

Ret

Revista El Teniente

19
Mayo
2023

Año 70
Nº 2.526

DAMOS TODO
POR CHILE



CODELCO
EL TENIENTE



PÁGS. 4 - 7



La estrategia de El Teniente para mejorar su posición competitiva en 2023



PÁGS. 8 - 9



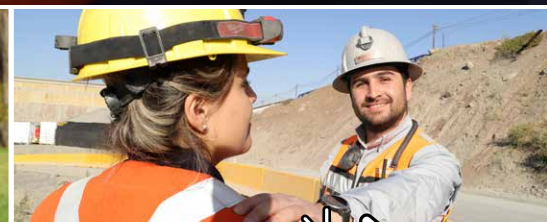
LOS FOCOS DE ACCIÓN PARA SACAR EL MÁXIMO RENDIMIENTO A LA DIVISIÓN



PÁGS. 14 - 17



DÍA DE LA MADRE SE CELEBRÓ CON VISITAS A SEWELL Y A LAS ÁREAS DE OPERACIONES



PÁGS. 22 - 24



C+ FORTALECE ESTÁNDARES DE PROCESOS Y DESARROLLO DE PERSONAS

“Aquí he crecido en conocimientos”

Mauricio Céspedes, planificador de mantenimiento en la Planta de Tratamiento de Escoria, cuenta cómo ha evolucionado laboralmente en los últimos 20 años y el compromiso que hay para que organicen los elementos que se necesiten para ejecutar una mantención.

En 2003, Mauricio Céspedes y su familia se establecieron en Rancagua. Él ya conocía la ciudad, es rancagüino de nacimiento, pero vivían en el norte, donde él desempeñaba funciones en la División Salvador. Hoy, trabaja como planificador de mantenimiento en la Planta de Tratamiento de Escoria de El Teniente.

¿De qué se trata tu trabajo?

Ser planificador de mantenimiento implica anticiparse a todo lo que necesiten los mantenedores para ejecutar sus trabajos. Eso implica materiales, repuestos, maquinarias como grúas, grúas horquilla, camiones, todo lo que se requiera para que ejecuten las actividades.

Debemos planificar con el tiempo suficiente para reunir todos esos recursos y llevarlos al lugar de trabajo.

¿Cómo organizan esas tareas?

Tenemos un programa general de detención de equipo, un plan de mantenimiento de equipos y un listado de pautas que debemos realizar y cumplir. Sobre esa base vamos planificando las actividades. Nuestra área siempre está alerta a lo que el plan

requiera, así como también peticiones operacionales, porque los operadores, como dueños de los equipos, también necesitan herramientas, desde una escalera a un manómetro. Así se van generando distintos listados de actividades y solicitudes.

Todo eso lo priorizamos aplicando el Sistema Operativo de Mantenimiento (SOMA) de Codelco, donde incorporamos a las áreas de operación, mantenimiento y planificación, para programar las actividades.

¿Cómo calificas el tiempo que llevas en El Teniente?

En lo personal, todos los equipos de trabajo con los que he compartido y trabajado se han dado muy bien, todas las personas han sido colaborativas, sin problemas para enseñar lo que saben y eso es muy bueno.

En cuanto a lo profesional, he pasado por distintas áreas. En El Salvador yo era trabajador de Codelco y me vine para acá en 2003, como contratista, a la Gerencia de Plantas. Participé en un concurso y pasé nuevamente a tener contrato con Codelco.

Cuando recién llegué partí en la Planta de Aire, después me fui a la

Fundición Caletones en 2009 y ahora estoy en la Planta de Tratamiento de Escoria, donde he aprendido muchas cosas de distintos equipos y procesos. También he tenido capacitaciones que me han permitido conocer la planificación en detalle. Aquí he crecido en conocimiento y también en amistades con mis compañeros de trabajo.

¿Tiene algún sentido especial para ti trabajar en Codelco, empresa que entrega todos sus excedentes al Estado?

Como yo trabajo en el área de planificación, tenemos mucho que ver con el gasto en repuestos y materiales, así que siempre estamos pensando en buscar formas, sistemas o métodos para reducir costos y que el negocio sea mejor para todos.

¿Qué te dice tu familia sobre tu trabajo?

Mi señora está contenta porque es un trabajo que nos da estabilidad y nos permite proyectarnos a futuro. Su papá también trabajó en Codelco, en Chuquicamata, así que ella tiene conocimiento de cómo funciona.

Austeridad, ahorro y disciplina

A fines del año pasado, la revista BNamericas, especialista en análisis de negocios, proyectó que el 2023 el precio de la libra de cobre iba a oscilar entre 3,2 y 3,7 dólares, es decir, 73 centavos menos que el promedio de 2022, cuando llegó a 4,43 dólares. Comenzando marzo, estos pronósticos se están haciendo realidad y con una baja sostenida hoy (18 de mayo) estamos 3,7 dólares.

¿A qué se debe este fenómeno? A tres factores principales. La desaceleración de China, que adquiere a Chile en torno al 30% de todo el cobre que consume su economía, las políticas antiinflacionarias de Estados Unidos, y a las muy posibles recesiones de países europeos.

Considerando que el precio del cobre es definido por el mercado, la única y gran defensa que tenemos los productores ante sus variaciones es lograr los menores costos de producción. De allí que se afirma que el 25% de los productores de más bajo costo (primer cuartil) son quienes mejor están protegidos frente a los vaivenes del mercado.

Seguramente han escuchado sobre el costo C1 y el costo C3. Dicho de la manera más simple posible, el primero se refiere a cuánto nos cuesta producir una libra de cobre y el segundo hace referencia a la suma del costo de producción más el pago de las deudas. De allí en adelante, es decir, luego de que pagamos el C3 es cuando podemos decir que logramos excedentes. Dicho de otra manera, si el precio de la libra es mayor que nuestro C3 comenzamos a perder dinero.

Llevado a un ejemplo cotidiano. Si un sueldo es de 100 y el costo de mantener funcionando la casa es de 80, pero tengo que pagar deudas por 30, simplemente mis ingresos no me alcanzan. Entonces tengo que eliminar productos que no son estrictamente necesarios, postergar la compra de algún bien o no salir de vacaciones.

En el caso de El Teniente y de Codelco en su conjunto, resulta evidente que con los actuales precios la línea de flotación ha disminuido de manera importante, porque también nuestras leyes se han reducido, los yacimientos se han ido agotando y los proyectos de reemplazo no entraron en los tiempos presupuestados. En síntesis, tenemos menos mineral que procesar.

El panorama no es el mejor para nosotros y para la corporación por al menos los próximos tres años. Y entonces nuevamente tenemos que hacer un esfuerzo adicional para reforzar y no olvidar una de las costumbres más sanas de nuestra cultura: la austeridad, el ahorro y la disciplina.



ESCUCHAR EDITORIAL

En el caso de El Teniente y de Codelco en su conjunto, resulta evidente que con los actuales precios la línea de flotación ha disminuido de manera importante, porque también nuestras leyes se han reducido, los yacimientos se han ido agotando y los proyectos de reemplazo no entraron en los tiempos presupuestados. En síntesis, tenemos menos mineral que procesar.

Nuestra principal defensa, ya está dicho, es contener los costos. Por tanto, eliminemos todo gasto superfluo y aquello que no afecte la seguridad, el cumplimiento de nuestras metas y el cuidado del entorno. Volvamos a la excelencia en nuestro procesos, estemos más alertas que nunca en la prevención de accidentes y reposicionemos al C+ con la madurez que en algún momento alcanzamos.

