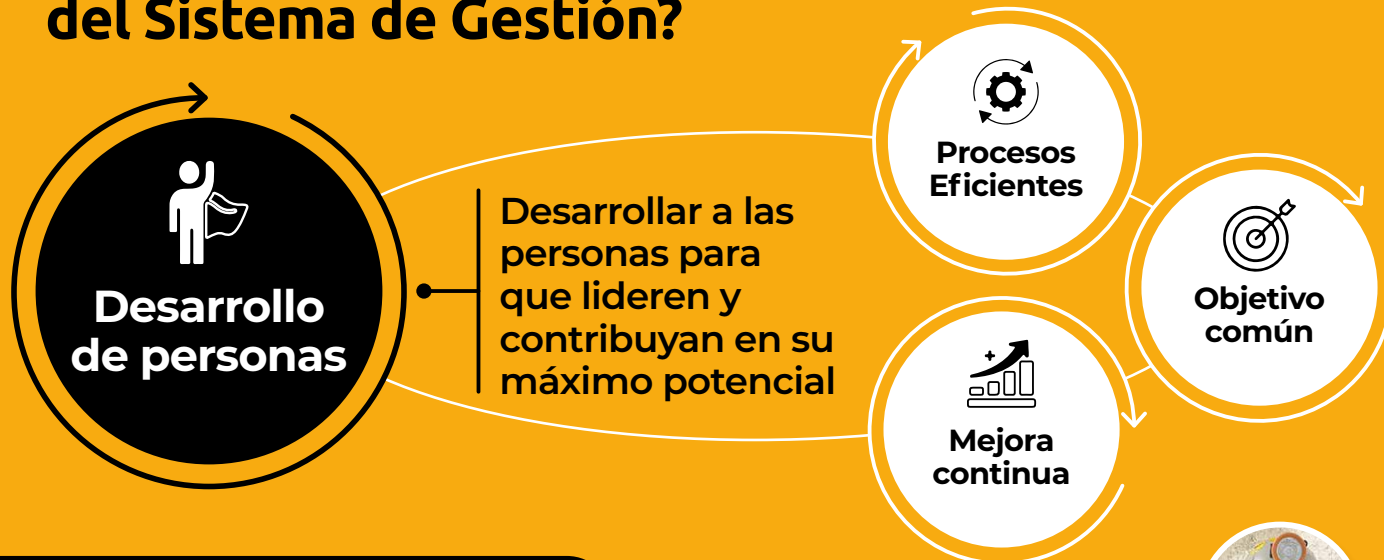
Gerardo Madrid, jefe de Unidad de Revestimientos

“Fue un orgullo y muy satisfactorio ver cómo el trabajo de meses, en el que incorporamos nuestro ciclo de mantenimiento SOMA en todas sus etapas, desde la planificación, priorización hasta la ejecución, culminó con el logro del objetivo. No pudo haber sido mejor, estamos muy orgullosos”.



Diccionario C+

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



Prácticas para el desarrollo de personas: Confirmación de Procesos (CdP)

¿Cuál es el propósito de una CdP?

- ✓ Desarrollar las competencias del líder en la ejecución de las actividades claves a través de la creación, adherencia y calidad de los estándares.

Sergio Pizarro, Jefe de Operaciones Acarreo Esmeralda, GOM



"La confirmación de procesos me ha permitido controlar las actividades programadas en el plan de obras diario, permitiéndome, además, controlar estándares de seguridad y medioambiente que puedan afectar a la operación e impacte en la productividad, junto con visualizar posibles interferencias entre empresas, lo cual es muy importante para que los proyectos no sufran retrasos".

Iván Pino, Inspector técnico de Obra, Producción Esmeralda, GOM



"Una de las principales mejoras ha sido detectar de forma más rápida, con los datos de las CdP, dónde estamos débiles y qué procesos se deben reforzar. Al mismo tiempo, nos ha ayudado a evidenciar en aquellos procesos eficientes, qué buenas prácticas estamos realizando y que incluso podemos estandarizar".

Josefa Garrido, Ingeniera de Proyecto, Producción Esmeralda, GOM.



