

Ret

Revista El Teniente

06
Octubre
2023

Año 70
Nº 2.536

DAMOS TODO
POR CHILE

CODELCO
EL TENIENTE

NUESTRAS DECISIONES
EN CONTEXTO ACTUAL
Peligro v/s Oportunidad

Andrés Music G.
Gerente General
Octubre 2023



PÁGS. 4-6 

Llamado del gerente general ante
el complejo escenario del negocio:

Tomar las mejores decisiones y gestionar con excelencia

PÁGS. 8-11



CÓMO LO HIZO EL
EQUIPO DE LA MINA
SUR PARA SUBIR
20 PUNTOS EN EL
BARÓMETRO ITC



PÁGS. 14 - 15




CONOCE LOS CINCO
RIESGOS CRÍTICOS
PRIORIZADOS DE
LA FUNDICIÓN
CALETONES

PÁG. 24-25



1.497 TRABAJADORES
(AS) DE EMPRESAS
COLABORADORAS
OBTUVIERON BECAS DE
EDUCACIÓN SUPERIOR





“La función que tenemos acá es importante porque resguardamos vidas”

Manuel Rojas, operador Control Centralizado de Ventiladores Mina, explicó cómo están preparados para cumplir un importante rol ante una emergencia: “Tenemos que estar preparados ante un incendio para dar el aviso de evacuación y hacer las coordinaciones”, explica.

Fue en el año 2000 cuando Manuel Rojas conoció el área alta de la División El Teniente. “Soy el primer ‘minero’ de la familia, porque mi papá siempre laboró en el campo y me había conseguido un trabajo allá, hasta que un día le dije que no era lo que quería, yo había estudiado en el Liceo Industrial de Rengo. En Rancagua conocí a un amigo del área de la soldadura y él me trajo a las primeras subidas a Colón”, recuerda.

“Después de varias ‘peguitas’ de soldadura, volví en 2004 a Caletones en una empresa contratista como mantenedor, soldando también, y haciendo la mantención de las correas principales, hasta el año 2008, cuando ingresé a Codelco, a la Unidad de Pique de Servicio en la mantención en el nivel Teniente 5”.

¿De qué se trata tu actual trabajo?

Si bien soy mantenedor, trabajo como operador del Control Centralizado de Ventiladores (CCV) de la mina. Es bien importante esta labor, porque tenemos que estar preparados, principalmente, ante un incendio, dar el

aviso de evacuación y hacer las coordinaciones. Tenemos un instructivo que nos identifica como actores clave dentro de una emergencia y damos las primeras pautas hasta que se conforma el comité de emergencia.

A la entrada de cada turno también se reportan todos los brigadistas de la Mina, Planta y Fundición en un listado, para tener claro quiénes están en caso de emergencia.

La segunda función es mantener el monitoreo de los ventiladores principales de inyección y extracción (de aire al interior de la mina). La puesta en marcha, las detenciones por mantenciones preventivas, reparaciones y posteriormente la puesta en servicio de estos ventiladores.

También monitoreamos el agua, las bombas que hay en el nivel Teniente 5, que surten toda la mina con agua para los baños, casinos y producción en general.

¿Qué es lo que más te gusta de tus labores?

Qué soy útil. Hay que estar aquí para saber todo lo que se hace. La

función que tenemos es muy importante, porque resguardamos vidas. Siempre nos han dicho “ojalá que ustedes nunca trabajen”, porque si nos toca ejecutar, es porque hubo un incendio y eso no es bueno.

¿Qué sientes que te ha entregado la División en tu vida?

“Creo que todo o gran parte de lo que hoy soy como persona y como trabajador. Hoy me puedo sentir tranquilo que puedo ayudar a mi familia, que tengo mi casa. Y que todo lo que soy es gracias a mi esfuerzo, porque en la empresa están las oportunidades, pero uno tiene que venir todos los días y tomarlas. .

¿Qué significa para ti trabajar en Codelco, una empresa que entrega sus excedentes a todos los chilenos?

Es saber que lo que se hace acá es, aunque sea, un granito chiquito de arena. Aquí somos un equipo y apporto para que no haya ningún accidentado. Ese va a ser mi aporte para Chile porque una vida vale mucho.

Cambiar para perdurar



Este es el panorama de esta semana que termina: el dólar va en aumento con una cotización de \$ 914, el cobre a la baja a un precio de 3,57 dólares la libra (25 centavos menos que hace 30 días), la ocupación en minería ha disminuido 4,2% en 12 meses, el Índice Mensual de Actividad Económica (Imacec) de agosto es menos 0,9% comparado con igual mes del año pasado.

A eso podemos agregar factores internos, como la deuda de la Corporación, el retraso de los proyectos estructurales, menor producción y alza de costos, lo que se tradujo en que este jueves la agencia Moody's aumentó el riesgo crediticio de Codelco, es decir, endeudarnos nos saldrá más caro.

Se trata, entonces, de una de las mayores tormentas que hemos debido enfrentar en toda la historia de la compañía y que no podemos desconocer. Por el contrario, tenemos la obligación ética de enfrentarla y superarla.

Y lo vamos a hacer mediante un concepto con el que nos hemos familiarizado desde hace ya bastante tiempo: el cambio, la transformación en la manera en que gestionamos el negocio. Si lo llevamos a nuestra División, se trata de identificar qué debemos hacer en El Teniente para remontar los indicadores del negocio y ser el pilar sobre el que se afirme la empresa en este complicado momento.

En las reuniones que hemos sostenido en estos meses con más de 500 trabajadores y trabajadoras para comunicarles la estrategia de los próximos años, los participantes han sido claros en sus planteamientos: debemos transformarnos porque tenemos vulnerabilidades estructurales importantes, leyes minerales decrecientes, recursos hídricos escasos, comunidades más exigentes y un contexto ambiental mucho más restrictivo.

Si pretendemos mantener nuestras prácticas de trabajar en silos, sin coordinación, con gastos excesivos o innecesarios, sin compartir información, con una deficiente integración con las empresas colaboradoras, entre otros resabios, perderemos competitividad, la comunidad no permitirá que sigamos desarrollando nuestra actividad, pondremos en peligro la viabilidad del negocio, perderemos la credibilidad del Estado y el país y, en el extremo, alcanzaremos un grado de inestabilidad insostenible.

Por el contrario, efectuar el cambio de las conductas que ejecutamos a diario en el trabajo nos per-

Si pretendemos mantener nuestras prácticas de trabajar en silos, sin coordinación, con gastos excesivos o innecesarios, sin compartir información, con una deficiente integración con las empresas colaboradoras, entre otros resabios, perderemos competitividad, la comunidad no permitirá que sigamos desarrollando nuestra actividad, pondremos en peligro la viabilidad del negocio, perderemos la credibilidad del Estado y el país y, en el extremo, alcanzaremos un grado de inestabilidad insostenible.

mitirá instalar una nueva cultura que involucre a todos, donde las opiniones sean consideradas, con equipos flexibles, de alto desempeño y gestión ágil, presionando a la mejora de resultados con innovación y tecnología y, más que nada, mediante el desarrollo de equipos y personas en un ambiente meritocrático, diverso, inclusivo y de confianza.