¿Qué más hacer para cuidar nuestra división y a la principal empresa del país? Ustedes lo saben mejor que yo. Ustedes son quienes mueven las palancas, quienes manejan los equipos, diseñan las acciones, solicitan los requerimientos de materiales y servicios. Ustedes son la primera defensa frente a esta amenaza y complejo panorama.

No tenemos excusas y les pido su involucramiento y compromiso personal en esta responsabilidad.

Un abrazo,

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente

La estrategia de El Teniente para mejorar su posición competitiva en 2023



La estrategia de la División y su propósito están representados por la frase "Damos todo por Chile", la que a su vez contiene la motivación para generar valor económico, social y ambiental. Con esta lógica, la División definió 8 objetivos que deberá desarrollar durante 2023.

YO ME COMPROMETO
PORQUE

QUIERO
MI VIDA



Objetivo Estratégico 1

Alcanzar Costos de primer cuartil (25% de productores con menor costo de la industria)

Líder: Luis Donoso

Aplicar Plan de Austeridad que controle los costos de bienes y servicios, mejorar el rendimiento de las inversiones, desarrollar modelo de abastecimiento para activos y servicios críticos, construir y establecer una relación con empresas colaboradoras como socios estratégicos e implementar el MAC (Modelo de Administración de Contratos).

Objetivo Estratégico 2

Sostener y mejorar posición competitiva del negocio

Líder: Claudio Sougarret

Aumentar la capacidad de incorporación de área minera para explotación; mejorar la oferta de la mina subterránea, aumentar la disponibilidad de los equipos móviles mina subterránea, aumentar procesamiento de la línea convencional de la concentradora y la recuperación de minerales; asegurar la capacidad de filtrado y secado; mejorar los negocios fundición y Rajo Sewell.

Objetivo Estratégico 3

Identificar e implementar soluciones a vulnerabilidades estructurales

Líder: Felipe Hidalgo

Identificar y viabilizar coberturas mineras tradicionales, desarrollar la explotación de recursos agua-barro + quebrado, mitigar la escasez hídrica y el cambio climático; implementar nuevo estándar de relaves; riesgos de infraestructura-activos.

Objetivo Estratégico 4

Asegurar promesa de valor e inicio de caving de los proyectos

Líder: Alejandro Leiva

Coordinar el traspaso de activos Vicepresidencia de Proyectos a El Teniente, seguridad, sustentabilidad y dotación capacitada y productiva desde el día 0; establecer contratos habilitadores y de excelencia y establecer desde el inicio disciplina operacional y gestión en línea.



Objetivo Estratégico 5

Diseño e implementación de un nuevo Modelo de Gestión Minera Integral

Líder: Ignacio Muñoz

Entender tendencias y fuerzas de cambio en la industria y en el negocio minero; Principios Rectores para la Construcción del Nuevo MGM (Modelo de Gestión Minera) y desarrollar, implementar y difundir éxitos tempranos.



Objetivo Estratégico 6

Afianzar la Implementación de la Nueva Cultura, el Sello de Liderazgo y Equipo

Líder: Fernando Avendaño

Generar entendimiento y convicción de la cultura deseada, consolidar la propuesta de valor para todas las personas de la División, gestionar las medidas de conciliación para la calidad de vida laboral, personal y familiar, implementar gestión por valores, instalar capacidades organizacionales y competencias de acuerdo a la Estrategia Negocio divisional, desarrollar equipos de alto desempeño con sello de equipo, desarrollar Sello de Liderazgo, generar relaciones laborales de valor compartido y estrategia comunicacional de transformación.





Objetivo Estratégico 7

Integrar la Sustentabilidad en la toma de decisiones del negocio

Líder: Germán Sandoval

Valorización y gestión de residuos; impulsar la economía circular con impacto comunitario; avance cumplimiento de las 6 metas ambientales corporativas (huella de carbono, material particulado, huella hídrica, economía circular, estándar depósitos de relaves y desarrollo territorial).

Aplicar modelo de Gestión de Contratación que incentive el aumento de compras y servicios a través de PyMes locales, disponibilidad de activos de El Teniente para comunidades locales en concordancia con usos actuales (estadio, Casa 100, Sewell y otros).

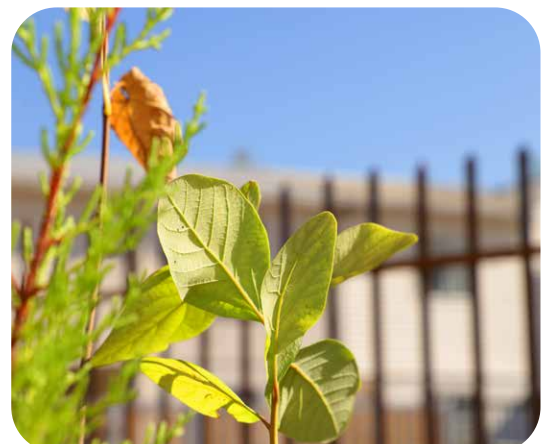


Objetivo Estratégico 8

Desarrollar una gestión de riesgos en seguridad y salud ocupacional sin accidentes fatales ni enfermedades profesionales

Líder: Daniella Pizarro

Modelo de Aprendizaje; foco en riesgos y controles críticos; mejorar estándares de capacitación de trabajadores/as y tutores BEL; liderazgo 360 grados.



Los focos de acción para sacar el máximo rendimiento a la División



4 Planes de Implementación Tácticos (PIT) son la base para desarrollar este año todo el potencial de El Teniente y terminar con las brechas de los procesos productivos con el fin de cumplir las metas establecidas para 2023.

Las conclusiones del trabajo en terreno junto con el análisis Full Potential (que identifica el máximo rendimiento posible de una operación), la revisión del vicepresidente de Operaciones Centro Sur, Mauricio Barraza, y la formalización del presidente ejecutivo, André Sougarret, definieron los 4 Planes de Implementación Tácticos (PIT) con el que El Teniente busca sacar el máximo de su potencial para cumplir las metas establecidas para este año.

El full potencial es una práctica que ayuda a encontrar oportuni-

dades de captura de valor en los procesos productivos y mezcla la experiencia de trabajadoras y trabajadores con analítica para identificar brechas, cuellos de botella, límites técnicos y nuevas mejoras por alcanzar.

El seguimiento de los planes definidos ya está en curso y se realiza a través de la "Gestión de PIT", que desarrolla el equipo divisional. Además, aquellos de mayor impacto son revisados periódicamente en la sesión de "Agenda de entrega" que lidera el presidente ejecutivo.

“

Tenemos un propósito que es Dar todo por Chile y una estrategia divisional que nos motiva generar valor económico, social y ambiental. Para lograrlo es fundamental que trabajadores y trabajadoras conozcan y se alineen tras las palancas y aspiraciones de sus áreas para consolidar un objetivo común y juntar esfuerzos y conocimientos para lograrlo”.

Andrés Music, gerente general.