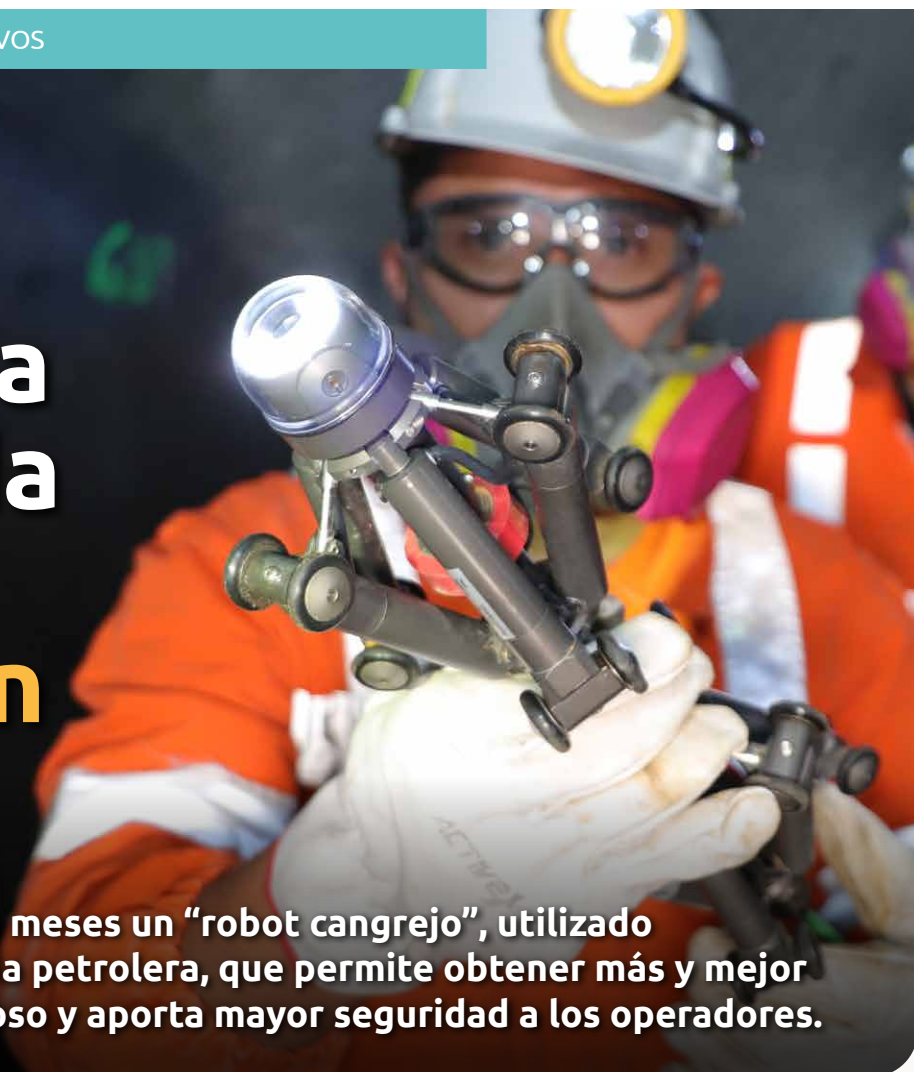
"Considero que es una herramienta que debemos mantener y potenciar. Un EAT efectivo nos permite capturar brechas y evidencia turno a turno dónde debemos destinar esfuerzos y capturar desviaciones. Soy una convencida de que las oportunidades no las encontraremos detrás de los escritorios, si no desde el terreno y conversando con nuestros/as trabajadores/as".





Nueva tecnología robotizada para inspección de pozos

La División prueba hace dos meses un “robot cangrejo”, utilizado originalmente en la industria petrolera, que permite obtener más y mejor información del macizo rocoso y aporta mayor seguridad a los operadores.



La inspección de pozos es un proceso clave en la preparación minera, donde se introduce una cámara para conocer las condiciones del macizo rocoso e identificar, por ejemplo, en qué zonas del pozo hay daños considerables, además de entregar datos para identificar si la forma de extracción está siendo apropiada en términos de seguridad y continuidad operacional.

En estos espacios, además, se realizan fracturamientos hidráulicos, que disminuyen la sismicidad y fracturan la roca, reduciendo el gasto energético en el proceso de molienda. Cuando los pozos están en mal estado, pueden dañar estos equipos, lo que implica tareas de recuperación que conllevan riesgos.

Actualmente, se ocupa una cámara fija dentro de tubos de PVC, que son sostenidos y empujados por trabajadores hacia los pozos ubicados en el cielo de los túneles, donde alcanzan a inspeccionar hasta 50 metros. “Esto implica tener a una persona bajo el pozo, realizando un gran esfuerzo físico y expuesto a detritos (material pequeño que se suelta)”, explica Emanuel Quiroz, ingeniero geomecánico de la Unidad de Instrumentación Geomecánica.

Pero hace dos meses, El Teniente prueba un “robot cangrejo” que se opera de forma remota y alcanza mayor altura, eliminando los riesgos directos para los trabajadores.

