

Ret

Revista El Teniente

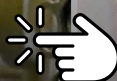
25
Agosto
2023

Año 70
Nº 2.533

DAMOS TODO
POR CHILE

CODELCO
EL TENIENTE

PÁGS. 4 - 8



Plan de 100 días:

Gerencias gestionan sus cinco riesgos críticos



PÁG. 9



RUBÉN ALVARADO
SERÁ EL NUEVO
PRESIDENTE EJECUTIVO
DE CODELCO



PÁGS. 16 - 19



ITC: DESARROLLAR
LOS TALENTOS ES
CLAVE PARA LA
TRANSFORMACIÓN



PÁGS. 23- 25



CINCO MUJERES HACEN
HISTORIA AL SUMARSE
A LA BRIGADA DE
RESCATE DE LA MINA

Ricardo Cornejo, jefe de turno Diablo Regimiento:

“Ser minero es duro, pero me motiva levantarme para aportar al sustento del país”

Ricardo Cornejo creció escuchando las historias de su abuelo, quien trabajó por años en El Teniente. Pero cuando ingresó a la división en 2006, se dedicó a escribir su propia historia: inició como sacapalos, cursó estudios gracias a una beca de la empresa y hoy se desempeña como jefe de turno en Diablo Regimiento.



Hace exactos 17 años, Ricardo Cornejo comenzó su trayectoria laboral en la División El Teniente. “Llegué el 21 de agosto de 2006 a la Pipa Norte, como operador mina, trabajaba como ‘sacapalos’”, recuerda.

¿Cuál era tu tarea como sacapalos?

En las correas donde se transporta el mineral molido, cuando aparecen palos (u otros elementos que se cuelan) hay que detener la correa, bloquearla y sacarlos para que solo pase la piedra.

Después de estar en eso, tuve la dicha de estudiar gracias a una beca de la división y obtuve mis títulos de técnico en construcción y construcción civil. De ahí en más, poco a poco, se me fueron dando oportunidades hasta acceder al cargo en el que estoy actualmente, como jefe de turno en Diablo Regimiento.

Y hoy ¿de qué se trata tu trabajo?

Mi trabajo es supervisar todo lo relacionado a seguridad en el área, controlar la disponibilidad de equipos, preocuparme de la producción diaria asignada, como también tener interacción con la sala de control de Rancagua, el Centro Integrado de

Operaciones (CIO), donde vemos el mapa de la división.

Siempre iniciamos el día con el saludo correspondiente a los trabajadores, la charla de seguridad, verificamos las condiciones en las que vamos a trabajar durante la jornada y asignamos las tareas. Luego revisamos algunos procedimientos en la oficina para salir a terreno a supervisar a los muchachos en la labor misma, observamos las conductas en cuanto a seguridad y la disciplina operacional que se debe cumplir.

¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

Lo que más me gusta es el ambiente, los ‘viejos’, la risa. Hay un ambiente bien grato acá y eso me gusta mucho. También me gusta el por qué realizo y realizamos esta labor, que es para el sustento de nuestros hogares y también del país, que es lo que me motiva día a día a levantarme temprano para hacer esta labor, que es difícil. Ser minero es duro, las condiciones son duras.

¿Era tu proyecto de vida trabajar en minería?

La verdad, no sabía que iba a ter-

minar trabajando en la mina, pero me llamaban mucho la atención las historias. Mi abuelo y bisabuelo fueron mineros, trabajaron en El Teniente. Mi tatarabuelo trabajó en las salitreras.

Yo le preguntaba cosas a mi abuelo, que era carpintero, trabajó en Sewell y también en la mina. Trabajara para un gringo, Mr. Smith, como siempre lo nombraba. Esas historias me llevaban a pensar que en algún momento yo iba a trabajar en la empresa porque era la mejor y yo todavía la considero de esa manera. Es gratificante trabajar donde estuvieron mis ancestros.

¿Qué significa para ti trabajar en Codelco División El Teniente?

Para mí es un orgullo, porque es una empresa que me ha dado muchas oportunidades. Todo lo que tengo a mi edad ha sido gracias a esta empresa. Mis estudios, mi casa, poder viajar, dar el sustento a mi familia y aportar al país.

Para mí, subirme al bus pensando que lo que hacemos va a contribuir el día de mañana para construir una escuela o lo que Chile necesite, es importante y me llena de orgullo.

Planificación, disciplina y control



Cada día, en nuestro quehacer cotidiano, estamos sometidos a cientos de riesgos. Desde los más simples a aquellos de mayor complejidad y que pueden significar la pérdida de la vida o los bienes que poseemos. Nuestra atención, entonces, la ponemos en controlar estos últimos y es la razón por la que, al salir de casa, cerramos la llave del gas, apagamos la llama de la estufa, nos ponemos el cinturón de seguridad en el auto y solo cruzamos una intersección cuando tenemos luz verde.

En el ámbito del trabajo, en tanto, también estamos sometidos a una serie de riesgos que debemos identificar y controlar. En esta misma línea y en el marco del Plan de 100 días en Seguridad, todas las gerencias de El Teniente, al igual que en todo Codelco, han identificado sus cinco mayores riesgos. Esta definición nació de la revisión estadística y de la posibilidad que esos riesgos generaran lesiones o accidentes fatales a las personas que gestionan los procesos.

Junto a esa definición, también identificaron los controles y su verificación en terreno, de modo que, si todas estas acciones se realizan tal como están escritas, la posibilidad de ocurrencia de un accidente se reduce drásticamente.

Hasta allí, todo bien, pero ¿qué pasa con los riesgos que enfrentamos a lo largo de una jornada, tanto los importantes como otros menos relevantes?, ¿somos conscientes del riesgo cuando pasamos bajo una carga suspendida o intervenimos un equipo en movimiento?, ¿suspendemos una actividad si una máquina no tiene las guardas que evite el contacto por partes móviles? o ¿sabemos cómo evitar ubicarnos en la línea de fuego de una liberación súbita de energía?

Creo que muchas veces la costumbre, la rutina o el exceso de confianza respecto a la experiencia alcanzada nos hace presumir de que nada nos ocurrirá, lo que aporta la gota que cambia todo y una jornada laboral que podía ser satisfactoria, se transforma en una tragedia de consecuencias no predecibles.

Pero no solo eso, a veces sentimos hasta temor de instruir a un supervisado que lo que va a hacer es incorrecto. Que no puede cruzar un "loro muerto", que no use el celular mientras camina por un sector de parrillas, que el exceso de velocidad puede ser fatal o que mientras no esté absolutamente comprobada la energía cero, no puede manipular elementos eléctricos.