Áreas de acción

Oferta Mina Subterránea – Líder: Rodrigo Andrades, gerente de Minas

“El Plan de Implementación Táctica (PIT) que corresponde a la Oferta de la Mina Subterránea busca alcanzar las 135 mil toneladas diarias de tratamiento de mineral (ktpd) como promedio año de acarreo por el Ferrocarril Teniente 8. Esto, principalmente a través del aumento de la producción de sectores con riesgo de agua barro, apalancado por el mejor rendimiento de los equipos semi autónomos, la optimización de los tiempos de reparación de puntos de extracción para habilitar mayor área disponible y el fortalecimiento de la disponibilidad de los LHD. Adicionalmente, trabajaremos en la gestión del parque LHD, para aumentar el tiempo efectivo de uso en la operación”, detalla el gerente de Mina.

Procesamiento Línea Convencional – Líder: Erwin Schmidt, Gerente de Mantenimiento Planta

“El objetivo es alcanzar los 58 Ktpd (miles de toneladas diarias de tratamiento de mineral) de procesamiento a través de asegurar la disponibilidad del loop de correas críticas, aumentar la disponibilidad de las máquinas alimentadoras y mejorar el rendimiento a través de la normalización de la línea 0 del Chancado secundario”.

Recuperación – Líder: Juan Huidobro, gerente de Plantas

“En los planes de implementación tácticos, la recuperación es una variable tan fundamental como la ley, costos, procesamientos o la transformación cultural. Buscaremos aumentar el tiempo en el que mantenemos la operación en nuestro límite técnico de recuperación (los índices más altos posibles de alcanzar) y disminuir la oscilación en el proceso. Para ello trabajaremos en la estandarización de los activos de la planta y en incorporar la mayor captura de información (data en línea) para la gestión adecuada para la toma de decisiones. Esto, con metas reales y estándares definidos a partir de los índices máximos logrados anteriormente en la recuperación. A raíz de esos números históricos, tenemos que entender qué se hizo para lograrlos y estandarizar esos procesos, con información en línea”.

Filtros y Secado – Hugo Letelier, superintendente Planta de Filtros

“Nuestra aspiración es llegar a 4.515 tms (tonelada métrica seca) promedio/mes. Para ello se deben desafiar los tiempos de filtrado a un valor inferior a 20 minutos por ciclo y asegurar el coeficiente de marcha (o tiempo efectivo de operación), a través del cumplimiento de los planes de mantenimiento programados y de una mejor utilización de los activos”.



MGA cumple la tarea con planificación, coordinación y control en terreno

Sin accidentes y en los plazos definidos, la Mantenimiento General Anual logró el objetivo de reparar y preparar los activos para asegurar la continuidad operacional que es clave para que El Teniente logre sus metas productivas.

El intenso trabajo en el que participaron cerca de 2.500 trabajadores (as) y trabajadores en la Mantenimiento General Anual (MGA) de la Planta Concentradora y el área de Transportes y Chancado de la Mina El Teniente 2023 culminó sin accidentes, en los plazos definidos y con el aprendizaje de que la planificación, la coordinación entre las distintas áreas y la supervisión en terreno fueron fundamentales para cumplir la tarea.

Mauricio Becerra, líder de la MGA en la Planta, explicó que “conectamos a distintas áreas y hay que destacar el trabajo realizado junto con la gerencia de

Servicios con la que se planificó oportunamente el transporte y la alimentación. Hubo un gran trabajo en equipo y lo importante es que esa coordinación se mantenga. La preparación y el compromiso de quienes trabajaron fueron clave. La Planta necesita estas inyecciones de desafíos y atreverse a enfrentarlos”.

Para Claudio Flores Vásquez, superintendente Mantenimiento de Transporte y Chancado, fue importante “ver en terreno el compromiso de ayudarnos, de colaborar y de ser francos con el compañero. Eso se cumplió y por ello no lamentamos accidentes y la tarea

se hizo con seguridad, cuidado del medioambiente y calidad. Gracias a eso tendremos un año en que nuestros activos críticos van a seguir operando sin tener modos de falla catastróficos. Vamos ahora por esos resultados que necesitamos en El Teniente”.

“El resultado de una MGA depende de cada una de las personas que participan en ella: mantenedores, colaboradores, personal de seguridad, la gente del casino, todas las personas. La coordinación y el trabajo en equipo son fundamentales”, planteó Felipe Muñoz, jefe de unidad de Planificación Chancado Primario y Teniente 8.

Región de O'Higgins recibirá \$27 mil millones por Royalty Minero

“

Estamos muy contentos con la aprobación de esta ley porque será una gran inyección de recursos a los municipios y al Gobierno Regional que irá en beneficio de los habitantes de la región de O'Higgins”.

Pablo Silva Amaya,
gobernador regional.

Un total de 450 millones de dólares adicionales a Gobiernos Regionales y municipios es lo que el Estado espera repartir luego que la Cámara de Diputados aprobara las modificaciones del Senado al proyecto que establece un royalty minero por la explotación de cobre y litio.

La propuesta busca alcanzar una mayor recaudación fiscal, sin que ello afecte la inversión minera y procura aumentar los beneficios para las regiones, sobre todo, para las zonas en las que existe a explotación minera. La región de O'Higgins accederá a recursos anuales por \$26.757 millones, que equivale a \$26.999 per cápita.

Entre las claves de la Ley de Royalty Minero está la distribución de parte de la recaudación en 3 fondos que buscan fortalecer el desarrollo de las regiones del país, especialmente de las zonas mineras.

Fondo para la Productividad y el Desarrollo: 225 millones de dólares para Gobiernos Regionales

Fondo de Comunas Mineras: 55 millones de dólares a comunas mineras que tengan faenas relacionadas directamente con la actividad minera, como yacimientos, relaves, puertos, etc. Se busca compensar externalidades negativas de la minería. Comunas pertenecientes a las regiones mineras de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso y O'Higgins, que mantengan dentro de sus territorios faenas relacionadas directamente con la actividad minera, las que serán determinadas por informe de Cochilco. Según estimaciones, serían alrededor de 32 comunas, beneficiando a cerca de 2 millones de personas.

Fondo de Apoyo para la Equidad Territorial: 170 millones de dólares para las comunas más vulnerables del país. Llegaría a aproximadamente 300 comunas del país, beneficiando a cerca de 11 millones de personas.

COMPROMETIDOS CON EL
TRIPLE VALOR



Codelco encabeza r anking de responsabilidad medioambiental, social y de gobierno corporativo

En la región, la División El Teniente aporta a la reputación corporativa a través de la generación de triple valor (económico, social y ambiental) en los territorios que opera y que, además, es la base de su estrategia como empresa.

Codelco se ubicó en el primer lugar dentro de las compañías mineras del ránking 2022 ESG del Monitor de Reputación Corporativa (Merco) que destacó a las 100 empresas más responsables en materia medioambiental (E), social (S) y de gobierno corporativo (G) en Chile. A nivel general, la cuprífera se ubicó en el duodécimo (12) lugar de la lista encabezada por el banco BCI y Colún.

En el estudio participaron de 1.322 directivos, 50 expertos en Responsabilidad Social Corporativa (RSC), 48 analistas financieros, 55 periodistas de información económica, 66 miembros de Gobierno, 51 responsables de ONG, 55 responsables de sindicatos, 55 de asociaciones de consumidores, 49 Social Media Managers y 3.000 consumidores. Junto con estas evaluaciones se considera un análisis de la reputación en el ámbito digital de las empresas (Merco Digital) y del talento (Merco Talento), con una muestra de 28.759 encuestas.

Por último, se mide la realidad de estas por medio de una evaluación de méritos reputacionales por parte de 53 empresas.