Claudio Blavi, ingeniero especialista de la Dirección de Innovación, detalla que “hicimos pruebas en Esmeralda, Teniente 7 de la DET y Andes Norte de la Nueva

Cartera de Proyectos Teniente, y logramos llegar en algunas condiciones a los 160 metros, lo que nos brinda una calidad de información muy superior a lo que teníamos. Hemos sometido el dispositivo a diferentes tipos de dificultades que logramos superar y aún tenemos oportunidades de mejora”.

Más y mejor información

María Alejandra Benavides, Ingeniera Geomecánica de la Superintendencia de Geomecánica Operacional, probó el robot en Esmeralda: “Desde la mirada operacional, estas tecnologías nos entregan una parte de la información para nuestros análisis, contribuyendo al entendimiento de nuestro método de explotación, monitoreo de la calidad y a cómo podemos seguir avanzando”.

Francisco Mainou, director de Tecnología de Maigom, empresa proveedora del servicio, destacó las potencialidades de este artefacto, que originalmente se ocupa en la industria petrolera: “El robot cangrejo puede ayudar y abrir puertas a otras funcionalidades, no solo diagnosticar el estado de los pozos, sino que además crear modelos con esa información que permitan a geólogos o especialistas a saber exactamente cómo está el macizo rocoso. Son todavía muchos más aspectos que este robot irá revelando y que puede entregar a la minería. Estamos contentos con esta experiencia”.



Claudio Blavi, ingeniero especialista Dirección de Innovación

“Este robot permite hacer esta tarea más segura y va en línea con la cartera de proyectos de la Dirección de Innovación, que están orientados fuertemente a mejorar las condiciones de seguridad de los procesos y agregar valor a la operación”.



Patricio Cisternas, jefe (s) Unidad de Instrumentación

“Esto marca un hito importante, porque esta tecnología se aplica en otro mundo, la industria del petróleo y la estamos probando acá, avanzando en nuestro alcance tecnológico actual, para mejorar los estándares en seguridad y disminuir la exposición de nuestros trabajadores(as)”.



Emanuel Quiroz, ingeniero geomecánico Unidad de Instrumentación

“Los alcances de auscultación aumentan de 60 metros a 160 metros, entonces tenemos un componente que es el alcance técnico, pero también orientado fuertemente a la seguridad de la persona que opera el instrumento”.



Víctor Lanás, especialista en Seguridad y Salud Ocupacional en Fracturamiento Hidráulico

“Este tipo de instrumentos nos ayuda a exponer mucho menos a los trabajadores a condiciones como el trabajo en altura, que es un riesgo crítico y también al sobre esfuerzo. Además, en la parte operativa podemos revisar el pozo de una forma más exhaustiva”.



María Alejandra Benavides, Ingeniera Geomecánica de la Superintendencia de Geomecánica Operacional

“Desde la mirada operacional, estas tecnologías nos entregan una parte de la información para nuestros análisis, contribuyendo al entendimiento de nuestro método de explotación, monitoreo de la calidad y a cómo podemos seguir avanzando”.



Día de la Eficiencia Energética se celebró con mirada regional

El Teniente organizó una actividad que reunió a los y las seremis de Energía, Transportes y Minería; académicos y representantes de empresas proveedoras de la División, que reiteraron su compromiso con el desarrollo sustentable.

Lo público, lo privado y la academia participaron en la actividad que Codelco División El Teniente organizó para conmemorar el Día de la Eficiencia Energética y reiterar su compromiso con el desarrollo sustentable de Chile y la Región de O'Higgins.

En la celebración realizada en Colón Alto, en el área industrial de la minera, expusieron representantes de Pacific Hydro, Copec, Reborn Electric, Universidad de Santiago de Chile, que presentaron sus avances en la materia, y contó con la presencia del Seremi de Energía,

Claudio Martínez; y las seremis de Transportes, Flavia González, y de Minería, Bárbara Gavia.

Ingriz Arce, superintendente de Energía y Suministros de la Gerencia de Servicios de El Teniente, explicó que "el objetivo planteado fue juntarnos para reflexionar sobre la importancia de la eficiencia energética en El Teniente y, además, hacer sinergias y alianzas con nuestros aliados estratégicos que son las empresas que nos suministran energía y que, junto con mostrar sus innovaciones, se hicieran parte de este compromiso. Es un tema que

interesa a la sociedad y acá se vio un compromiso transversal para ser más eficiente y avanzar hacia una matriz energética verde".