Como ven, es una transformación que debe incluirnos a todos, ya que es de perogrullo afirmar que somos nosotros y no las máquinas los que debemos hacer el giro en el momento actual. Perder tiempo es poner en peligro los sueños de un Teniente mejor, es perder la oportunidad de ser la generación que levantó a la empresa tras un momento difícil, como lo hicieron muchas veces quienes nos antecedieron en esta actividad.

No es un llamado, entonces, no es una invitación, es tener la convicción de que es el único camino que nos permitirá entregar a nosotros mismos, a nuestras familias, a la región y al país una empresa exitosa para los próximos 50 años.

Cuento con cada uno y cada una de ustedes para lograrlo.

Andrés Music Garrido

Gerente general Codelco División El Teniente

NUESTRAS DECISIONES EN CONTEXTO ACTUAL

Peligro v/s Oportunidad

Andrés Music G.
Gerente General
Octubre 2023

Llamado del gerente General ante el complejo escenario del negocio:

Tomar las mejores decisiones y **gestionar con excelencia**

A pocos meses del término del año y en una reunión con superintendentes, directores y el Comité Ejecutivo Divisional, el gerente general de El Teniente, Andrés Music, reiteró la necesidad de trabajar en equipo, gestionar con excelencia y con austeridad para hacer frente al complejo escenario que vive la empresa y para cumplir los compromisos con la Corporación.

A pocos meses del término del año y en una reunión con superintendentes, directores y el Comité Ejecutivo Divisional, el gerente General de El Teniente, Andrés Music, reiteró la necesidad de trabajar en equipo, gestionar con excelencia y con austeridad para hacer frente al complejo escenario que vive la empresa y para cumplir los compromisos con la Corporación.

Fortalecer el compromiso individual y colectivo en un contexto de alta complejidad para Codelco y en el que se requiere de todos y todas para superarlo, fueron los objetivos del gerente general de El Teniente, Andrés Music en el encuentro que sostuvo con superintendentes, directores y el Comité Ejecutivo Divisional.

En la ocasión, Music reafirmó la necesidad de trabajar en equipo y gestionar con excelencia para cumplir los compromisos con la Corporación, el país y la región. "Buscamos el entendimiento de la difícil situación que vivimos en la Corporación, que seamos conscientes que tenemos una responsabilidad desde nuestros roles y que

las crisis son oportunidades para crear valor. Este año la Corporación tendrá uno de sus peores resultados en cuanto a producción de cobre y aportes al Estado, a lo que se suma un alto nivel de endeudamiento para financiar los proyectos estructurales”, planteó Music a los y las directivas asistentes.

Involucramiento, apertura y confianza

En el encuentro, el ejecutivo sostuvo que, si bien desde el área técnica pueden existir posibilidades de mejora, el principal desafío “no está en lo técnico, sino en cómo resolvemos los problemas. Los equipos multidisciplinarios van a necesitar no solo entender las dificultades, sino

involucrarse en la solución con apertura y confianza en sus equipos”.

Music hizo hincapié en que si bien la situación es difícil “no puede quedar un ánimo apesadumbrado. Ahí está nuestra virtud, en darnos cuenta de lo que está pasando para revertir ahora la situación. Esa es nuestra responsabilidad, debemos mejorar, desafiarnos y aspirar a más. Tenemos que mejorar en seguridad, cumplir del plan de producción, contener los costos, cuidar el medioambiente y sobre todo, la puesta en marcha de los proyectos”.

Este impulso, recalcó Music, debe ir, necesariamente, alineado con la estrategia de seguridad pues “lo más complejo durante la reciente visita del Presidente Ejecutivo hace unas semanas, fue hablar de seguridad y dar explicaciones. No voy a tolerar más accidentes con tiempo perdido ni menos una fatalidad”, recalcó.

Alineados para generar cambios urgentes



Buscar mejoras, innovar y hacer sinergia

“Tenemos el desafío de motivar, de hacer esta bajada a las y los trabajadores, a los equipos de terceros, entendiendo que los resultados no son buenos, pero de tal forma que todos y todas nos movilizemos a buscar mejores cosas, a innovar y hacer sinergia”.

Millaray Farías, superintendente Servicios Mina



Desafíos más allá de lo técnico

“Estamos frente a un momento complejo y nuestra compañía nos exige trabajar unidos, en equipo. El desafío va más allá de lo técnico y tenemos que lograr el involucramiento todos y todas quienes trabajamos día a día en El Teniente, que nos desafiamos continuamente para obtener un resultado mejor para dar todo por Chile”.

Carlos Narbona, superintendente Confiabilidad Plantas



Motivación para hacer las cosas de manera distinta

“Es importante tener en cuenta que esto es un negocio y que sus resultados impactan en las personas, entonces este contexto es también una motivación para hacer las cosas de manera distinta y estoy seguro que, entre todos, vamos a sacar a adelante no solo a la División, sino que a la Corporación”.

Ignacio Jansson, jefe de Unidad Sub-6



El cambio es ahora, no en otro momento

“Tenemos un mejor entendimiento del difícil contexto en el que estamos y que el foco está puesto en nosotros, tanto el problema como la solución está en cada uno de nosotros, tenemos una responsabilidad y un deber. La situación de la empresa no es fácil y eso nos tiene que motivar a que el cambio es ahora, no en otro momento”.

Ignacio Salinas, director de Interferencias y Rol de Cliente



Cobre profundiza caída a precio mínimo en 11 meses

El precio del cobre retrocedió el 5 de octubre hasta cotizar en los US\$ 3,56 la libra, su precio mínimo en los últimos 11 meses.

El costo del metal rojo, explicaron los expertos, cayó ante los temores por una desaceleración de la economía global, especialmente por las bajas perspectivas económicas para China y por las expectativas de nuevos aumentos de los inventarios de bolsa y la fortaleza del dólar, lo que hizo cundir la preocupación por la demanda de metales industriales.

Las existencias de cobre en los almacenes registrados de la Bolsa de Metales de Londres han subido más de 200% desde mediados de julio y están en un máximo desde mayo del año pasado.

US\$ 3.57

la libra es la cotización internacional mínima del cobre desde noviembre del 2022

Rebajan nota crediticia a Codelco

La agencia clasificadora de riesgo Moody's informó una rebaja en la nota crediticia de Codelco, indicador que pasó desde A3 a Baa1.