En el marco del Plan de 100 días en Seguridad, todas las gerencias de El Teniente, al igual que en todo Codelco, han identificado sus cinco mayores riesgos. Esta definición nació de la revisión estadística y de la posibilidad que esos riesgos generaran lesiones o accidentes fatales a las personas que gestionan los procesos.

¿Cómo enfrentamos estas situaciones? Estoy convencido que el camino es la planificación, la disciplina y el control.

Al planificar sabremos qué encontraremos, qué elementos de protección personal y herramientas llevar y así, hasta el último detalle. Luego la disciplina para seguir cada paso que planificamos, de esa manera identificaremos cualquier anomalía y detendremos el avance cuando el nivel de seguridad sea insatisfactorio. Y finalmente la aplicación del control. El propio, el de nuestro equipo y el del supervisor, que debe conocer y aplicar toda su experiencia y criterio en cada tarea que debe guiar.

Sé que en el papel suena fácil. Que cada labor tiene complejidades, pero si queremos erradicar los accidentes graves y fatales, si no queremos ser la próxima víctima, si esperamos que nosotros y la familia pueda concretar sus proyectos; la disciplina, la planificación y el control son el único camino para lograrlo. Y eso lo sabemos todos.

Les pido, por tanto, adherir con entusiasmo y convicción a transformar nuestra cultura en seguridad.

Un gran abrazo,

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente



Plan de 100 días: Gerencias gestionan sus cinco riesgos críticos

La información recopilada por las gerencias permitirá poner foco, gestión y control en terreno para prevenir un siniestro o mitigar sus consecuencias.

VER NOTICIA EN NUESTRAS REDES



Como parte del Plan de 100 días para reforzar la seguridad, El Teniente definió mejorar el nivel de implementación y control de los riesgos críticos en terreno y para ello algunas gerencias recopilaron información para detectar los cinco riesgos más presentes en sus áreas.

Maximiliano González, gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, explicó que “pusimos foco en los riesgos críticos y definimos los top 5 de cada gerencia. La clave es la gestión de esos riesgos y su control en terreno. Si nosotros hacemos lo que está escrito, los eventos no ocurrirán. Por ejemplo, no se ha generado ningún documento nuevo tras

los accidentes fatales ocurridos en la Corporación. Lo que hay que hacer es cumplir lo que está escrito y definido en los procedimientos e instructivos y evitar las desviaciones”.

Los top 5 declarados en cada proceso fueron incluidos en las planificaciones semanales del PAM (Planificación Mensual de Actividades) para ser monitoreados y generar controles preventivos y mitigadores. “El control de los riesgos críticos es clave y debemos identificarlos, determinar cuáles son los controles que debemos tener presente en cada actividad que desarrollamos y hacer la verificación de ellos en terreno”, agregó González.

¿Cuál es la importancia de los controles críticos?

Un control crítico es aquel que resulta crucial para prevenir un siniestro o mitigar sus consecuencias. La ausencia o el fallo de un control crítico puede incrementar de manera significativa el riesgo, pese a la existencia de otros controles. Además, un control que impida más de un siniestro no deseado o mitigue más de una consecuencia se clasifica normalmente como crítico.



GERENCIA DE MINAS (OPERACIONES)



RC1

Contacto con energía eléctrica



RC17

Exposición a bombeo agua barro

RC con BowTie en desarrollo



RC6

Incendio



RC18

Aplastamiento/Atrapamiento por caída de roca en mina subterránea



RC19

Estallido de Roca

GERENCIA DE MINAS (MANTENIMIENTO)



RC1

Contacto con energía eléctrica



RC2

Caída distinto nivel



RC3

Aplastamiento/Atrapamiento por carga suspendida



RC6

Incendio



RC9

Atrapamiento/Aprisionamiento con partes móviles



RIESGOS CRÍTICOS APLICABLES GFUN



RC1

Contacto con energía eléctrica



RC3

Aplastamiento/Atrapamiento por carga suspendida



RC12

Contacto con material fundido



RC7

Contacto con sustancia química peligrosa



RC27

Atropello

GERENCIA DE PLANTAS (OPERACIONES-MANTENIMIENTO)



RC3

Aplastamiento/Atrapamiento por carga suspendida



RC4

Proyección descontrolada de líquidos alta presión o flujo de aire comprimido



RC9

Atrapamiento/Aprisionamiento con partes móviles



R22

Deformación, inestabilidad y colapso de componentes en pasillos, pisos y barandas



RC27

Atropello

GERENCIA RAJO SEWELL



RC1

Contacto con energía eléctrica



RC3

Aplastamiento/Atrapamiento por carga suspendida



RC6

Incendio



RC9

Atrapamiento/Aprisionamiento con partes móviles



RC10

Choque/Colisión/Volcamiento de vehículo



Tomar conciencia de los riesgos en terreno

Juan Pincheira, gerente de Mantenimiento Mina, plantea que el principal desafío es que las y los trabajadores comprendan el por qué de los riesgos críticos, para así entender e involucrarse con la importancia de los controles. “Es la mejor forma de honrar nuestro primer valor, que es el respeto a la vida y dignidad de las personas”, asegura.

Hacer énfasis en la inspección y en los levantamientos de información serán parte de las principales tareas que el equipo de la Gerencia de Mantenimiento Mina de la división desarrollará como parte de la estrategia de focalización de riesgos críticos que impulsa la organización.

“Para nosotros es fundamental el trabajo conjunto con el Sistema Operativo de Monitoreo y Seguridad (SOMS) y la información que nos entrega para ver cómo funcionan nuestras operaciones”, afirma Juan Pincheira, gerente de Mantenimiento Mina. “Con ello podemos identificar deficiencias que nos han permitido generar desarrollos para incorporar inteligencia arti-

ficial, por ejemplo, y otras herramientas que nos ayudan a controlar mejor y trabajar la conducta de las personas”.

En esa línea, Pincheira apunta a que el mayor desafío es que las y los trabajadores comprendan el porqué de los riesgos críticos, especialmente los cinco definidos como prioritarios en el área. “Tenemos que acelerar la toma de conciencia de los riesgos críticos en terreno, ese es el punto de partida, porque los riesgos críticos deben ser algo vivo, que esté de forma consciente en todas las y los trabajadores, propios y colaboradores, además de los directivos de las empresas”, añade.

“Con esto le damos foco a las

tareas de inspección, a una especial atención a la información que nos entrega la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional para analizar los temas que nos llamen la atención, como los controles menos vistos, los que tengan mayor frecuencia de inspección o los con mayor depresión”.