"Esta jornada es un hito importante. En la región siempre destacamos que empresas tan importantes como El Teniente estén a la vanguardia de la eficiencia energética porque permite que otras sigan ese mismo camino. Estos avances no son sólo por temas ambientales y económicos, sino que por un aspecto social, porque finalmente beneficia a toda la comunidad", agregó el seremi de Energía.



Región a la vanguardia nacional

Flavia González, seremi de Transportes, recordó que la región de O'Higgins está a la vanguardia respecto de la electromovilidad. "Fue muy relevante conocer en terreno el trabajo que realiza El Teniente respecto de los buses eléctricos. La sustentabilidad es un paso gigante que la región y el país deben seguir dando para continuar avanzando", comentó.

"La electromovilidad es un buen ejemplo de cómo el sector público, privado y la academia pueden colaborar en masificar una tecnología que tiene implicancias muy positivas para la comunidad", dijo Matías Díaz, profesor asociado de la Universidad de Santiago de Chile, que también destacó "el potencial de la electromovilidad en la minería. Un vehículo eléctrico es cuatro veces más eficiente que uno de combustión y genera ahorro de energía, reducción de costos, emisión de ruidos y deja de emitir cientos de toneladas de CO2 (dióxido de carbono)".

Bárbara Gavia, seremi de Minería, detalló que "uno de los principales insumos para la producción minera es la energía y tenemos que innovar. Por eso es muy importante que Codelco este comprometido con la eficiencia energética para que podamos dar el ejemplo desde la región. Somos pioneros y El Teniente da ese ejemplo. Los felicito".

TU SALUD MENTAL PRIMERO

DET Radio

¿Qué es la doble presencia?

Es un factor que afecta a trabajadores y trabajadoras debido a la obligación que demanda la responsabilidad frente al hogar o familia junto al ámbito laboral.

En el siguiente podcast expertos y expertas nos ayudan a afrontar la doble presencia.



ESCUCHA
NUESTRO
PODCAST





El Teniente y Universidad de O'Higgins trabajan en el cuidado de la vida silvestre

En el marco del Día Mundial de la Vida Silvestre, la cuprífera y la universidad estatal de la región recalcaron su compromiso con el cuidado y protección de la biodiversidad, que se concreta en acciones establecidas en un convenio de colaboración entre ambas entidades.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró el 3 de marzo como el Día Mundial de la Vida Silvestre, con el objetivo de “celebrar la belleza y la variedad de la flora y la fauna salvajes y crear conciencia sobre la multitud de beneficios que aportan”.

El foco de este año, definido por la organización, es “Alianzas en favor de la conservación de la vida silvestre” y es en este marco que División El Teniente y la Universidad de O’Higgins (UOH) recalcaron su compromiso en esta tarea, la que se ejecuta a través del convenio de colaboración entre ambas entidades

Milenka Gjakoni, ingeniera especialista en medioambiente de División El Teniente, explicó la importancia de generar acciones de protección en los territorios que poseen hábitats en los cuales existe flora y fauna nativa, haciendo hincapié en los existentes dentro de la cuprífera.

“Estamos conscientes de que disponemos de territorios que poseen un alto valor ambiental, como sectores en los que habitan especies endémicas, incluso algunas de ellas micro endémicas. Por lo tanto, entendemos la importancia de proteger este patrimonio

natural de la Región de O’Higgins, el cual no está exento de las amenazas de origen antrópico, en adición a la vulnerabilidad frente al calentamiento global, por lo que es imperativo proteger y poner foco en estos territorios”, señaló.

El veterinario y coordinador del acuerdo de colaboración, Simón Cox, sostuvo que “este convenio nace de la necesidad que tenía la División El Teniente de tratar los temas de interacción con distintos tipos de animales que están en los diferentes territorios de Codelco” y especificó que en los sectores de trabajo se realizan acciones destinadas a “proteger la flora y fauna del lugar”.

Cuidado, reinserción, educación e investigación

Una de las acciones de protección es el rescate de fauna junto al Servicio Agrícola Ganadero (SAG). “Encontramos especies que están lesionadas o con alguna patología. Las rescatamos, rehabilitamos y volvemos a insertar en su hábitat para que las poblaciones de estas especies, que están protegidas, no dismi-

nuyan con el tiempo”, enfatizó Diego Ramírez, encargado de la Unidad de Vida Silvestre del SAG O’Higgins.

Junto con estas labores de reinserción, gracias al convenio de colaboración entre la cuprífera y la UOH (que data de 2018) se han desarrollado encuentros de educación medioambiental y protección a la flora y fauna a vecinos de distintas comunidades de la región, además de actividades de investigación, restauración y vinculación en espacios de la División El Teniente.