En su fundamentación, la entidad explicó que la determinación de reducir las clasificaciones de deuda a la Corporación “se sustentan en el debilitamiento del perfil crediticio de Codelco debido a menores volúmenes de producción, consecuentemente mayores costos, y mayores requerimientos de gasto de capital para mejorar los niveles de producción y asegurar el perfil de producción de largo plazo de la compañía sustentado en volúmenes en niveles históricos de alrededor de 1,7 millones de toneladas por año, sobre una base consolidada”.

El documento sostiene que “la perspectiva negativa incorpora la expectativa de Moody's de que Codelco se mantendrá en una posición débil en la categoría de rating, debido al alto endeudamiento y la débil cobertura de intereses, así como la limitada visibilidad en torno a la capacidad de la compañía para restablecer el crecimiento de los beneficios y generar un flujo de caja libre positivo. La capacidad de Codelco de continuar invirtiendo para mantener los volúmenes de producción y controlar los costos operacionales es clave para mejorar sus métricas crediticias en los próximos 12 a 18 meses”.

YO ME COMPROMETO
PORQUE

QUIERO
MI VIDA

Agosto 2023

¿Cómo Vamos Codelco?

Corporativo

El Teniente



PRODUCCIÓN

-10,3% ⊗

-13,1% ⊗



COSTO C1

7,6% ⊗

-13,7% ✓



COSTO C3

13,3% ⊗

7% ⊗

Cómo lo hizo el equipo de la Mina Sur para subir **20 puntos en el Barómetro ITC**



La medición realizada en septiembre y que es previa a la que se realizará a nivel corporativo en noviembre, mostró el resultado en un área que generó instancias y formas de trabajar sustentadas en la apertura y confianza en distintas temáticas: seguridad, producción, trabajo en equipo, diversidad e inclusión, entre otras.



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





166 tenientinos (as) integran el equipo de la Mina Sur

El Barómetro ITC es una herramienta de apoyo que utiliza El Teniente y que permite obtener resultados para evaluar la efectividad e impacto de los planes de mejora que se realizan durante el año. Y a pocas semanas de que se realice la encuesta online Índice de Transformación Codelco (ITC), que mide la cultura de la organización, el equipo de la Mina Sur se destacó por subir en la encuesta realizada en septiembre 20 puntos en elemen-

tos como Apertura y Confianza, y Desarrollo y Talento.

“Como Mina Sur durante este año hemos realizado diversas actividades que nos han permitido conectar con el propósito común que es Dar Todo por Chile”, cuenta la superintendente Katherine Feliu para explicar el ascenso de 56 a 76 puntos (en una escala de 1 a 100) en la medición que evidencia los avances respecto a la transformación, contenido valioso para

priorizar los elementos en los que hay que enfocar los esfuerzos para mejorar continuamente.

Como equipo tuvieron visitas de familiares que fueron a la mina a conocer como trabajan sus padres, madres, esposas, esposos, hijos e hijas. También realizaron actividades extraprogramáticas que unieron más al grupo.

Todo ello sumado a talleres para lograr el alineamiento de todos y todas con los objetivos del área.





¿Qué iniciativas realizaron?

- Durante el 2023 organizaron un trabajo conjunto para generar instancias y formas de trabajar que den vida a la apertura y confianza en distintas temáticas: seguridad, producción, trabajo en equipo, diversidad e inclusión, entre otras.
- Fomentar los reconocimientos a distintos niveles y conectar con la responsabilidad personal e involucramiento de todos quienes conforman la organización.
- En julio, el área realizó un taller para delinear su estrategia como equipo durante el segundo semestre del año, instancia que buscaba mostrar el contexto del negocio a trabajadores (as) y levantar acciones que los llevarán a desafiarse en sus metas y límites técnicos ya conocidos.
- Desarrollar como equipo un sello que impulse un liderazgo retador, buscando que como equipo hagan más de lo que creían posible para la Mina Sur.



¿Qué lograron?

- El desafío desarrollado en la Mina Sur permitió al área lograr, con seguridad, metas productivas de 30 mil tpd (toneladas por día) en Diablo Regimiento y 20 mil tpd en Pacífico Superior.
- Impulsar el uso de la automatización para aumentar las reservas de barro extraídas, alcanzando más de 140 mil toneladas de barro extraídas durante septiembre.

“El desafío de la transformación nos ha impulsado a generar instancias para expandir nuestra visión compartida y a potenciar el uso de los talentos que posee la organización a todo nivel para alcanzar las metas de cara a fin de año”, destaca la superintendente Feliú.



**Abner Sánchez,
operador Diablo
Regimiento:**

“En la superintendencia hemos dialogado sobre los elementos foco del ITC y la relación con la jefatura siempre es de puerta abiertas y nos mantienen informados que los que viene a futuro. Nos capacitamos, creemos en la automatización y valoramos los reconocimientos porque nos motivan a crecer”.



**Francisco Castro, jefe
de unidad Diablo
Regimiento:**

“Entre supervisores y operadores armamos un plan robusto para alcanzar los objetivos del segundo semestre. Tras el evento sísmico tomó más relevancia ejecutar este plan que está centrado en las personas y abarca capacitaciones, salud y calidad de vida, valor social y ambiente laboral”.



**Fredy Álvarez, jefe
de turno Diablo
Regimiento:**

“Nos comprometimos en mejorar tras el ITC pasado y fue así que abordamos los distintos focos con los trabajadores reforzando la comunicación, la confianza y entregando las herramientas y facilidades para su desarrollo personal, reconociéndolos por su compromiso y cumplimiento de sus metas”.



**Carlos Vergara, jefe
de unidad Pacífico
Superior:**

“Como unidad destacamos el aumento en el barómetro de “Desarrollo de Talento” y hago el link a la programación y ejecución de cursos y capacitaciones donde todo es ganar-ganar: ganan los trabajadores al ampliar su capacidad de operar distintos equipos y la unidad al disponer de mayor flexibilidad en la operación”.



**Francisco Arévalo,
jefe de proceso
Pacífico Superior:**

“Hemos buscado que operadores y operadoras se desarrollen a través de múltiples experiencias de formación y potenciar sus capacidades, ya sea para realizar una operación de extracción autónoma o manual, o bien, para realizar labores de reducción secundaria o mantención y reparación”.



**Víctor Ibarra. Jefe
de turno Pacífico
Superior:**

“Valoro los buenos resultados obtenidos y, sin duda, son el resultado del compromiso de los operadores que, con su gran aporte, dedicación y trabajo, han creado valor. Seguiremos capacitando, apoyando y dando oportunidades al equipo para lograr nuestro propósito, que es Dar todo por Chile”.