Con esa información se conformó el ránking de las cien empresas más responsables en los ámbitos medioambiental, social (trabajadores, clientes y aporte a sociedad) y de ética y gobierno corporativo de todo el país.

¿Qué es Merco y qué mide?

Merco es un instrumento de evaluación que, desde el 2000, mide la reputación, convirtiéndose en uno de los monitores de referencia en todo el mundo.

“Los criterios ESG son cada vez más utilizados para determinar el atractivo de una empresa. Actualmente, contribuir a la sociedad es la clave y hay que entender que la generación de valor en los ámbitos medioambiental, social y de gobierno corporativo

es fundamental para la subsistencia de las empresas y su rentabilidad en el mediano y largo plazo, más allá de las ganancias de corto plazo”, explicó el director general de Merco, Rodrigo Alvial, sobre qué destaca el estudio.

En línea con esos criterios, el gerente general de Codelco División El Teniente, Andrés Music, destacó que “a nivel corporativo y especialmente en nuestro caso, la estrategia es muy clara: al tradicional valor económico que estábamos acostumbrados a generar, hoy sumamos con más fuerza que nunca, las variables social y ambiental. La División aporta cerca del 20% del PIB regional y empleo local directo e indirecto en torno al 15%. Nuestro propósito es seguir siendo una empresa que aporta al desarrollo y crecimiento de la región y sus comunidades”.

Tras Codelco se ubicaron Antofagasta Minerals, BHP, Anglo American, Soquimich, Escondida y Collahuasi.

El aporte de El Teniente a través del triple valor

Definido el triple valor (económico, social y ambiental) como eje de la estrategia divisional y las personas como centro de esa estrategia, El Teniente, dice Andrés Music, “cuida al máximo cada recurso disponible sin descuidar la generación de valor social y ambiental para el territorio donde operamos”.

Por ejemplo, la División compra en la región de O’Higgins cerca de 400 millones de dólares en bienes y servicios, y de ese total cerca de 40 millones es a pymes.

En materia ambiental recicla en torno al 40% de los residuos que produce y se proyecta llegar al menos al 65%. Además, se desafió a que la mina sea 100% eléctrica al 2030 y realiza un uso eficiente del agua, donde reutiliza cerca del 70%. Al contrario de lo que se pudiese creer, el consumo de agua de la minera es el 1,9% del caudal de la cuenca del río Cachapoal.

Ránking minería



- 1 Codelco
- 2 Antofagasta Minerals
- 3 BHP Billiton
- 4 Anglo American
- 5 Soquimich
- 6 Minera Escondida
- 7 Collahuasi



Ver ránking detallado



Día de la Madre se celebró con visitas a Sewell y a las áreas de operaciones

Mamás, esposas y familiares llegaron hasta el área alta para compartir con trabajadores y trabajadoras en las áreas donde desempeñan sus labores. También hubo visitas guiadas al campamento minero Sewell, donde recibieron una serenata y recorrieron la “Ciudad de las Escaleras”.



El viaje me pareció muy bueno y me gustó mucho que incluyeran a las familias y las palabras de saludo. El paseo estuvo perfecto, no conocía Sewell y es maravilloso, muy lindo y bien mantenido”.

**María Cristina
Inostroza**



Estuvo precioso y muy educativo. Yo conocía Sewell y está bien mantenido, limpio y se destacan mucho los edificios. Sentí mucha nostalgia y fue hermoso volver”.

**Susana
Soto**



El paseo fue maravilloso, es un lugar encantador. Yo hice mi memoria en Sewell, hace muchos años no venía y ahora tuve la posibilidad de traer a mis hijas, fue un lindo momento. Se agradece mucho la invitación”.

Paula Núñez

Festejos en Sewell



Gerencia de Fundición



Gerencia de Mina y Mantenimiento Mina, Sub 6



Gerencia de Planta y Mantenimiento Planta, Colón Bajo



Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos



Rodrigo Andrades, gerente de Minas:

“Es importante ver a nuestros colegas como la familia minera que somos”



En el Proyecto Diamante, de la Cartera de Proyectos Teniente de la VP, se desarrolló una nueva jornada de reflexión de seguridad corporativa, que contó con la participación del vicepresidente de Gestión de Recursos Mineros y Desarrollo, Patricio Vergara, quien lideró el encuentro junto con el gerente de Minas, Rodrigo Andrades.

Hasta las calles 11 y 14 del Proyecto Diamante, de la Cartera de Proyectos Teniente, llegaron ejecutivos de la División El Teniente para acompañar al vicepresidente de Gestión de Recursos Mineros y Desarrollo, Patricio Vergara, y conversar con trabajadores y trabajadoras en un frente de avance y también en construcción y fortificación.

El encuentro se desarrolló como parte de una nueva jornada de reflexión de seguridad corporativa, donde uno de los focos estuvo puesto en la verificación de la adherencia a los controles críticos, específicamente el número 18 (Atrapamiento y Aplastamiento por caída de rocas en mina subterránea) y también en la

gestión de sitio (housekeeping).

“Conversamos con las y los trabajadores y se hizo mucho refuerzo en la gestión de sitio. Hoy la Vicepresidencia de Proyectos está trabajando fuertemente en ese aspecto, porque creemos que una postura limpia y ordenada, es una postura segura”, planteó José Alegría, jefe de Seguridad de la Gerencia Obras Mina.

Mirarse a los ojos

El gerente de Minas, Rodrigo Andrades, hizo énfasis en el diálogo que sostuvieron con las y los trabajadores en el área.

“Hablamos de sobre la importancia de mirar a los colegas como nuestra familia y que cuando vean

alguna desviación, tomar al compañero y decirle que está haciendo algo mal, que nos detengamos, mejoremos y luego continuamos. Pero con una mirada de familia, viéndonos a los ojos y como la familia minera que somos”, destacó.

“Cuando conversamos con las personas, principalmente en el área de construcción y fortificación, comentamos sobre la importancia de su trabajo y la tenían muy clara. Gracias a las fortificaciones y el diseño, si el trabajo se hace bien, tienen la oportunidad de salvar vidas ante los riesgos intrínsecos al negocio, como colapso o estallido de roca. Tienen muy claro que hacer bien el trabajo, significa seguridad para la futura operación”, agregó Andrades.



YO ME COMPROMETO
PORQUE

QUIERO
MI VIDA

La División impulsa utilización de nueva plataforma de seguridad y salud en el trabajo

La Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional realizó un taller para dar a conocer los alcances de la herramienta digital Zyght Safety, diseñada para la gestión en materias de seguridad, planificación de controles y reducción y mitigación de accidentes.

Con la mirada puesta en modernizar y agilizar los procesos de reportabilidad, profesionales de la Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional (GSSO) realizaron un taller para impulsar la nueva herramienta Zyght Safety, plataforma digital diseñada para gestionar materias de seguridad y salud en las empresas.

Uno de los objetivos trazados durante la jornada fue conectar con los trabajadores especialistas del área de Seguridad y Salud Ocupacional, para entregarles información precisa de cómo opera este instrumento y conocer detalladamente el diseño y funcionamiento del sistema, que permite, entre otras cosas, mapear procesos y evaluar riesgos, además de planificar controles para la reducción y mitigación de accidentes.

El director de Estrategia y Control de Estándares de El Teniente, Nicolás Carle, valoró el encuentro, que permitió entregar las nociones necesarias a los profesionales para la correcta utilización de la herramienta. “Hemos dado un gran paso para habilitar la gestión del cambio hacia esta plataforma”, sostuvo Carle.