“Esto, alineado con los elementos que nos entrega el SOMS, que nos ha ayudado a detectar ciertas conductas que la inspección propiamente tal no las encuentra y, con esas preguntas que nos vamos a hacer gracias a estos datos y al terreno, podemos encontrar mejor los lugares y aspectos dónde trabajar”, postula el gerente de Mantenimiento Mina.



**RIESGO CRÍTICO 1
CONTACTO CON ENERGÍA ELÉCTRICA**

“Todo trabajo que ejecutamos en la mina siempre tiene que ser con energía cero. Los elementos físicos de bloqueo son el candado de bloqueo y tenaza, según el caso. No olvides el bloqueo para evitar el contacto con energía eléctrica”.

Felipe Salazar, electricista Sub-6



**RIESGO CRÍTICO 2
CAÍDA DISTINTO NIVEL**

“Hay que realizar el checklist adecuadamente cada vez que se ocupe el equipo de sistema personal para detención de caídas (SPDC), así te puedes cuidar al trabajar en altura”.

Camila Astorga, asesora salud, seguridad y ambiente Sandvik



**RIESGO CRÍTICO 3 - ATRAPAMIENTO/
APLASTAMIENTO POR CARGA SUSPENDIDA**

“Es un riesgo crítico que tenemos y que debemos conocer bien los controles, como revisar el equipo de izaje y los elementos que vayamos a utilizar, además de la segregación del área de trabajo y una buena comunicación entre el operador y quien lo guía para controlar el movimiento de la carga”.

Jaime Huerta, empresa J.E.J



RIESGO CRÍTICO 6 - INCENDIO

“Tenemos que tener despejadas las vías de evacuación donde estemos trabajado, así como los sistemas. En nuestro caso, que trabajamos con equipos LHD, debemos conocer su funcionamiento para saber cómo detener estos tipos de incendios o amagos a tiempo”.

Kevin Díaz, líder técnico Sandvik Panel Invariante



**RIESGO CRÍTICO 9 - ATRAPAMIENTO/
APLASTAMIENTO CON PARTES MÓVILES**

“Debemos verificar que las protecciones y guardas de los equipos en la correa estén operativas, manteniéndonos a una distancia segura, con el cabello resguardado y velando que las condiciones de parada de emergencia estén activas y al intervenir una correa, verificar que el equipo esté bloqueado”.

Franco Reyes, jefe de Mantenimiento Área de Automatización Mina

Rubén Alvarado será el nuevo presidente ejecutivo de Codelco

El exgerente general de Metro tiene una larga trayectoria ligada a la cuprífera estatal, donde ascendió hasta ser nombrado gerente general de El Teniente entre 2000 y 2004.



Tras un exhaustivo proceso de búsqueda y selección, Codelco informó que Rubén Alvarado Vigar asumirá como su nuevo presidente ejecutivo, a contar del próximo 1 de septiembre, en reemplazo de André Sougarret Larroquet.

El ingeniero civil Químico de la Universidad de Chile, actual director ejecutivo de la Fundación Cristo Vive, posee un Master Business Administration de la Universidad de Chile y la Universidad de Tulane, Nueva Orleans, Estados Unidos, y tiene una larga experiencia liderando compañías de distintas industrias.

Fue gerente general de Metro entre 2014 y 2022, gerente general corporativo de Alsacia & Express entre 2012 y 2013, director de Ingeniería y Mantenimiento de LAN Airlines entre 2007 y 2012, gerente de proyectos para el joint ven-

ture Techint entre 2005 y 2007 en Argentina y gerente general de la Empresa Portuaria de San Antonio entre 2004 y 2005.

Trayectoria minera

El próximo presidente ejecutivo es un excodelquiano, con 20 años de trayectoria vinculada a la División El Teniente, donde llegó a ser su gerente general.

Un año después de titularse en la Universidad de Chile, ingresó a Codelco como ingeniero de Fundición, donde se desempeñó durante nueve años, entre 1984 y 1993, participando en desarrollos tecnológicos como el Convertidor Teniente y el Horno de Limpieza, entre otros.

En 1993 ascendió a jefe de Investigación y Transferencia de Tecnología en la misma Gerencia

Fundición, para luego ser nombrado gerente del área. En esta función, entre 1994 y 2000 reorganizó Caletones para migrarla desde una orientación funcional productiva a una de procesos de negocio.

En 2000 fue nombrado gerente general de la División El Teniente, donde ejerció hasta 2004. Durante su período se construyó y puso en marcha el Plan de Desarrollo Teniente, un conjunto de proyectos mineros, tecnológicos y de gestión, que revirtieron la baja de productividad prevista por el agotamiento de algunos sectores, expandieron la capacidad de producción y maximizaron los excedentes divisionales. También implementó el Plan de Descontaminación de Caletones, el primero en cumplir a cabalidad con las normas de la Ley de Bases del Medio Ambiente.



El Teniente apoya a vecinas y vecinos de Doñihue afectados por evento climático

A través de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la División se entregaron ropa de cama, botas, agua envasada, palas, guantes y artículos de aseo, entre otros elementos, a la comunidad que fue afectada por las precipitaciones que provocaron desbordes de cursos de agua.

Tal como ocurrió en junio, Codelco División El Teniente nuevamente apoyó a las víctimas de los temporales y el jueves 24 de agosto entregó en Doñihue elementos como palas, guantes, ropa de cama, botas, agua envasada y artículos de aseo, a los afectados por el evento climático que el martes 22 provocó el anegamiento de diversos sectores de la comuna.

El director de Desarrollo Comunitario, Cristián Sanhueza, explicó “en El Teniente estamos comprometidos con el bienestar y el desarrollo de nuestras comunidades y ante una situación tan difícil como la vivida por decenas de vecinas y vecinos de Doñihue, la División

dispuso rápidamente de apoyo para aportar a la superación de tan complejo momento”.

La División se desplegó en los sectores Cerrillos, Paradero 11, Los Bronces, colegio Laura Matus, Lo Errázuriz y Campito California, entre otros.

Pabla Ponce, alcaldesa de Doñihue, destacó que “El Teniente siempre ha estado presente. En el evento de junio y ahora también han reaccionado para apoyarnos en esta emergencia. Aunque en circunstancias de esta gravedad todo se hace poco, el aporte de Codelco es muy importante para nuestros vecinos y vecinas que necesitan y agradecen esa atención”.

“Necesitamos tenderles una mano”



Marlene Fernández, junta de vecinos sector Paradero 11:

“Mi sector está muy afectado. Hay gente que lo perdió todo y estamos muy agradecidos de Codelco porque es el primer apoyo importante que tenemos. No teníamos ni escobillones para sacar el barro, menos pala y carretillas, así que lo que han traído es fundamental. La mayoría son adultos mayores y necesitamos tenderles una mano porque están solos”.