**Juan Araya,
operador Pacífico
Superior:**

“El avance como unidad y equipo de trabajo parte con la seguridad y capacitaciones. Destaco la incorporación de mujeres, grandes operadoras que demuestran los avances en nuestra unidad en inclusión. También somos un solo equipo con las empresas colaboradoras con los que avanzamos juntos para alcanzar las metas”.



**Katherine Feliú,
superintendente
Mina Sur:**

“Dado el contexto Divisinal nos hemos visto desafiados a cumplir de forma impecable con nuestras metas en seguridad y producción, y para eso sabemos que lo logramos con trabajo en equipo e involucramiento de toda la línea en la organización porque cada idea cuenta para alcanzar la Transformación que Codelco necesita”.

ITC

Índice Transformación Codelco



**Apertura y confianza:
Fomentar la honestidad,
la transparencia
y el diálogo sincero
y abierto**



Uno de los seis elementos prioritarios del ITC promueve la interacción entre los líderes y los integrantes de la organización. En El Teniente, un ejemplo claro de esa práctica son las bajadas de la estrategia que ha realizado el gerente general ante más de 500 trabajadores (as) hasta ahora.

El Índice de Transformación Codelco (ITC) mide cómo avanza el proceso de transformación en la Corporación y con este propósito, en noviembre próximo se realizará una nueva encuesta para tener una mirada más amplia de los distintos aspectos que impactan en nuestro desempeño organizacional.

Uno de elementos prioritarios es la apertura y confianza, que busca medir si se cumple que los líderes fomenten la honestidad, la transparencia y el diálogo sincero y abierto.

En El Teniente un ejemplo palpable de esta práctica es la realización de las bajadas de la estrategia a cargo del gerente general, Andrés Music. Estos encuentros con trabajadores (as), supervisores, ejecutivos y colaboradores; son el primer paso para conectar con el proceso de transformación de la Corporación y que implica que entendamos nuestra hoja de ruta y estrategias, para cumplir los compromisos productivos, sociales y medioambientales.

“Debemos hacer las cosas de una manera distinta: incorporar la excelencia operacional y la innovación como valores permanentes; mejorar la dinámica del funcionamiento de los equipos de trabajo, haciéndola más ágil y colaborativa; y fomentar el desarrollo de líderes cercanos que conectan, desafían, desarrollan e integran”, explica Music.

“La transformación no es un hito concreto, puntual ni acotado, sino que es un proceso largo, en el que, primero, debemos entender nuestro contexto y cuál es nuestra hoja de ruta. Va por etapas. Todo esto será posible si cada uno de nosotros tiene el convencimiento de que podemos lograrlo. Solo podemos ser protagonistas de nuestra propia transformación si somos responsables de nuestros actos y nos hacemos cargo de aquellas cosas que queremos cambiar, con un sentido de urgencia y pertenencia”, agrega el ejecutivo para reforzar la importancia del diálogo entre los líderes y los y las integrantes de la organización.



Conoce los cinco riesgos críticos priorizados de la Fundición Caletones

El Comité Fundición definió riesgos para cada macroproceso, a partir de la identificación de 16 riesgos críticos, de los 28 establecidos por la Corporación, en sus operaciones.



RIESGO CRÍTICO 1 – Contacto con energía eléctrica

“Los riesgos asociados a la interacción con energía eléctrica están presentes en todos los procesos de la fundición. Hoy es prioritario volver a lo básico, apegarnos a nuestros procedimientos, reglamentos y estándares de seguridad, que nos ayudan a hacer el trabajo bien hecho, con personal calificado competente y que nos apeguemos a nuestras reglas”.

Eric Maldonado, jefe de Unidad Mantenimiento Plantas



RIESGO CRÍTICO 3 – Aplastamiento/ atrapamiento por carga suspendida

“Como unidad que interactúa día a día con la operación de un puente grúa, debemos tener consciencia y claridad que las maniobras de izaje no permiten errores, pues cualquier evento puede tener consecuencias desastrosas. Para ello, es fundamental reforzar la disciplina, el apego incondicional a los controles críticos y estar constantemente haciendo verificaciones”.

Carlos Soto, jefe de Unidad Refinación y Moldeo



RIESGO CRÍTICO 12 – Contacto con material fundido

“Convivir a diario con este riesgo conlleva mantener una constante atención a las medidas de control que se han implementado, con principal foco en nuestro rol de dueño del área, si detectamos alguna desviación, corregirla de inmediato y no degradar las medidas de control, que nos ayudan a la mejor estrategia para controlar y minimizar los eventos de riesgos no deseados”.

Carlos Sáez, analista especialista Superintendencia Procesos



RIESGO CRÍTICO 7 – Contacto con sustancia química peligrosa

“Es relevante este riesgo crítico ya que tenemos almacenada una cantidad considerable de sustancias químicas. Se hizo un levantamiento de todas las sustancias peligrosas y se está tratando el tema en cada unidad para mantener todos los controles preventivos y mitigadores al día. Todos y todas debemos estar involucrados para realizar las tareas de manera adecuada”.

Carla Oteiza, agente de Cambio



RIESGO CRÍTICO 27 - Atropello

“Estamos trabajando fuertemente en pasar de controles mitigadores a preventivos, con disciplina y buenos planes de tránsito, para evitar la interacción de las personas con equipos y/o vehículos, sin que se degraden los controles. Seamos estrictos y rigurosos en lo preventivo, cuidémonos y si vemos condiciones subestándar, ocupemos las herramientas que tenemos, como la Tarjeta Verde”.

Sebastián Pérez, analista especialista Procesos Superintendencia Flotación de Escorias

Gerardo Sánchez, gerente de Fundición:

“Nuestra obligación primordial es cumplir y hacer cumplir nuestros procedimientos”

En Caletones, cada unidad operativa cuenta con riesgos críticos priorizados, con iniciativas de seguimiento y control. “Varios de ellos los venimos trabajando hace tiempo”, asegura Sánchez.



De los 28 Riesgos Críticos definidos por la Corporación, en la Fundición Caletones identificaron 16 aplicables a la gerencia. “Como tenemos una amplia variedad de procesos y operaciones, hicimos una priorización de los top 5 para cada macroproceso de la Fundición, que se pueden agrupar en las cuatro superintendencias operativas: Procesos Fundición; Plantas Fundición; Flotación de Escorias; y Mantenimiento”, explica Gerardo Sánchez, gerente de Fundición.

La estrategia, afirma Sánchez, implicó establecer líderes para cada riesgo crítico aplicable. “Estos supervisores participan en las mesas o gobernanza divisional. Para cada Riesgo Crítico, estamos desarrollando líneas base para determinar las brechas en relación al estado deseado de cada control preventivo y mitigador”, profundiza.

Y si bien han evidenciado avances en todos, “evidentemente la

prioridad ha sido el Riesgo Crítico 1 (contacto con energía eléctrica) dado el contexto divisional y el 12 (contacto con material fundido), que aplica en toda su extensión a la Fundición”.