Claudio Yáñez, director corporativo de Análisis y Mejoramiento

de Seguridad y Salud Ocupacional apuntó también a este proceso de transición y planteó que el desafío está en que la división “debe discutir y definir correctamente cuáles son los plazos para iniciar este gestión del cambio de las antiguas plataformas a la actualmente propuesta”, además de señalar que desde marzo a la fecha se realizaron los trabajos de estudio, calibración y ajuste de la plataforma, así como también la inclusión de los procesos productivos en el sistema, para mantenerla como apoyo a la gestión en terreno.

El ejecutivo hizo énfasis en la interacción y participación de los profesionales en la jornada, lo que, a su juicio, pone de manifiesto cuáles son los intereses y preocupaciones que tienen en los procesos para habilitar nuevas modificaciones. “Existe una motivación por parte del equipo y una visión de que esto va a contribuir en hacernos más eficientes”, aseguró Yáñez.

En la jornada también participaron el gerente (i) de Seguridad y Salud Ocupacional, Emilio Carvajal, junto a su equipo directivo y los agentes de seguridad en terreno de la empresa colaboradora J.E.J.

“

Lo que buscamos es que la reportabilidad sea una acción libre para cualquier persona que trabaja en Codelco y este sistema recoge todas las mejoras de las herramientas preventivas corporativas y las aterriza de forma simplificada”.

Claudio Yáñez, director corporativo de Análisis y Mejoramiento de Seguridad y Salud Ocupacional

“

El Teniente tiene todos los elementos, desde lo adaptativo, para poder liderar y llevar adelante esta transformación”.

Nicolás Carle, director de Estrategia y Control de Estándares

Mesa estratégica del Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis **sesionó en el Patio Rancagua**



Seremi de Salud, Dirección del Trabajo, ACHS, Instituto de Seguridad del Trabajo, Mutual de Seguridad y la Dirección del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales (SATEP) de El Teniente se reunieron en el CESSO para estudiar instancias de información, prevención y eliminación de esta enfermedad ocupacional.

Desde 2010 e ininterrumpidamente cada 60 días, la mesa estratégica de trabajo del Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis (Planesi) se reúne para estudiar e identificar áreas donde se reporten altos niveles de sílice, los planes de acción asociados y el programa de actividades relacionadas a esta enfermedad ocupacional.

Esta semana, Seremi de Salud, Dirección del Trabajo, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Instituto

de Seguridad Laboral (IST), Mutual de Seguridad y la Dirección del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP) de la División El Teniente se encontraron en el CESSO, en el Patio Rancagua para avanzar en los objetivos de informar, prevenir y eliminar este agente que afecta a trabajadoras y trabajadores que, por el tenor de sus labores, se ven expuestos al sílice, de manera de afianzar el trabajo colectivo entre los distintos actores e instituciones

involucrados en el tema, para barajar iniciativas de difusión con foco en grupos vulnerables.

Alejandro Vergara, coordinador inspectivo regional de la Dirección del Trabajo, valoró el encuentro y destacó que “gracias a la participación de toda la mesa a través de los diferentes profesionales, vamos encaminados en la misión de erradicar este agente, que vemos en la actualidad con mayor presencia en tareas mineras y de construcción, para 2030”.

Encuesta de satisfacción **Revista El Teniente**

Los ganadores de los 30 llaveros Codelco serán notificados a su correo electrónico.



Conoce a los ganadores del Concurso de Dibujo “Mis padres trabajan con seguridad y salud”

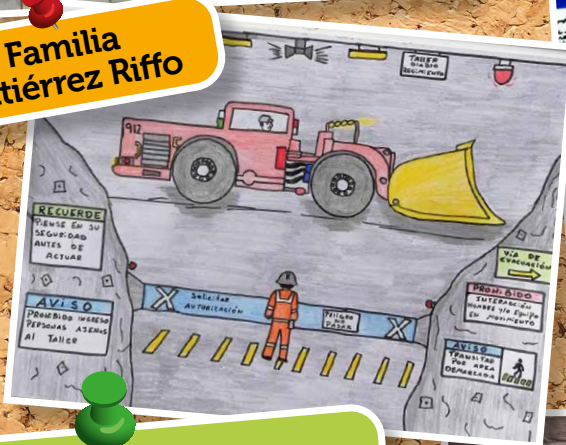
Familia Zúñiga
Riveros



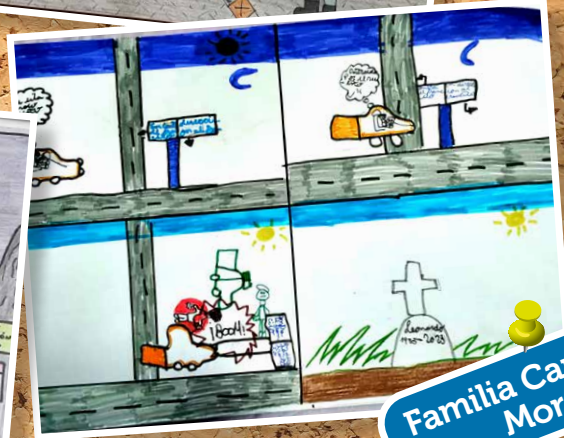
Familia Vielma
Paredes



Familia
Gutiérrez Riffo



Familia Carrasco
Mora



Organizado por la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, la actividad buscó involucrar a la familia, mediante la creatividad, en el reconocimiento y control de los riesgos a los que están sometidos el padre o la madre en su rol de trabajador de la industria minera. Participaron 27 dibujos y 5 fueron seleccionados como los más destacados. Todas y todos los participantes recibirán un reconocimiento.

Familia Urzúa
Stein





C+

fortalece estándares de procesos y desarrollo de personas

Olas de Implementación

Trabajo conjunto de las áreas con equipos de C+ con foco en el resultado del negocio a través del sistema de gestión y sistema operativo.

La Olas deben incluir las etapas de Diagnóstico, Diseño, Implementación y Seguimiento. Además, se realizará el entrenamiento de prácticas C+ a través de la línea.

¿Dónde estamos actualmente? 

Ola C+ en CHST

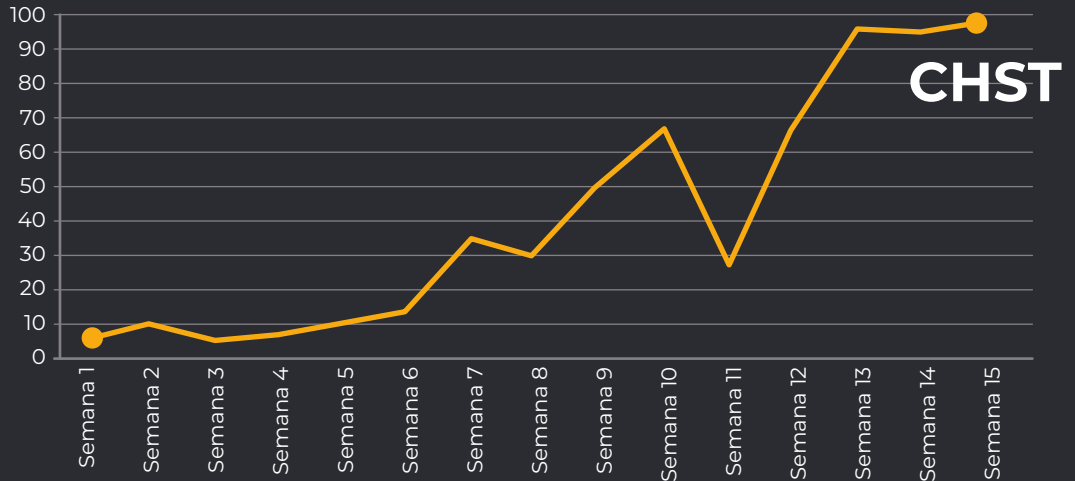
Ola C+ en GOBM

Ola C+ en Filtros

Mejora continua
en GMIN y GFUN

Ola C+ en Chancado Secundario-Terciario (CHST)