Valeska Cid, sector Lo Errázuriz:

“El agua llegó tan rápido que no pudimos reaccionar y solo nos preocupamos de sacar a mi abuelita de 88 años que está enferma. El miércoles 23, cuando amaneció nos dimos cuenta de la magnitud de los daños. Por eso es tan importante para nosotros que El Teniente venga a apoyarnos, porque nos quedamos sin nada y necesitamos artículos como agua envasada y ropa de cama”.



Evelyn Santibáñez, sector cancha Cultural Doñihue:

“Esto me pilló de brazos cruzados y con dos niñas. Quedé viuda hace cuatro meses y ahora perdí lo que tenía. El agua me llegaba a la cintura y los niños se quedaron sin zapatos y sus cosas de la escuela. Es una situación muy difícil y por eso se agradece cualquier apoyo, como el de Codelco. Se agradece la preocupación y que nos escuchen para que la gente vea cómo estamos”.



María Droguett, Junta de vecinos Campito California:

“Lo que pasó fue horrible. Mucha gente afectada y damnificada. Somos vecinos de Codelco y la empresa ha tenido un trato muy humano con nosotros, siempre están al pendiente de lo que nos pasa. Ahora fue la lluvia, antes los incendios, pero El Teniente siempre se preocupa de cómo nos pueden apoyar”.

Supersucker en Coltauco

Apenas el evento climático comenzó a inundar algunas zonas de Coltauco, Codelco División El Teniente dispuso la utilización del camión llamado Supersucker para limpiar las calles de esa comuna.

La máquina, que puede aspirar hasta 15 mil litros de barro en media hora, repitió la acción que realizó a finales de junio, cuando sorprendió a los vecinos de los sectores El Molino y Loreto.





Automatización en la Fundición Caletones: Un nuevo cerebro, corazón y rostro

Los sistemas de control automatizados de última generación, que son supervisados por los(as) operadores(as), brindan eficiencia, sustentabilidad y seguridad a la operación y las personas.

En la Fundición Caletones de El Teniente, máquinas y personas colaboran de forma estrecha y cotidiana, donde las primeras agregan un importante valor al trabajo del equipo humano.

En esta línea, la automatización de los procesos productivos es primordial, pues no solo brinda eficiencia, sustentabilidad y seguridad a la operación y las

personas, lo que sitúa a Codelco en una posición referente en la industria, sino que además mejora la calidad de vida de los(as) trabajadores(as).

Y hoy, tres grandes transformaciones -en lo que podríamos llamar el “cerebro”, “corazón” y “rostro” de las plantas que operan en Caletones- impulsan a este centro de trabajo hacia el futuro.

VER VIDEO
MINERÍA
AUTOMATIZADA



Un ejemplo es lo que ocurre en la Planta de Limpieza de Gases. El “cerebro” de esta faena era un sistema de control antiguo, por lo que se migró a uno de última generación que garantiza la continuidad operacional, la disponibilidad de repuestos, la estandarización y agrega nuevas prestaciones al sistema, un “cerebro 2.0”.

¿Qué es un Sistema de Control Distribuido (DCS)?



Es una red de dispositivos y software interconectados que supervisan y controlan de manera centralizada los procesos en la fundición y sus plantas.

Por ejemplo, en la Planta de Ácido el sistema recopila datos de los equipos en tiempo real a través de sensores, y utiliza algoritmos y lógicas de control para monitorear y ajustar las variables críticas, como concentración, temperatura, caudal y pH de los ácidos.

Al distribuir la inteligencia y la toma de decisiones en múltiples puntos de control, este sistema permite una mayor eficiencia, precisión y seguridad en el proceso que permite capturar las emisiones de la fundición y convertirlas en ácido sulfúrico.

“Actualmente es impensable operar un proceso productivo industrial, como los existentes en Caletones, sin un sistema de control moderno y robusto. El sistema de control que existía en las Plantas de Ácido estaba compuesto por varios subsistemas, donde algunos tenían una data de vida que superaba los 15 años. La migración al sistema de control de última generación permite a Caletones contar con una herramienta robusta, sustentable y con altas prestaciones”, afirma Aldo Bonomelli, director corporativo de Proyectos de Tecnología y Automatización en Plantas.

Sala de control centralizada, el "corazón"

Un nuevo “cerebro” requiere de un nuevo “corazón”, que a su vez requiere de varias personas para operar. Ese nuevo “corazón”, que desde la inteligencia humana bombea “sangre” a los sistemas automatizados, es la recientemente inaugurada Sala de Control Centralizada.

Así, operadores(as) y supervisores(as) —anteriormente dispersos(as) en 12 salas de control distintas— comparten un mismo espacio para analizar, coordinar y controlar procesos, tomar decisiones y generar sinergias gracias a la comunicación que permite el interactuar en un lugar de forma segura e integrada.

“En las Plantas de Limpieza de Gases se debe tener mucha coordinación fina. Entonces, en vez de estar comunicándonos por teléfono o radio, en esta sala de control lo hacemos directo. Basta con mirar a un costado”, afirma Mabel Parra, jefa de unidad de las Plantas de Limpieza de Gases.

Caletones emprendió el camino para unificar la operación de diversos procesos productivos y automatizados en una misma Sala de Control Centralizada.

De este modo, ya no es necesario que los(as) operadores(as) ingresen a las salas locales dentro de la fundición o las plantas, si no que todo el proceso se controla a distancia desde la sala centralizada. Este es el primer paso en la mirada que tiene Caletones de operar remotamente desde Rancagua, donde se encuentra el Centro Integrado de Operaciones (CIO), ubicado a más de 50 kilómetros.





Un nuevo "rostro"

Codelco también se ha ocupado de mudar el "rostro" del sistema de control de la Planta de Ácido en Calentones al adoptar una interfaz actualizada, unificada y ergonómica de Alta Eficiencia que, por su diseño claro y amigable, potencia el foco visual de cada trabajador(a), permitiéndole detectar desviaciones más rápido sin fatigar la vista ni la concentración. Un rostro que dialoga en un lenguaje preciso y directo con los(as) operadores(as).

"Hoy nuestros procesos productivos deben ser altamente eficientes en todos los aspectos. Los nuevos sistemas operacionales son simples, eficientes y eficaces, centrados en apoyar el trabajo de las personas", comenta Mallén Gajardo, jefe de Proyectos de Automatización.

¿Qué atributos tiene la nueva interfaz?

La interacción entre operarios(as) y el sistema se realiza por medio de una interfaz de usuario que proporciona los elementos visuales, los controles y las funcionalidades para monitorear y controlar los procesos.