Entre ellas, destacan el programa de desarrollo sustentable de la Hacienda Cauquenes (en la comuna de Requínoa y que cuenta con una extensión de 16 mil hectáreas), donde se avanzó en el reconocimiento de flora y fauna, catastro de población canina y su relación con fauna silvestre y ganado, e instalación de cámaras trampa; así como también la realización de un archivo de imágenes de monitoreo en la Hacienda Loncha, en la comuna de Alhué.

Además, se han realizado actividades de investigación, restauración y vinculación con la Universidad de Concepción, Universidad de Chile y otras instituciones de educación superior privadas.





Trabajadores (as) entregan ayuda a familias afectadas por incendios en Tomé y Quillón

Voluntarios y voluntarias de la cuprífera entregaron apoyo a más de 75 familias que perdieron sus hogares en los siniestros de Tomé y Quillón. Trabajadores de Diablo Regimiento llevaron más de 100 kits de herramientas, alimentos para mascotas, cajas de duraznos, insumos y dulces para los más pequeños del sector.

Cuatro trabajadores de la mina Diablo Regimiento de la División El Teniente se organizaron para llevar ayuda a más de 75 familias afectadas por los incendios en Tomé y Quillón. La campaña autogestionada, que contó con la cooperación de más de 70 trabajadores(as), colaboradores, amigos y familiares, y que llevó por nombre "Todo por Chile", reunió más de 100 kits de herramientas, alimentos para mascotas, cajas de duraznos, dulces e insumos para el hogar.

Ramiro Salas, operador del Grupo 3 de Diablo Regimiento,

explicó que "esto empezó el 6 de febrero, cuando vimos en las noticias lo que pasaba en el centro sur del país. Sentimos que no podíamos quedarnos a un lado, ni hacernos los desentendidos, cuando nuestros compatriotas están sufriendo".

El jefe del Grupo 3 de Diablo Regimiento, Tomás Moscoso, detalló que luego difundir la campaña y que llegaran las donaciones "en el tiempo libre de los trabajadores se fueron a comprar todas las cosas. La ayuda fue no solo de trabajadores del Diablo Regimiento, sino de Planta y otras minas.

Incluso amigos del Diablo, desde el extranjero, nos ayudaron. Fue muy bonito".

Ivonne Rivas, alcaldesa de Tomé, agradeció el gesto de las y los trabajadores de El Teniente: "Han sido momentos súper difíciles para nuestra comuna, en el incendio más grande de la comuna. El hecho de recibir trabajadores, de lugares tan alejados de nuestra región; que vienen a solidarizar con los y las tomesinos, es muy importante. Fue muy emocionante, en lo personal como alcaldesa y para aquellos que han sufrido mucho con esta catástrofe".

Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre
GERENCIA GENERAL	10, 11 y 12	Emilio Carvajal SF
GERENCIA RAJO SEWELL	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Carlos Roa P. Luis Arcos G.
GERENCIA MINAS	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Natalia Zúñiga Millaray Fariás V.
GERENCIA PLANTAS	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Juan Fco. Torres C. Hugo Letelier G.
GERENCIA FUNDICIÓN	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Felipe Vargas D. Robert Rodríguez M.
GERENCIA PROYECTOS	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Esteban Valencia L. Sebastian Armijo M.
GERENCIA SERVICIOS	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Samuel García O. Carlos Cárcamo M.
GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	10, 11 y 12 17, 18 y 19	José Alegría M. Ignacio Henríquez C.
GERENCIA OBRAS MINA	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Danny Sepulveda S. Gonzalo Cañón S.
GERENCIA TRANQUES, RELAVES Y REC. HIDRICOS	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Daniel Gómez C. Rodrigo Fernández H.
GERENCIA RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Oscar Cortés S. Sergio Balboa C.
GERENCIA RECURSOS HUMANOS	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Héctor Araya T. Giselle Acevedo B.
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Alfonso Salgado R. Nancy Coronado L.
GERENCIA SUSTENTABILIDAD / A. EXTERNOS	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Eric San Martín V. Cristián Sanhueza O.
VTAP	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Sebastián Vergara C. Rodney Pallamar C.
VP - PROYECTO ANDES NORTE - NNM	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Víctor Contreras C. Juan Pablo Cañas
VP - PROYECTO ANDESITA Y DIAMANTE	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Iván Zurita R. Javier Florestano O.
VP - PROYECTO CAREN	10, 11 y 12 17, 18 y 19	Marcio Díaz C. Michael Molinet S.
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.

¡Síguenos en
CodelcoElTeniente!



Escúchanos
en detradio.cl



 **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.



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