Aumento de porcentaje de imputaciones (reportes de fallas) en SEP 4 (programa de registro de eventos) desde 6% a 99%



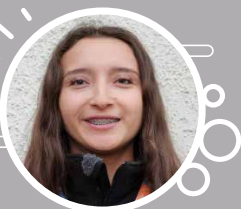
Andrés Barrientos, operador experto Planta CHST

“El sistema de reporte de fallas nos permite tener claridad sobre qué produjo la detención en los equipos, además permite que otras personas ingresen, vean las fallas y trabajen en mejorar la disponibilidad de los equipos”.



Carlos Sánchez, operador experto Planta CHST

“Gracias a los reportes, detectamos y clasificamos información para generar distintos tipos de análisis e identificar los focos, en especial aquellos que nos complican, para cumplir nuestras metas. Son una herramienta más que se incorpora para seguir desafiando el proceso y entregar los mejores resultados posibles como equipo. Contamos con asistencia del equipo C+ en el Centro Integrado de operaciones (CIO), quienes llevan un registro semanal donde también se detectan desviaciones y conversan oportunidades de mejora. Lo que se refleja en las positivas tendencias en porcentajes de las últimas semanas”.



Beatriz Smith, graduada Excelencia Operacional CHST

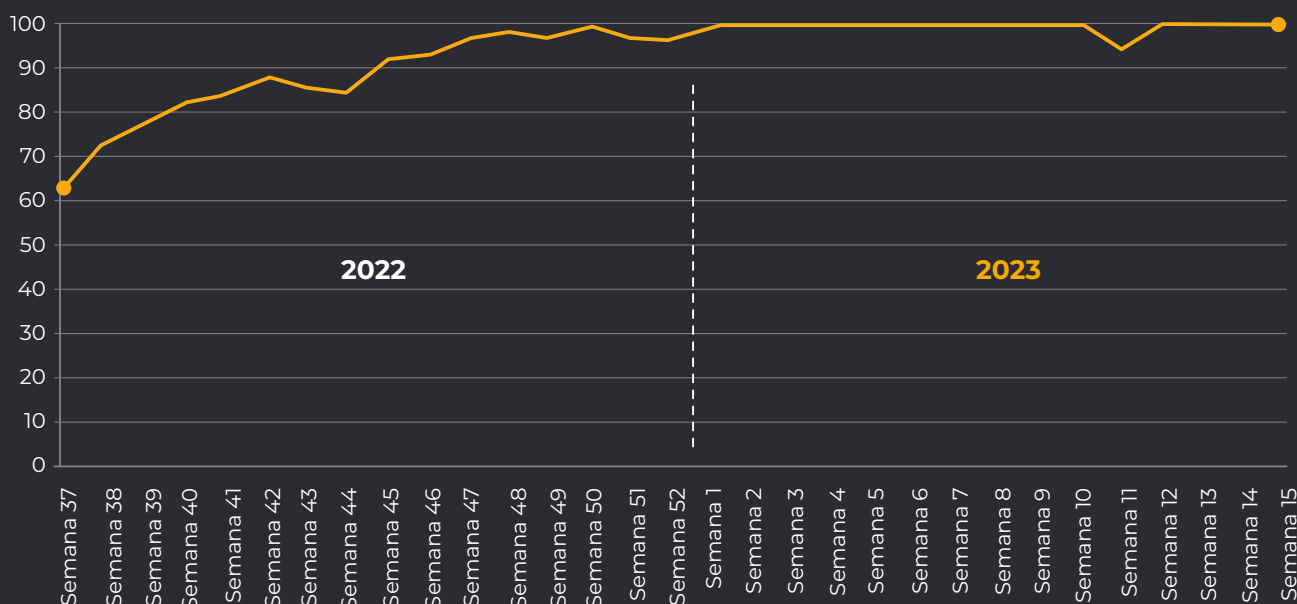
“Para aumentar el porcentaje de imputaciones, junto con el estudiante en práctica Oscar Felmer, acompañamos a los operadores del CIO en el proceso e inculcamos su importancia y utilidad para el análisis de las detenciones de los equipos para el área de confiabilidad de la Planta y la confección del OEE (Eficiencia Global del Equipo). Ahora que estamos en proceso de mejorar la calidad de las imputaciones en el sistema”.



Ola C+ en Filtros

Aumento de porcentaje de imputaciones (reportes de fallas) en SEP 4 (programa de registro de eventos) desde 62% a 100%.

F&S



Daniela González, ingeniera Excelencia Operacional Planta Filtros y Secado

“Es vital mantener una correcta y constante imputación, por la información que nos entrega para identificar los focos. Tener claridad de las detenciones de los equipos principales nos permite cerrar brechas en pos de la mejora continua”.



Claudia Araya, operadora Planta Filtros y Secado

“Es importante realizar una correcta imputación para identificar cada una de las detenciones de los equipos críticos y, con ello, los focos que permiten clasificar las pérdidas y así mejorar”.



Carlos Liberona, jefe de Unidad (I) Filtros

“El correcto reporte de las detenciones de los equipos ha sido importante en el proceso de mejora continua y ha permitido identificar los focos para abordarlos dentro del ciclo SOMA. La disciplina operacional crea un entorno propicio para la mejora continua. Con estándares claros y prácticas disciplinadas se facilita la identificación de mejoras, en lo que el apoyo del equipo C+ ha sido clave”.



PLATAFORMA DE GESTIÓN DE PERSONAS

**Trabajadores/as
contrato indefinido**

DESIGNACIÓN BENEFICIARIOS/AS SEGURO DE VIDA

Todo el personal DET con contrato indefinido (Rol A, Rol B y Rol T) cuenta con un Seguro de Vida 100% costo empresa:

Es importante que puedas realizar la designación de beneficiarios/as en la página www.metlife.cl, los/as cuales pueden tener relación de parentesco o no.

- 1 Ingresas al portal www.metlife.cl, puedes obtener la clave desde la misma plataforma
- 2 Selecciona la póliza VIDA y abre la pestaña "Mis Beneficiarios"
- 3 Para modificar a tus beneficiarios, selecciona "Editar Beneficiarios Cobertura de Vida"
- 4 En la ventana de Edición de Beneficiario, debes seleccionar "Solicitar cambio de Beneficiario"
- 5 Ahora podrás hacer las siguientes acciones: **agregar beneficiarios, eliminar beneficiarios y modificar porcentajes de asignación**

Puedes seguir el paso a paso aquí:



Nueva Ley N°21.545

DERECHOS DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA

Informamos a trabajadores/as sobre aspectos laborales relevantes respecto de la Ley N°21.545, sobre los derechos de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA):

Los trabajadores/as que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, **estarán facultados para acudir a emergencias respecto de su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.**

El tiempo que estos trabajadores/as destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

El trabajador/a deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto de la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado/a con Trastorno del Espectro Autista.