Codelco acaba de migrar a un tipo de despliegue operacional ergonómico de Alta Eficiencia, que cumple con la norma ISA 101 y potencia el foco visual de cada operador(a).

Visualmente es más fácil detectar aquellas variables que se salen de su valor normal, lo que hace aún más precisa su capacidad de monitoreo. Esto repercute en una mayor eficiencia de la operación y más comodidad para quien opera.

120 mil mascarillas para la comunidad de Olivar



La medida implementada por El Teniente y que refuerza la campaña para prevenir enfermedades respiratorias, benefició a los colegios María Villalobos Arteaga, Gultro y al Centro de Salud Familiar (CESFAM) de Gultro.

Como parte de la campaña de invierno para prevenir enfermedades respiratorias, El Teniente apoyó con 120.000 mascarillas a niños, niñas y habitantes de la comuna de Olivar. Durante la jornada, trabajadores y trabajadoras recorrieron el Colegio María Villalobos Arteaga, el Colegio Gultro y el Centro de Salud Familiar (CESFAM) de Gultro.

El director de Desarrollo Comunitario de la División, Cristián Sanhueza explicó que “la entrega de estas mascarillas responde al cuidado integral que tenemos como empresa con nuestros vecinos y es un ejemplo concreto de cómo incorporamos los principios del valor social en nuestras acciones diarias”.

El punto de inicio fue en el Colegio María Villalobos Arteaga, uno de los principales establecimientos de la comuna. “Las familias están preocupadas porque por el alto



SÓLO
DURANTE EL
INVIERNO, EL
TENIENTE HA
ENTREGADO
MÁS DE
300
MIL
MASCARILLAS

índice de vulnerabilidad que tiene el colegio, no tienen los medios para comprar permanentemente mascarillas”, celebró su director, José Villalobos.

Patricia Pino, directora del Colegio Gultro, señaló que “esta medida nos permite que los niños eviten contagios. Tenemos problemas de asistencia en la temporada de invierno y con estas mascarillas, esperamos que tengan los medios para venir con tranquilidad a clases”.

El sistema de salud primario de Olivar también recibió apoyo a través del Centro de Salud Familiar (CESFAM) de Gultro. Ivonne Zárate, directora del recinto, destacó la importancia de esta medida. “Si no hay contención en la atención primaria, el nivel terciario se sobrecarga y puede llegar a colapsar. Esto nos ayuda muchísimo porque una forma eficiente de no contagiarse es ocupando la mascarilla”, detalló.

ITC

Índice Transformación Codelco

ITC: Desarrollar los talentos es clave para la Transformación

Durante 2023, El Teniente ha organizado diversas iniciativas para aportar a trabajadores y trabajadoras en su formación y desarrollo, que apuntan al alto desempeño y la eficiencia en el trabajo.

Como cada año, este 2023 se realizará la encuesta Índice de Transformación Codelco (ITC), herramienta que mide la línea base de nuestra transformación, considerando el equilibrio entre las variables de desempeño (el “qué”) y salud organizacional (el “cómo”).

El gerente general de El Teniente, Andrés Music, reconoce que “para lograr resultados excepcionales y sostener a la División por las próximas décadas es imprescindible hacer las cosas de manera distinta. Tenemos diversos planes para mejorar en todas las áreas,

fases y procesos críticos para el negocio, pero las planificaciones no son suficientes si no se acompañan de un habilitador clave para alcanzar los resultados: un profundo proceso de cambio cultural”.

Y con ese objetivo, en 2019, comenzó a aplicarse la encuesta ITC (Índice de Transformación Codelco), una herramienta que está al servicio del proceso de cambio.

“El Índice de Transformación Codelco (ITC) es un instrumento que nos permite identificar los próximos focos de atención de nuestro proceso de transforma-

ción cultural e implementar acciones a través de las personas que contribuyan a los resultados del negocio”, agrega Giselle Acevedo, consultora de la Gerencia de Gestión de Personas.

Uno de los elementos foco del ITC es el DESARROLLO DE TALENTO, que busca desarrollar los conocimientos y las aptitudes de las personas. Para ello es fundamental las oportunidades de entrenamiento para que tenientinos y tenientinas reciban la formación y el desarrollo que necesitan para ser eficaces en su trabajo.



¿Cómo hemos avanzado en 2023?



Ingreso y formación de 86 aprendizas a áreas operativas.



Más de 250 personas han participado en programas de diplomados.



Implementación programa de mentorías femeninas para trabajadoras y estudiantes de liceos técnicos.



Ejecución Programa de Empoderamiento líderes de primera línea para el 100% de la Gerencia Mantenimiento Planta.



Desarrollo de Carrera Laboral para 250 trabajadores (as).



Para que una transformación sea exitosa y se refleje en mejores resultados del negocio, debe existir equilibrio entre desempeño y cultura organizacional. Y eso es lo que mide el ITC, que hace referencia a cómo una organización se alinea, ejecuta con excelencia y se renueva en pos de las metas de la empresa. No solo interesa el qué, sino también el cómo se hacen las cosas”.

Andrés Music,
gerente general.



¿Qué es el Índice de Transformación Codelco (ITC)?

Es una encuesta que tiene por objetivo levantar información de nuestra cultura corporativa y compararnos con la línea base construida en 2019. Esto nos permitirá conocer qué necesitamos mejorar y medir nuestro avance en la transformación cultural.

Los elementos foco del ITC



Visión compartida

Marcar la dirección mediante la creación y comunicación de una imagen convincente y vívida de cómo será el futuro.



Liderazgo retador

Que los(as) líderes alienten a los(as) trabajadores(as) a enfrentarse a desafíos difíciles y a hacer más de lo que piensan posible.



Apertura y confianza

Fomentar la honestidad, la transparencia y el diálogo sincero y abierto.



Desarrollo de talento

Desarrollar los conocimientos y las aptitudes de las personas.



Reconocimientos y premios

Ofrecer reconocimientos para fomentar el alto rendimiento.





Programa Aprendices se consolida y supera las 200 participantes

La iniciativa, que es uno de los pilares en el Desarrollo de Talento de El Teniente, permite desde 2018 acceder a una formación teórico-práctica que las habilitará para desempeñarse en el rubro de la minería.

La búsqueda de talentos femeninos con alta orientación a la excelencia, que busquen proactivamente la colaboración y muestren un alto compromiso con el progreso del país para cumplir con el propósito de El Teniente (Damos todo por Chile), ha permitido consolidar el Programa de Aprendices que desde 2018 suma a mujeres de la región.

El proceso de formación teórica consta de 880 horas de preparación y se realiza mediante un proceso de formación estructurado de adquisición de competencias técnicas y transversales.