De hecho, a raíz de un incidente de arc-flash (descarga eléctrica no controlada) a principios de año, se reforzó el trabajo de la mesa eléctrica Fundición, conformada por todos los profesionales eléctricos, quienes se han desplegado por todas las salas y verificado las competencias de todos los electricistas que prestan servicios en el área.

Medidas concretas

Sánchez plantea que han promovido “abiertamente la identificación de brechas o desviaciones” y que “también se ha bajado el mensaje a nivel operativo, para robustecer la elaboración de los ART, asegurar que estén identificados los riesgos

críticos y que estén operativos los controles. Esta misión es clave con la supervisión de primera línea, que conforman los jefes de operaciones y de mantenimiento”.

Reforzar esa comunicación, entonces, se vuelve primordial: “El foco principal en el Plan de 100 días será validar la efectividad de los controles preventivos y mitigadores de los Top 5. Además, tal como comento semana a semana con la supervisión de primera línea, nuestra obligación primordial es cumplir y hacer cumplir nuestros procedimientos e instructivos y jamás exponernos a riesgos no controlados”.

“Este año no ha sido bueno en materia de seguridad y nuestro compromiso es retomar nuestro estándar que grandes resultados nos brindó hasta muy poco tiempo atrás. Estoy convencido que unidos con este propósito de alta connotación ética y moral, lo sacaremos adelante”, añade.

Comité Ejecutivo asume rol protagónico en la gestión del cambio en seguridad

En un taller realizado en Coya se promovió la construcción, co-diseño y desarrollo en conjunto de acciones que fortalezcan la Estrategia Corporativa de Seguridad.



El Comité Ejecutivo Divisional de El Teniente participó en el taller de Gestión del Cambio que estuvo a cargo del director Corporativo de Análisis y Mejoramiento de Seguridad y Salud Ocupacional, Claudio Yáñez, y que es parte de la habilitación de la fase 2 de la Estrategia de Seguridad de Codelco.

En la reunión se repasaron historias de cambio y aprendizajes de la industria, para lograr el cambio de paradigma existente en la corporación y movilizar a la acción.

“Esta etapa dispone el despliegue en terreno de la estrategia y para lograr ese objetivo, esto no puede ser a través solamente de una definición corporativa, sino que tiene que construirse, codiseñarse y desarrollarse en conjunto con cada uno de las divisiones”, explicó Yáñez.

“Hoy, en el Teniente, el Comité Ejecutivo pasó a tomar un rol mucho más activo y protagónico para desarrollar los énfasis respecto a la gestión del cambio.

Y ahí es importante la participación de todos, de las operaciones, del mantenimiento, de la administración, de los contratos, entre otros, porque todos tienen un aporte que entregar a la gestión del cambio en materia de control del despliegue”, agregó.

El gerente de Seguridad y Salud Ocupacional de la división, Maximiliano González, aseguró que “buscamos generar un análisis del escenario actual de la Estrategia en la división frente al cambio requerido y definir los elementos priorizados para liderar la Gestión del Cambio a través del Equipo Ejecutivo”.

Claudio Yáñez planteó que “creemos que el Comité va a llegar a una acción efectiva de cambio en la organización y que se va a reflejar en el corto plazo en algunos aspectos y en el mediano plazo en otros. Pero que, sin duda, lo que van a hacer en conjunto es que la gestión de los controles críticos se transformará en un rango distintivo de la organización”.

Planta SAG 2 de División El Teniente celebró 20 años



El Proceso de Molienda Semi Autógena (SAG) de la Concentradora de El Teniente fue inaugurado en 2003. En la celebración, se reconoció a 9 trabajadores que han estado desde los inicios de su operación.

En equipo y reconociendo la trayectoria y trabajo de quienes están desde el primer día en el proceso, la Planta SAG 2 celebró los 20 años desde que comenzó a funcionar en 2003, cuando generó un impacto en la actualización tecnológica en la molienda de El Teniente.

El superintendente del área, Carlos Benavente, cuenta que “esta planta vino a modernizar el sistema de producción, y simplificarlo, y hoy buscamos continuar con el desafío constante de mejorar la seguridad e impulsar la modernidad de la planta. En el equipo tenemos muchas ganas de seguir mejorando, hay mucha unidad, compromiso, por saber lo relevante que es esta operación para Codelco”.

En la instancia, se reconoció a 9 trabajadores que han estado desde la implementación de la Planta: Seth Campos, Jaime Canales, Domingo Espina, Marcial Trincado, Néstor Gaete, Felipe Ramírez, Claudio Guerrero, Alberto Peña y Víctor Vargas.

La voz de los pioneros



Jaime Canales, mantenedor experto mecánico:

“Tuvimos que ir a Chuquicamata porque ellos tenían SAG y aprendimos sobre los problemas de mantención. Hoy estoy a cargo de la mantención de la planta flotación del SAG y con un grupo de mecánicos jóvenes hemos conjugado la experiencia y la mirada nueva que traen los chicos”.



Felipe Ramírez, jefe de turno:

“Llegué desde Sewell al SAG en 2005. Fue impresionante porque pasé de una planta casi centenaria a la que era considerada más moderna de Sudamérica. Nos costó un poco adaptarnos a algo tan nuevo, pero lo logramos y estar acá 20 años después es emocionante”.



Alberto Peña, supervisor CAINSA:

“Han pasado buenos amigos por acá y a la gente con la que he trabajado, la considero como una familia. Somos buenos compañeros y me siento orgulloso de haber estado en el SAG 2 desde que partió”.



Domingo Espina, supervisor de aseo industrial de McLean:

“Partimos en septiembre del 2003 y tuvimos hartos trabajos porque la carga era demasiada, pero dimos la pelea y salimos adelante. Acá he tenido buenas jefaturas y grandes compañeros. Estoy agradecido y, lo importante, es que siempre hemos trabajado con la seguridad como prioridad”.



Planta de Chancado Secundario Terciario impulsa la Excelencia Operacional con Diálogos de Desempeño

En un esfuerzo continuo por fortalecer la excelencia operacional y reforzar el desafío por alcanzar la aspiración de **64 mil toneladas por día**, la Planta de Chancado Secundario Terciario ha implementado con éxito Diálogos de Desempeño (DdD) entre jefes de turno y sus equipos.

Desde marzo, al inicio de cada turno, se lleva a cabo esta instancia donde se revisan indicadores productivos, proporcionando a los equipos un espacio de análisis y reflexión que los empuja hacia la mejora continua.

Se reconoce el compromiso de la Planta de Chancado Secundario Terciario con las prácticas C+, destacando la adherencia y el nivel de madurez que han alcanzado los diálogos, lo que se ha podido evidenciar a través de múltiples Confirmaciones de Rol (CdR) realizadas en la plataforma SisApp.