Los respaldos de este trámite y el certificado médico con diagnóstico TEA, para su registro, debes enviarlos al correo beneficiosde@codelco.cl.



Encuentro mixto de diversidad e Inclusión promueve la transformación cultural

En el Club de Campo de Coya se generó un espacio para dialogar, compartir experiencias y reflexionar sobre el cambio cultural que se está viviendo en Codelco respecto de la incorporación de mujeres en los distintos centros de trabajo.

En octubre de 2021, Codelco lanzó una nueva Política Corporativa de Diversidad e Inclusión para ampliar la mirada en torno a esas temáticas y avanzar en un cambio cultural. Para dialogar, compartir experiencias y reflexionar sobre ese camino, alrededor de cien trabajadoras y trabajadores de El Teniente se reunieron en el Club de Campo Coya.

Alejandra Wood, directora de Codelco, y quien lideró la jornada, planteó que la transformación cultural “es un desafío gigante. No solamente para nuestra compañía, sino que para la industria minera. Requiere de muchas estrategias y de una evolución de cada uno como profesionales. Por eso

nunca es suficiente visitar este tema”, aseguró.

Marisol Finch, gerenta Atracción y Talento Estratégico, hizo énfasis en que la diversidad se trabaja en todos los ámbitos a través del modelo Crisol, método que contempla seis ámbitos en los que se desarrollan avances.

“Crisol nos va orientando en cuáles van a ser las líneas de acción que tomamos: puede ser respecto a género, personas con discapacidad, diversidad sexual, talento, cultura de origen y generaciones. Este modelo nos permite generar acciones concretas que nos ayuden a apalancar cada uno de nuestros ejes”, explicó.

Ante el recibimiento de los y

las asistentes, quienes a lo largo de la jornada hicieron comentarios y propusieron soluciones en las temáticas expuestas, Bárbara Barría, jefa corporativa de Diversidad e Inclusión, planteó que dijo que “es un tema bastante contingente, las personas lo necesitan y ha sido bien recibido. Las y los trabajadores han sido curiosos y han estado atentos a toda la temática”.

La meta corporativa de inclusión femenina es que para diciembre de 2027 el 35% del personal sea femenino. Esto se traduce en la contratación de 3 mil mujeres a esa fecha. Esta meta incluye una estrategia de acompañamiento en la inclusión femenina.



Mujeres en la dotación El Teniente:

1.646

a mayo 2023

437

propias

1.212

colaboradoras

- **12%** participación femenina en dotación propia (437).
 - **10%** ejecutivas (2)
- **16%** Directoras y Superintendentas (12)
 - **22%** Profesionales (118)
 - **8%** Rol B (227)
 - **10%** colaboradoras
- **66%** de graduadas 2023 mujeres (16)
- **205** aprendizas contratadas (87 en 2023 y 118 en 2022)
- **32%** tasa contratación femenina en 2023 (103 contrataciones en total-33 mujeres)

Dialogar y reflexionar para mejorar



Daniela Marín, superintendente de Planificación, Gerencia de Mantenimiento Mina

“Este tipo de instancias nos ayudan a tener un ambiente de confort, un ambiente de seguridad, hablar a veces de temas que son difíciles, pero que nos van a ayudar a desarrollarnos como corporación, a tener un mejor ambiente de trabajo, a trabajar en equipo y encontrar respuestas a problemáticas”.



Alexis Reveco, jefe de unidad de Mina Esmeralda

“Participar de estas instancias nos va nutriendo y nos mejora. Hay un cambio cultural que tiene que generarse y ese cambio viene desde lo que trabajemos como equipo, pero también en lo personal. Creo que ese desarrollo personal se ve potenciado, mejorado y acelerado con estas instancias de conversación, de compartir opiniones”.



Katherine Feliú, Champion del Comité de Diversidad e Inclusión DET

“El valor de estos encuentros es que son importantes en el cambio cultural que tenemos que hacer como División y como Codelco. Generar los espacios para compartir experiencias y desafíos que tenemos en términos culturales y mirar también cuál puede ser el aporte de cada uno como líderes en nuestras áreas desde los distintos roles y cargos de la compañía para contribuir con el propósito que es generar un Codelco más inclusivo”.

Sistema de control avanzado debuta con éxito en la Planta Flotación Convencional



Una herramienta que permite el control automatizado de la velocidad de rebose y ley de concentrado de cobre en la flotación columnar, fue elaborada por ingenieros de la Unidad de Automatización y Control de la división. Tras una exitosa marcha blanca, hoy está en su última etapa de prueba, operando 24 horas, los siete días de la semana.

Como un desarrollo “inérito”. Así califica Héctor Piña, jefe de Unidad de la Planta de Molienda y Flotación Convencional, un nuevo sistema de control avanzado, desarrollado por ingenieros de la Unidad de Automatización y Control de El Teniente, que fue probado con éxito en el área y que realiza ajustes automáticos a los parámetros en las columnas de flotación, para que la ley de cobre del concentrado se mantenga acorde a los objetivos de recuperación y producción esperados.

Piña destaca que si bien la división tiene experiencia en el uso

e implementación de sistemas de control avanzado a través de empresas colaboradoras, “este es el primer desarrollo que hacemos a nivel interno”.

Tecnología que aporta al negocio

Freddy Toledo, ingeniero de la Unidad de Automatización y Control, explica que el desarrollo de la aplicación duró cerca de cuatro meses, “entre el levantamiento de la instrumentación, definir qué variables se deben utilizar, además

de las coordinaciones con las áreas de Operaciones e Ingeniería de Procesos, para realizar las pruebas y evaluar la disponibilidad de la Planta”.

“Luego de hacer las pruebas de encendido para asegurar el correcto funcionamiento, realizamos una marcha blanca donde el sistema solo estaba operativo durante el horario hábil, para realizar monitoreo y los ajustes necesarios”, comenta.

Tras obtener buenos resultados, pasaron a la siguiente etapa: mantener la herramienta encendida 24 horas, los siete días de la semana.



Héctor Piña, jefe de Unidad Planta Molienda y Flotación Convencional

“Esta herramienta nos ha ayudado a estabilizar la parte final del proceso, en el que se ajustaba de forma manual las columnas de flotación. Ahora, este sistema de control automático reacciona inmediatamente, lo que permite, ante perturbaciones del proceso, lograr una mayor estabilidad en parámetros y resultados de la Planta”.



César Castillo, jefe de Unidad Automatización y Control

“La aplicación corresponde a un sistema de control multivariable, desarrollado internamente en la división por un equipo multidisciplinario. El sistema incorpora variables de proceso importantes de las columnas de flotación y permite, entre otras cosas, mantener la ley de concentrado de cobre en rangos deseados para una óptima operación de la planta. La intención es dar continuidad permanente a esta herramienta”.



Freddy Toledo, ingeniero Unidad Automatización y Control

“Con este sistema, luego que el operador define los parámetros del controlador, puede prestar mayor atención a otras tareas críticas y puestas en marcha de los equipos, entre otras actividades. Sentimos mucho orgullo de que la aplicación esté funcionando y siendo un aporte para la operación”.



Héctor Ferreira, ingeniero Graduado, Unidad Automatización y Control

“Este sistema fue desarrollado de manera conjunta entre operaciones, Ingeniería de Procesos y nosotros como Unidad de Automatización y Control. Esto es una de tantas otras muestras de como en Codelco podemos integrar equipos de trabajo de excelencia”.