Actualmente, un grupo ya se

encuentra en terreno en su formación como BEL (Baja Experiencia Laboral) en las gerencias de Minas y Mantenimiento Minas, mientras que el resto sigue en el proceso de formación teórica para ingresar a finales de octubre 2023 a las gerencias de Fundición, Plantas, Mantenimiento Plantas, Rajo-Sewell y Servicios.

“Este programa busca acompañar a las participantes en su inserción laboral, recibiendo apoyo, tanto desde las operaciones como del área de Gestión de Personas para potenciar el despliegue de su mejor versión en nuestra División. Para ello no solo

reciben formación respecto al proceso productivo, sino que también como vivimos el Sello de Liderazgo que está en el marco de la transformación y la excelencia operacional y aplicar conceptos de seguridad y salud ocupacional”, explica Camila Flores, encargada de Diversidad e Inclusión de El Teniente.

“Desde la mirada del Sello de Liderazgo, el programa es importante porque potenciamos y desarrollamos talentos que contribuyen a las metas del negocio, desafiándose a ir más allá para maximizar los resultados de producción y que conectan con un propósito común”, agrega.

Una de las características de la iniciativa es la integración de equipos de trabajos por medio de los talentos femeninos que viven en zonas aledañas a la División, como Coya, Machalí, Rancagua, Doñihue, Olivar, Las Cabras, Alhué y San Antonio.

“Como empresa del Estado tenemos el deber ético de contribuir en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y diversa, además tenemos la convicción de que la diversidad en todos sus ámbitos aporta a los desafíos de productividad, competitividad, excelencia y sustentabilidad para alcanzar nuestra aspiración para los próximos años”, asegura Flores.



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

Andrés Music, gerente general.



Los objetivos de la iniciativa

En el marco de la transformación cultural, la División busca varios objetivos a través del Programa Aprendices:



Ofrecer oportunidades de desarrollo a las personas que viven en sectores aledaños a nuestra producción.



Generar aprendizajes y formación, en áreas claves del negocio, como mantenimiento y operaciones.



Integrar talento femenino que contribuya al negocio en muchos aspectos. Con mayor diversidad, la cultura de El Teniente se podrá transformar aceleradamente.



Javiera Hube, aprendiz operadora:

“Hace unos años me propuse ingresar al área de minería y la perseverancia, compromiso y dedicación dieron sus frutos. Me motiva la posibilidad de desarrollo profesional, personal y familiar y la posibilidad de estabilidad laboral. Mi compromiso es entregar a El Teniente un desempeño eficiente, de excelencia y seguro, aplicando la formación recibida durante todo este proceso de entrenamiento”.



Caren Carrasco, aprendiz operadora:

“Postulé con mucha fe. Decreté que iba a quedar y aquí estoy. Cuando me enteré que fui seleccionada lloré de felicidad. Tengo 34 años, soy hija única y al separarse mis padres, me puse a trabajar para ayudar a mi mamá y no pude estudiar. Estuve en la venta de teléfonos móviles hasta que surgió esta oportunidad. Hoy me siento poderosa porque estoy cumpliendo un sueño y demostraré que puedo ser un aporte a la minería”.



Loreto Moraga, aprendiz mantenedora:

“Fue emocionante y motivador saber que fui seleccionada. Tengo 24 años, una familia y un hijo maravilloso que me han apoyado incondicionalmente en este desafío. Me motivó ver que el programa era una oportunidad para mujeres con y sin experiencia en minería y que nos daban la oportunidad de adquirir conocimiento y una oportunidad laboral estable en la empresa minera más grande del mundo”.



Cinco mujeres hacen historia al sumarse a la **Brigada de Rescate de la Mina**



Mantenedoras y operadoras son las primeras en integrarse al grupo que combatirá las eventuales emergencias que puedan declararse y ya participan exitosamente en la preparación y entrenamiento del equipo.

Ser pioneras ya es parte de la vida laboral de un grupo de cinco mujeres que luego de sumarse como operadoras y mantenedoras a Codelco El Teniente, se integraron recientemente a la Brigada de Emergencias de la Gerencia de Minas de la División.

Rodrigo Andrades, gerente de Minas, explicó que “este proceso lo definimos en el contexto de diversidad e inclusión. La integración de mujeres a través de Programa Aprendices nos hizo ver que había potencial y tras un proceso exigente, en el que se conjugó la preparación física y las capacidades psicológicas frente a eventos complejos, se seleccionó a este grupo para partir en su proceso de formación”.

“Su visión y aportes fortalecerán al equipo y crearán un ambiente propicio para la innovación y el nuevo conocimiento”, agregó.

El jefe de la brigada, Iván Silva Pozas, destaca que “muchas de ellas están ligadas o pertenecen al área de la salud y tienen cono-



Su visión y aportes fortalecerán al equipo y crearán un ambiente propicio para la innovación y el nuevo conocimiento”.

**Rodrigo Andrades,
gerente de Minas.**

cimientos previos que serán de gran ayuda. Ya han participado en algunos simulacros y cursos como el básico de combate a incendios y el de uso de extintores. Estamos ahora comenzando el segundo ciclo que es manejo del trauma, control de hemorragia y RCP”.

Eduardo Villalobos, coordinador de la brigada, detalla que “hay consenso en que el aporte de ellas ha sido significativo y entregan una mirada que no teníamos. Se decidió diversificar al equipo ya que también hay mujeres trabajando en la mina y buscamos que la brigada sea capaz de responder a cualquier emergencia, tanto con hombres como con mujeres. En El Teniente es importante la inclusión y la diversidad”.

La capacidad de la brigada, que ya es integrada por 75 personas, quedó en evidencia hace un mes en el rescate de Manuel Reyes, operador de un cargador frontal de la empresa Züblin que quedó aislado luego de un evento sísmico al interior de la mina.



75

**TRABAJADORES (AS)
INTEGRAN LA BRIGADA
DE EMERGENCIAS
DE LA GERENCIA DE
MINAS**



4

**BRIGADAS DE RESCATE Y
EMERGENCIAS EXISTEN
EN EL TENIENTE: MINA,
PLANTA, FUNDICIÓN Y
RAJO SEWELL**

YO ME COMPROMETO
PORQUE

QUIERO
MI VIDA



Fernanda Bastías, operadora Teniente 7:

“Estar aquí es un orgullo y más aún al saber que somos las primeras 5 mujeres en sumarse a este grupo en toda la historia. Siento que todos y todas necesitamos saber actuar en caso de emergencia y tener la capacidad para ayudar a nuestros compañeros y compañeras frente a cualquier evento que pudiésemos tener”.