53 Confirmaciones de Rol (CdR) realizadas entre abril y septiembre

Aumento de madurez de Diálogos de Desempeño (DdD) de un 60% a un 90%

CdR apalancadas transversalmente por gerente, superintendente, jefe de unidad e ingeniero de Procesos

YO ME COMPROMETO
PORQUE

QUIERO
MI VIDA



¿Qué es un Diálogo de Desempeño?

Esta práctica del **Sistema de Gestión C+** es una instancia de **reunión** estructurada y regular, entre el líder y su equipo, para hacer **seguimiento al desempeño operacional** a través de indicadores específicos para cada proceso y nivel.

Con el objetivo de **identificar oportunamente brechas** y **acordar en conjunto compromisos** para abordarlas, empoderando a cada miembro del equipo en su rol.



“Esta metodología nos ha ayudado a ver pequeños, medianos y grandes problemas en la planta, darles un seguimiento y comprometernos como grupo en mejorar las condiciones, enfocados en la producción, con muy buen resultado en operación y mantención. El diálogo de desempeño que hacemos diariamente al inicio de turno nos guía mejor y nos comprometemos todos, enfocados en cumplir la aspiración de la planta con seguridad y buenas prácticas”.

Aquiles Arenas, operador Planta



“Es una herramienta importante, porque podemos ir atacando puntos vulnerables y tomar acciones rápidas. Me gusta fomentar la participación del equipo, empoderarlos y comprometerlos con los indicadores del área, sin dejar de lado la seguridad. Día a día hay tanto movimiento, que es difícil organizar los focos, pero con el diálogo podemos ver los problemas que hubo y organizarnos”.

Alex Barahona, jefe de turno Operaciones



“El diálogo de desempeño es una instancia de revisión con el equipo del rendimiento del proceso, identificando brechas, oportunidades y amenazas que puedan poner en riesgo el cumplimiento de las metas. El primer paso fue la implementación, definición de indicadores y modelos a seguir según el estándar entregado por el equipo C+, quienes ponen todo su profesionalismo a disposición. Desarrollar un diálogo de desempeño permite a todo el equipo estar alineados con nuestro propósito, asumiendo compromisos y desafíos”.

Jefe de Unidad Proceso Chanchado Secundario Terciario



Talleres Inspira: convicción y convencimiento en el proceso de transformación

Esta semana se dio inicio a estos encuentros, que son una segunda etapa de las bajadas estratégicas y que buscan fortalecer la motivación para involucrarse y participar de los cambios necesarios para alcanzar de mejor manera el propósito de Dar todo por Chile.

Propósito, cultura y estrategia fueron los conceptos clave que involucraron las bajadas estratégicas lideradas por el gerente general de El Teniente y que han convocado a más de 500 personas. Esta semana, se dio inicio a la segunda etapa de implementación del proceso de transformación, con los Talleres Inspira, que buscan, una vez conocido el plan y la estrategia, desarrollar convencimiento y convicción en los equipos para involucrarse y participar como protagonistas de los cambios.

El encuentro, liderado por el consultor y asesor del proceso de transformación Rubén Sepúlveda, reunió a dieciséis participantes de distintas áreas de la división.

“El modelo de transformación tiene detrás una forma de implementarse con dos grandes conceptos: entendimiento y convicción. En la primera fase, de las bajadas con la Gerencia General, se hace un énfasis en el mapa estratégico. En estos talleres trabajamos en cómo conectamos las emociones y las colocamos a disposición

del proceso, para que las personas sean protagonistas”, sostiene Sepúlveda.

De lo personal a lo colectivo

El consultor destacó la apertura de las y los participantes que realizaron dinámicas que implicaron trabajo en equipo, desafíos creativos, comunicación y sensibilidad.

“Hay que tener coraje y ser valientes para mostrar las vulnerabilidades, rescato la generosidad que tuvieron al ponerse a disposición. Estas instancias son muy importantes porque son una reflexión que llevan a un estado personal y luego a un estado organizacional. Cuando una persona tiene la posibilidad de reflexionar respecto de su vida, sus sueños e inspiraciones y cómo eso lo puede llevar al mundo laboral, se logra lo que estamos buscando”, reflexionó Sepúlveda.

Programa de implementación



“Son instancias importantes para conectar como equipo, como personas y seguir inspirando a los que vienen. En el contexto que estamos, no es suficiente lo que hemos venido haciendo siempre y estos encuentros generan ese click para hacer un cambio y buscar una forma distinta de hacer las cosas para enfrentar los nuevos desafíos”.

Viviana Pavez, superintendente de Gestión de Producción, GRMD



“Fue algo distinto, en una buena forma, que me sirvió para aprender a conocer más a las personas, a mi mismo y utilizar esto para conectarme con todos y con el propósito común. Conocer las historias de las y los colegas hace conectarnos y siento que me voy con el desafío de conversar con mi equipo de trabajo y decirles que confío plenamente en ellos, que vamos a lograr lo que nos propongamos”.

Hugo Olmos, superintendente de Proceso Convencional, GPTA



“El taller fue entretenido, dinámico y muy sensible, en el que nos sacamos las corazas y nos dimos cuenta que no somos tan distintos, que nuestros propósitos se conectan con lo que hacemos acá arriba y esa es nuestra principal fortaleza. Lo importante es tener la convicción y ser coherentes con lo que deseamos”.

Andrew Madrid, superintendente Proceso Sewell



“Más que a los números, este taller apuntaba a la confianza, a la emoción, a una apertura a conversar y donde adquirimos herramientas clave para poder bajar la estrategia de la división hacia las y los trabajadores desde un punto de vista más emocional. Ese es mi desafío, traspasarle esto a mi equipo para aportar en este camino de transformación”.

Hugo Letelier, superintendente de Procesos Filtro

1.497 trabajadores (as) de empresas colaboradoras obtuvieron becas de educación superior

Este apoyo económico puede ser ocupado tanto por contratistas y subcontratistas como por sus cónyuges, hijos e hijas. De las 4.398 becas a nivel corporativo, 945 fueron asignadas a personas de la División El Teniente y 552 a quienes se desempeñan en la Cartera Proyectos Teniente.

Un tercio de las 4.398 Becas de Educación Superior que Codelco entrega a trabajadores/as de empresas colaboradoras, y que están establecidas en el Acuerdo Marco, fueron asignadas a personas de la División El Teniente, con 1.497 beneficiados.

Este apoyo económico pudo ser obtenidos por estudiantes que sean hijos (as), cónyuges o convivientes de trabajadores (as) contratistas, subcontratistas y/o los propios trabajadores (as).

Cada una de las becas entregó \$959.840 pesos brutos cada una que fueron entregados en septiembre pasado.