Miguel Vera, jefe de turno Molienda Convencional

“Es una herramienta que tiene un potencial altísimo, pasamos a un control 100% automático del nivel, flujo y velocidad de la espuma, entonces operativamente es una preocupación menos, porque queda en manos de este sistema inteligente de control avanzado, lo que nos ayuda a optimizar los resultados, tanto en el concentrado como en la operatividad de la columna”.

“Los operadores deben estar pendientes a muchas variables, equipos y condiciones del proceso, por lo tanto, al ser este sistema una especie de piloto automático permite que operaciones pueda poner el foco en actividades críticas de la Planta”, complementa

Héctor Ferreira, ingeniero graduado de la Unidad de Automatización y Control.

Este sistema lleva alrededor de tres semanas funcionando 24/7 y durante todo el periodo de implementación y prueba ha existido una comunicación constante

entre los equipos de las diferentes áreas involucradas en el proyecto, para detectar e incorporar mejoras.

“Hoy, los operadores están contentos con la aplicación y destacan que es un beneficio para la operación”, asegura Toledo.

Empresa Alerce finalizó campaña “Cuida tus manos”



Iniciativa, que tuvo alta convocatoria de ejecutivos y trabajadores (as), buscó que de manera lúdica y participativa se tomara conciencia del valor de esas extremidades.

En su compromiso con generar condiciones de trabajo seguras y saludables, previniendo lesiones y el deterioro de la salud ligado a labores que puedan impactar negativamente a los trabajadores; Alerce Ingeniería y Construcción SpA, junto con la Gerencia de Proyectos Mina (GPPM) realizaron una campaña de seguridad denominada “Cuida tus manos”, que tuvo como propósito crear conciencia acerca del valor que tienen las manos de trabajadoras y trabajadores que trabajan

en la ampliación de la Sala CIO.

La campaña contó con diversas actividades, como la denominada “Me late la seguridad”, en la que se entrevistaban trabajadores, supervisores y gerentes en formato “talk show”, mezclando relatos humanos y humor para captar la atención de la organización.

En el cierre de la campaña se premiaron los aportes realizados por el personal que participó activamente con sugerencias de cuidado a través del “Buzón del trabajador” y a la me-

yor “Tarjeta Verde” relacionada con el cuidado de las manos. Los ganadores fueron Carlos Cantillana y Victorino Delgado, respectivamente.

El cierre de la campaña contó con la presencia del Administrador de Contrato GPRO, Pablo Aranda; el administrador del contrato por parte de Alerce SPA, Enzo Santa María; el Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo, Álvaro Salgado; y el organizador y gestor de la campaña, Gustavo Ferrada, encargado de Relaciones Laborales de Alerce SPA.

“

Una muy buena actividad, novedosa, que viene a poner un valor agregado a este proyecto tan importante para la División. Felicito a los trabajadores por su predisposición y desempeño en la campaña y los invitamos a seguir cuidándose”.

**Pablo Aranda,
administrador de
contrato GPRO**

“

Agradezco a toda la organización por tan importante actividad y seguir motivando este tipo de campañas que van en línea con las directrices de nuestra gerencia general”.

**Enzo Santa María,
administrador del
contrato por parte
de Alerce SPA**

“

Este mes nació la Gerencia de Seguridad de nuestra empresa y esta actividad es el puntapié inicial de muchas campañas que realizaremos en los distintos contratos de Alerce Spa tiene con la DET”.

**Álvaro Salgado,
Gerente de Seguridad
y Salud en el Trabajo
Alerce**

Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre
GERENCIA GENERAL	19, 20 y 21	Maximiliano González
GERENCIA RAJO SEWELL	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Luis Lizama G. Jaime Rivero L.
GERENCIA MINAS	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Joaquín Bernier S. Claudio Soto G.
GERENCIA PLANTA	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Hugo Letelier G. Juan Fco. Torres C.
GERENCIA FUNDICIÓN	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Ronaldo Poblete C. Alvaro Harcha Ch.
GERENCIA PROYECTOS	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Henry Salinas M. Mario Valdivia B.
GERENCIA SERVICIOS	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Adolfo Lara P. Sergio Vargas R.
GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Lorena Montes de Oca S. Ignacio Henríquez C.
GERENCIA OBRAS MINA	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Franco Bacigalupo O. Josefa Garrido D.
GERENCIA TRANQUES, RELAVES Y REC. HIDRICOS	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Marcelo Kong C. Guillermo Droggett C.
GERENCIA RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Jonathan Salgado V. Humberto Rebolledo G.
GERENCIA GESTION DE PERSONAS	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Maximiliano González R. Ignacio Cruz P.
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Nancy Coronado L. Maximiliano Bunster N.
GERENCIA SUSTENTABILIDAD / A. EXTERNOS	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Cristián Sanhueza O. Roberto Mallea C.
VTAP	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Rodney Pallamar C. Sebastián Vergara C.
VP - PROYECTO ANDES NORTE - NNM	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Natalia Albornoz N. Gabriel Espina B.
VP - PROYECTO ANDESITA	19, 20 y 21 26, 27 y 28	René Padilla P. Francisco Lizana T.
VP - PROYECTO ANDESITA Y DIAMANTE	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Felipe Espinoza C. Fernando Carrido S.
VP - PROYECTO CAREN	19, 20 y 21 26, 27 y 28	Marcio Diaz C. Michael Molinet S.
FUSAT		Mesa Central - 2204100 Urgencia y Ambulancia - 2204000

Avisos

- Se ofrecen servicios de cuidado a domicilio, paseos exploratorios, educación y obediencia canina y felina. Contacto: +56978064082, Instagram: @belepetsitter; www.belepetsitter.cl

- Vendo Depto 1D+1B en Santiago Centro (Metro Parque Almagro) excelente conectividad, cercano a Bancos, Universidades, Supermercado y Farmacia valor UF \$2.390, perfecto para estudiante... Interesados contactar al número +56989844860

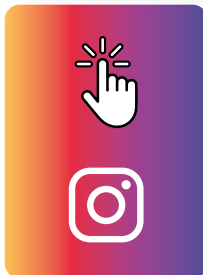
- Vendo camioneta chevrolet modelo Avalanche Diamond Black año 2014 con 42.000 kms. Unico dueño. Valor 18.500.00. Contacto 9 9642 5331.

- Vendo terreno de 5000 m2 en Chiloé sector Belben en la comuna de Ancud, Chiloé. Valor 20.000.000. Contacto al 9 9642 5331.

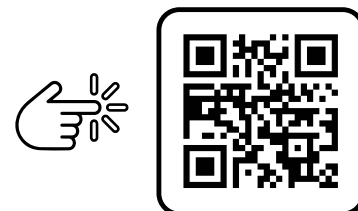
- Arriendo Departamento en condominio; 2 Dormitorios + 1 Baño en Santiago Centro (huérfanos 1743), cerca del metro Santa Ana. Excelente conectividad cerca de Metros, Bancos, Farmacias y Supermercados. Interesados llamar al celular + 56 9 40290486.

- 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.

¡Síguenos en
CodelcoElTeniente!



Escúchanos
en detradio.cl



Generamos valor



ECONÓMICO



SOCIAL



AMBIENTAL

DAMOS
TODO
POR
CHILE


CODELCO
El Teniente