Morelli López, operadora Superintendencia Mina Central:

“Desde que entré a la empresa, hace dos años y medio, quise ser parte de la brigada. Para mí es un orgullo, es un grupo muy bien preparado y con buenos líderes. Somos cinco mujeres muy motivadas y estamos orgullosas y agradecidas de integrar esta brigada”.



Ana Camila Espinoza, operadora Diablo Regimiento:

“Esperamos ser un aporte para nuestra división. Soy técnico en la enfermería de profesión, lo cual me mantuvo siempre dispuesta a rescatar, a salvar y proteger. Y ahora lo cumpliré en la mina cuando deba demostrar mis conocimientos en una emergencia”.



Camila Valdés, mantenedora Teniente 8:

“Para mí, y creo que para todas mis compañeras, es un orgullo ser parte de esta brigada y las primeras cinco mujeres, además. Tenemos todas las ganas de aprender y ser un aporte en el momento en que ocurra una emergencia. Siempre me ha interesado y llamado la atención saber qué hacer en caso de emergencia y brindar ayuda en algún momento. Es un orgullo y una gran responsabilidad también”.



Sandra Salinas, operadora Unidad de Preacondicionamiento:

“Tengo estudios de salud y trabajé 10 años en el área. Siempre ha sido una pasión ayudar a la gente y cuando estudiaba la ingeniería en mina un profesor me comentó de la existencia de la brigada, así que siempre apunté a ser parte y estoy muy contenta del apoyo que me han dado. Estoy muy orgullosa”.

El Teniente reconoce:

Buenas prácticas para mejorar nuestra cultura

El equipo de U. FFCC Tte. 8 fue uno de los que obtuvo mejor resultado en el Barómetro ITC 2023.



¿Qué hizo este equipo?



Nuestro principal activo son las personas, por lo que es importante que trabajadoras y trabajadores sean parte de los procesos. Es nuestra responsabilidad escucharlos, hacerlos parte en la toma de algunas decisiones, porque eso también nos lleva a mejores resultados.

Creo que hoy existe un cambio, donde el liderazgo se ejerce y forja desde la integración del equipo, porque todos tenemos un objetivo común, que perseguimos en línea con la estrategia aplicadas por la administración para obtener la Excelencia Operacional y la forma de transmitirlo a la línea de supervisión”.

Joseph Salas, jefe de turno FFCC Teniente 8.



Felicitamos a este equipo por realizar esta práctica de reconocimiento. Te invitamos a compartir las tuyas a través del portal creado para esta instancia

Recomendaciones al momento de ejecutar un reconocimiento



1



No dejes pasar demasiado tiempo entre la ejecución de la conducta a reconocer y el reconocimiento. Cuando el tiempo transcurrido es excesivo, se pierde la conexión entre la causa y su efecto.

2



Destaca de manera pública a quien vas a reconocer, señalando que la acción realizada es deseable en todos(as) quienes integran el equipo.

3



Indica claramente cuál fue la conducta del trabajador (a) que lo(a) hizo acreedor (a) al reconocimiento (por la oportunidad, la planificación, los resultados u otros). No solo digan “Hoy lo hiciste bien”, sino que expliquen por qué: “Tu motivación animó a que el grupo trabajara de manera más efectiva”.

4



Los reconocimientos deben ser proporcionales a la acción realizada. Los grandes éxitos necesitan un gran reconocimiento y los pequeños éxitos necesitan uno menor.

5



Evita destacar solo a quienes son tus colaboradores más cercanos o con quienes tienes vínculos de amistad. Ese es el peor enemigo de la legitimidad del reconocimiento.

6



Haz el reconocimiento con sinceridad. Debes creer en cada palabra con que haces el reconocimiento, no feliciten a alguien porque sí.

7



Durante la verbalización del motivo del reconocimiento usa la primera persona (pienso que eres... reconozco en ti a una persona esforzada... etc.). Expresa tu agradecimiento mediante un apretón de manos o un abrazo y pide al trabajador (a) le explique lo que hizo y cómo lo hizo.

8

Recuerda que también puedes hacer reconocimientos en línea a través de la página web del Portal de Reconocimiento (https://appsgobm.com/gcov/Plataforma_Reconocimiento/#/home)





¿Cómo se vinculan el Sistema de Gestión de Calidad y el Sistema de Gestión C+?

Hasta fines de 2022, la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo realizó una gran labor liderando la administración de la ISO:9001:2015, la que fue traspasada a la Dirección de Excelencia Operacional con el objetivo de **habilitar y robustecer el Sistema de Gestión de Calidad a través de las prácticas del Sistema de Gestión C+.**



*ISO: Organización Internacional de Normalización

¿Qué es la ISO:9001:2015?

Es la **Norma internacional de estándares mínimos**, de carácter certificable, que **regula que los Sistemas de Gestión de la Calidad (SGC)** tengan un enfoque basado en procesos, mejora continua y satisfacción al cliente para productos y/o servicios de cualquier empresa.

El sistema de gestión de calidad busca **mejorar y sostener** la posición competitiva de Codelco, a través del cumplimiento de los **requisitos de calidad** de nuestros productos y subproductos, a partir de la **mejora continua** de los procesos, con el objetivo de **incrementar la satisfacción** de nuestros clientes.

Las etapas de la certificación

**Cierre de año
2022:** Sin No
conformidades

**Septiembre
2023:** Primera
auditoría interna
de preparación

**Noviembre
2023:** Segunda
auditoría interna
de preparación

Enero 2024:
Auditoría
externa de
vigilancia



“Ambos sistemas están alineados, porque el C+, al igual que la norma, tiene como principal función el mejoramiento continuo y estandarización de procesos. Además, los indicadores que se observan como la recuperación y el procesamiento, se trabajan en C+ y asimismo en calidad”.

Francisco Yáñez, analista especialista Superintendencia Proceso SAG y encargado de Calidad GPTA



“El Sistema de Gestión de Excelencia Operacional es nuestra forma de hacer las cosas y el método de trabajo que tenemos en la división, por lo que vincular ambos sistemas favorece aún más la mejora continua de nuestros procesos, además de apalancar la estrategia y cumplir los objetivos para dar todo Chile”.

Daniela González, ingeniera experta de Excelencia Operacional y líder del Sistema de Gestión de Calidad Divisional

División transforma tambores de plástico en mobiliario para escuelas

Gracias a una iniciativa de economía circular de El Teniente Más de 3 mil kilos de plástico se utilizaron para la construcción de mesas que se instalaron, como parte de un plan piloto, en la Eco Escuela San Alfonso de Alhué.