6.995

de estas becas han sido obtenidas por trabajadores/as contratistas de El Teniente y sus familias en los últimos seis años

\$959.840

brutos es el monto que alcanza el beneficio

Familia Meza Villarroel: “Un incentivo para forjar el futuro”



Irene Villarroel trabaja en Aramark y valora el apoyo para la educación de su hija. “El que ella fuera beneficiada con la beca significó una gran alegría, ya que es un incentivo en esta etapa en que comienza su carrera y para que pueda forjar su futuro. Obvio para mí como mamá es un incentivo para seguir adelante. Agradezco el aporte que nos brinda Codelco porque nos ayuda a cumplir el sueño de ver a mi hija ser una excelente profesional”.

Rocío Meza Villarroel, hija de Irene y estudiantes de psicología en la Universidad de O’Higgins, agrega que “estoy contenta de contar con este beneficio para seguir estudiando y de cierta forma ayudar a mis padres, que son quienes se esfuerzan para pagar mis estudios”.

Familia Farías Pinto: “Un gran apoyo”



Operador de MacLean, Juan Farías, se llena de orgullo para destacar el aporte a la educación de su hija de la beca entregada por Codelco. “Es genial porque es una gran salvación y un gran apoyo para el bolsillo de la familia. Nos ayuda muchísimo para costear el pago de la carrera y sus viajes. Es una bendición y estamos muy agradecidos del apoyo de Codelco”.

Sofía Farías Pinto, estudiante de técnico en enfermería en el DUOC de San Bernardo, agradeció el aporte y aseguró que “las becas de educación son una excelente iniciativa de Codelco porque entrega recursos con el que no contamos y que, en mi caso, me ha ayudado mucho”.

Familia Rocha Valdebenito: “Es un orgullo”



Para el inspector de calidad de obra de Gardilic, Juan Carlos Rocha, el beneficio entregado por Codelco es un ejemplo de apoyo a la diversidad. “Mi esposa obtuvo la beca y es excelente que se ayude a una mujer que ya es madre de hijos mayores a cumplir el sueño de estudiar una carrera de educación superior”.

Su esposa Ruth Valdebenito y estudiante de administración, recibió la noticia con “felicidad. Es un orgullo ser considerada con este beneficio y me servirá para pagar matrícula y mensualidad. En mi familia me abrazaron, estaban felices y me dijeron: es tu esfuerzo mamá, qué bien que la empresa donde trabaja nuestro papá haya tenido esa posibilidad”.



El Teniente reunió a emprendedores de Coya con empresas contratistas

Siete empresas presentaron sus servicios a más de una docena de empresas colaboradoras, con el objetivo de generar lazos, canales de difusión y trabajar en conjunto.

En el marco de la mesa de trabajo que la división mantiene junto con proveedores locales de Coya, en Machalí, la cuprífera gestionó un encuentro en el que emprendedores se reunieron con más de una docena de empresas contratistas.

“Los proveedores dieron a conocer sus trabajos y principalmente generaron lazos. Fue una bonita jornada, muy productiva y provechosa, donde hubo participación, consultas e intercambio de opiniones”, destacó Carlos Vásquez, supervisor de Comunidades de la Dirección de Desarrollo Comunitario.

Los coyinos agradecieron el encuentro. “Es muy bueno que Codelco nos de esta oportunidad de surgir y dar trabajo a las personas de Coya. Este espacio fue maravilloso para quienes participamos, agradecemos a las empresas que nos vinieron a escuchar y a Codelco por la oportunidad”, aseveró Domingo Bine, gerente empresa DBM Ingeniería y Servicios Industriales.

La gestora de Negocios de la Dirección de Abastecimiento Operaciones, Nancy Coronado, destacó que “los proveedores anhelaban mucho esta reunión, porque quieren

tener oportunidades de nuevos negocios y presencia en la División. Es una responsabilidad social que tiene El Teniente y un deber nuestro también abrir esos caminos”.

Mauricio Muñoz, director de Gestión y Fiscalización de Empresas Contratistas, secundó el punto. “Estamos insertos en una comunidad, trabajamos juntos con personas, familias y tenemos el compromiso de conectarlos con la oportunidad de ser parte también del proceso y el negocio, apuntando a marcar un valor social y económico”, dijo.

Generar espacios de encuentro



“Como empresas locales de Coya esperábamos esta presentación hace mucho tiempo, nos preparamos mucho porque sentimos que era una instancia para atraer clientes y estamos muy contentos y agradecidos, esperamos tener buenos resultados de esto”.

Margarita Osorio, gerenta de Finanzas V&M Hidráulicas



“Para nosotros ha sido maravilloso que Codelco nos de esta oportunidad para poder surgir y darle trabajo a las personas de Coya. Agradecemos también a las empresas que nos vinieron a escuchar”.

Domingo Bine, gerente DBM Ingeniería y Servicios Industriales



“Me encantó, diría que todos los proveedores tienen algo que de una u otra manera nos sirve. Maclean también nació acá, como una empresa familiar con cinco personas y me encantaría que muchas de estas personas pudieran hacer el mismo recorrido y lograr el mismo sueño”.

Susana Azar, gerenta de Operaciones Corporativas de Maclean



“Es importante que Codelco haya tenido la iniciativa de incluir a estas empresas, que se den a conocer, porque encontrarnos cara a cara, conocer las historias fortalece mucho y queda en la memoria”.

Ivonne Rivas, jefa de Adquisiciones de J.E.J Ingeniería



“Este es un camino que hemos venido trazando en términos de desarrollar a los proveedores locales, entendiendo que pueden tener una ventaja competitiva en términos logísticos y que genera buenos frutos para la División, en un buen relacionamiento con el entorno y generar desarrollo del territorio”.

Cristian Rodríguez, especialista senior de Comunidades, Codelco Casa Matriz



Fondo de Iniciativas Educativas apoya a docentes de San Antonio

En la Escuela Pedro Viveros Ormeño de Tejas Verdes, se llevó a cabo la ceremonia de suscripción de convenios y entrega de recursos con los dieciocho adjudicatarios de la cuarta versión del Fondo de Iniciativas Educativas de la Fundación de Desarrollo San Antonio Siglo XXI y su socio fundados Codelco División El Teniente. Los proyectos adjudicados se

orientan a la puesta a la implementación de salas sensoriales, desarrollo de huertos comunitarios, iniciativas de fomento a la lectura, rescate de la memoria y fortalecimiento de las expresiones artísticas y culturales de los estudiantes. El financiamiento beneficia a quince establecimientos educacionales municipales de San Antonio: 8 escuelas y 7

jardines infantiles y salas cuna.

El gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos, Germán Sandoval, gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de la División El Teniente, destacó que para la División “es motivo de orgullo reforzar el trabajo que hacen las educadoras y educadores con cada uno de sus niños en las diferentes escuelas de San Antonio”.