En un ejemplo de economía circular, Codelco División El Teniente reutilizó los tambores de plástico que se encontraban depositados en su Centro de Manejo de Residuos Industriales Sólidos (CMRIS), ubicado en Caletones. Con más de 3.000 kilos de poliuretano de alta densidad (HDPE) que son residuos propios del proceso industrial, la cuprífera construyó mobiliario escolar para áreas comunes de establecimientos educacionales de su zona de influencia.

El proyecto ya se concretó en la Eco Escuela San Alfonso de Alhué, que recibe a más de 230 estudiantes de prekínder a octavo básico. “Dentro de la misión y visión que

tenemos, queremos ser una escuela cuidadora del medio ambiente. Estas iniciativas nos alinean a ese propósito”, explicó el director del recinto, Nelson Ponce.

Los tambores, que previamente habían sido utilizados para almacenar acelerante para hormigón, son limpiados y sometidos a un proceso de reciclaje que les da una nueva vida. La empresa externa Diseño Ambiente fue la encargada de modelar y ensamblar el plástico para formar las superficies de mesas de alta calidad.

Desde 2022, en el CMRIS se obtuvieron 70 toneladas de plástico a partir de la trituración de alrededor de 6.000 tambores. De

ese material, alrededor de 3 toneladas ya se usaron para construir mesas. “Con esto entregamos circularidad a un residuo, lo reciclamos, valorizamos y cumplimos un fin loable como entregar mobiliario para una escuela”, detalló el jefe de la Unidad de Economía Circular, Eric San Martín.

El gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de la División, Germán Sandoval, comentó que “esta medida es un testimonio concreto del impacto positivo del reciclaje en la comunidad. Seguiremos trabajando para encontrar formas efectivas de reducir el impacto ambiental y generar un cambio positivo en nuestras comunidades”.



Compromiso N°3: Reciclar 65% de los residuos no peligrosos. Reducir en un 30% los residuos peligrosos



Huella de Carbono



Huella hídrica



Economía Circular



Estándar depositos de Relave



Desarrollo territorial



Emisiones de material particulado

Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre
GERENCIA GENERAL	25, 26 y 27	Hugo Olmos V.
GERENCIA RAJO SEWELL	25, 26 y 27	Carlos White G.
GERENCIA MINAS	25, 26 y 27	Joaquín Bernier S.
GERENCIA PLANTA	25, 26 y 27	José Sepulveda L.
GERENCIA FUNDICIÓN	25, 26 y 27	Felipe Vargas D.
GERENCIA PROYECTOS	25, 26 y 27	Alexis Vega H.
GERENCIA SERVICIOS	25, 26 y 27	Adolfo Lara P.
GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	25, 26 y 27	Lorena Montes de Oca S.
GERENCIA OBRAS MINA	25, 26 y 27	Cristian Bernal L.
GERENCIA TRANQUES, RELAVES Y REC. HIDRICOS	25 y 26 27	Juan P. Navarrete N. Gonzalo Panes R.
GERENCIA RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO	25, 26 y 27	Diego Díaz S.
GERENCIA ADMINISTRACIÓN	25, 26 y 27	Richard Fernández B.
GERENCIA SUSTENTABILIDAD / A. EXTERNOS	25, 26 y 27	Carlos Vásquez R.
VP - PROYECTO ANDES NORTE - NNM	25, 26 y 27	Mario Mayora A.
VP - PROYECTO ANDESITA	25, 26 y 27	Anuar Alamo A.
VP - PROYECTO DIAMANTE	25, 26 y 27	Diego Balbontín A.
VP - PROYECTO CAREN	25, 26 y 27	Marcio Díaz C.
VTAP	25, 26 y 27	Luis Neira Q.
PE	25, 26 y 27	Carlos Alvarado H.
SALA CIO	25, 26 y 27	Jefe de Sala
P. INDUSTRIAL	25, 26 y 27	Barrera Maitenes
FUSAT		Mesa Central - 2204100 Urgencia y Ambulancia - 2204000

Avisos

- Arriendo depto 3 habitaciones, 2 baños, estacionamiento, bodega, amoblado completo. Acceso controlado 24 hrs. Condominio Licanray, avda. Bello Horizonte, Rancagua. Fono 95330430.
- Arriendo casa 140 mts² construidos, 4 habitaciones, 4 baños, home office. Villa Bosques Andinos, Machali. Interesados llamar al 9 9642 5331.
- Profesora de Estadística ofrece clases particulares de estadísticas y matemáticas. Interesados llamar al 9 94997390
- Vendo camioneta Chevrolet modelo Avalanche Diamond Black año 2014 con 42.000 kms. Unico dueño. Valor 16.000.00. Contacto 9 9642 5331
- Vendo terreno de 5000 m² en Chiloe sector Belben en la comuna de Ancud, Chiloe. Valor 20.000.000. Contacto al 9 9642 5331.
- Se vende casa en Bucalemu Alto. Terreno 600 mts. Cuadrados. Casa 100 mts. Construidos. Cabaña 36 mts. Construidos. Alcantarillado. Luz y agua potable. Total construido 136 mts cuadrados. CONTACTO 56 984262122.
- Se vende departamento en Torres de Alameda, piso: 6, dormitorio: 3 baños: 2 living comedor con ampliación más terraza. Entrega : recién pintado y piso flotante. Excelente estado. Valor: \$80.000.000. Interesados llamar al: +56979864495.

¡Síguenos en
CodelcoElTeniente!



Deseamos agradecer a los ejecutivos, trabajadores y extrabajadores de División El Teniente, trabajadores de la empresa CDZ, compañeros de trabajo, a nuestros familiares, amigos y vecinos, quienes nos acompañaron en esta instancia dolorosa con sus oraciones, ofrendas florales y coronas de caridad, ante la partida de nuestra amada hija y hermana Cynthia Arenas Florio (q. e. p. d.), gesto que compromete para siempre nuestra gratitud.

Gracias infinitas por brindarnos consuelo en este momento de aflicción.

Agradece Familia Torrealba Florio.



PLATAFORMA DE
GESTIÓN DE PERSONAS

YO ME COMPROMETO
PORQUE



**NUEVO
LANZAMIENTO**

Portal Gestión de Personas

¡Desde hoy, simplificamos y unificamos todas nuestras plataformas en un solo lugar para ti!

Visítanos en mi.codelco.cl > **GESTIÓN DE PERSONAS**

En este portal encontrarás información relevante para ti y tus supervisados/as, así como enlaces a distintas plataformas que te ayudarán a gestionar tus beneficios de manera más simple. Por ejemplo:



Revisa aquí el videotutorial que hemos preparado para ti:



En caso de dudas, puedes comunicarte con nosotros/as al correo: **gestiondetie@codelco.cl**