Trabajadores (as) de la Gerencia de Minas apoyan la renovación del Jardín Infantil Dintrans



Trabajadores y trabajadoras de la Superintendencia Ingeniería Mina de la Gerencia de Minas de Codelco División El Teniente entregaron galones de pintura e implementos de jardinería para el hermoseamiento del Jardín Infantil de la Población Dintrans, en Rancagua. La iniciativa beneficiará a más de 130 niños y niñas del sector, en la mejora de la

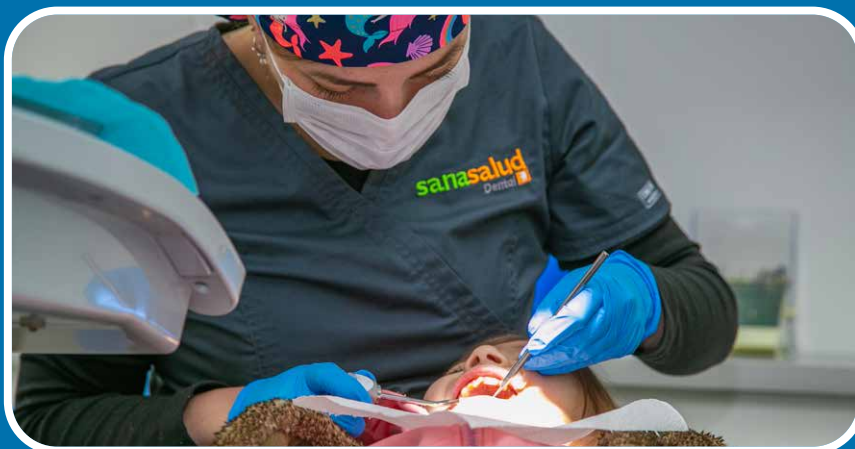
fachada y desarrollo del paisajismo territorial del establecimiento.

Cecilia Guzmán, educadora de párvulos del establecimiento educacional, valoró el apoyo y explicó que “estamos muy contentos por este voluntariado que integran personas que siempre nos han apadrinado. Gracias a esto, vamos seguir entregándoles lo mejor a los niños

y niñas, que es lo principal para nosotros”.

La iniciativa nació en diciembre del año pasado, cuando los voluntarios y voluntarias compartieron una fiesta navideña con menores de la Población Dintrans, pero la conexión entre ambas entidades surgió hace casi tres años, gracias al programa de voluntariado de la División.

Más de 100 atenciones gratuitas a niños y niñas se han realizado en Clínica Dental del Comité Santa María



Niños y niñas de Machalí y Rancagua han accedido, de forma gratuita, a atenciones dentales de primer nivel gracias al trabajo voluntario de odontólogos y odontólogas en la Clínica Dental del Comité Santa María, ubicada en el Estadio El Teniente.

En lo que va del año, ya son más de 100 las atenciones realizadas a estudiantes de colegios en ambas comunas, gracias a la coordinación que establece la Dirección de Desarrollo Comunitario con los territorios y las socias del comité, integrado por esposas de ejecutivos de la división.

En una de las últimas jornadas, fue el turno de estudiantes del Colegio Alberto Blest Gana de Rancagua. Tabita Urzúa, madre de Nicolás y Matías Rubilar, agradeció la oportunidad: “Me sirve demasiado porque encontrar horas en el policlínico es difícil y la atención acá es lo mejor, ha sido un siete, además que nos vienen a buscar y a dejar”.

“Nuestra principal labor es esta ayuda a la comunidad en esta clínica, a la que asisten personas en situación de vulnerabilidad y reciben atención dental completa, con exámenes e interconsulta a espe-

cialistas”, afirmó Eliana Cofré, socia del comité, quien agregó que si bien reciben a personas de todas las edades, este año el foco ha estado puesto en niños y niñas.

El supervisor de comunidades de la Dirección de Desarrollo Comunitario, Carlos Vásquez, enfatizó en la vinculación con el entorno: “En el marco de nuestro propósito ‘Damos Todo por Chile’ y nuestra entrega de valor social, esta se mide no sólo en la producción y en el cuidado del medio ambiente, sino que también en nuestra cercanía y conexión con la comunidad”.



Apoyo a la educación ambiental y reforestación con más de 700 árboles en Machalí

A partir de un acuerdo de colaboración entre Codelco División El Teniente y comunidades de Machalí, ya son 700 los árboles que la cuprífera ha entregado para ser plantados en diversos espacios de la comuna.

Elo, como parte de la estrategia de la cuprífera para hacerse cargo del triple valor social, económico y ambiental, en sus zonas de influencia. Así, a través de esta iniciativa, las especies que son traídas desde el vivero de la Hacienda Cauquenes perteneciente a la División, han hermosado diversos sectores de Machalí, como el cerro San Juan, donde

estudiantes del Liceo de Machalí, en conjunto con representantes de la minera y la agrupación Centro Cultural de las Artes y de la Ciencia, Enrique Castro Cid, plantaron ejemplares de lingue y maitén.

“Destacamos esta instancia donde realizamos este proceso de arborización de tal manera que las especies quedaran en un lugar seguro, con el compromiso de su mantención para generar espacios verdes para las y los vecinos”, apuntó Cristian Sanhueza, director de Desarrollo Comunitario de El Teniente.

VER NOTICIA EN
NUESTRAS REDES





BECAS EDUCACIONALES 2023

¡Hasta el 31
de octubre!

Recuerda que debes **respaldar el pago anticipado de Becas Educativas 2023** de tus hijos/as recibido en febrero 2023.

Este trámite aplica tanto para personal Rol A como Rol B y para todos los niveles educacionales (prebásica, básica/ media, educación superior).

El plazo máximo para la recepción de los **Certificados de Alumno/a Regular 2023*** es hasta el **31 de octubre de este año**. Una vez vencido este plazo, iniciaremos el proceso de regularización.

*Para estudiantes de Ed. Superior debes presentar tanto el certificado del 1er como del 2do semestre del 2023.

¿Cómo puedo realizar este trámite?

Se encuentra habilitado en la plataforma de **Autoservicios** el botón **“Gestión de Becas Estudiantes Antiguos”**, para que puedas hacernos llegar la documentación requerida.

Sigue la ruta...

Accede desde
mi.codelco.cl >
opción Sistema
GPS



Después de ingresar el o los certificados de alumno/a regular que correspondan, **debes firmar electrónicamente** este registro en DEC5**.

**DEC5: <https://5.dec.cl/empresa/codelco>

En caso de cualquier duda, puedes comunicarte con nosotros/as al correo:
becas_hijos@codelco.cl

Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre
GERENCIA GENERAL	6, 7, 8 y 9	Víctor Medina P.
GERENCIA RAJO SEWELL	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Luis Lizama G. Jaime Rivero L.
GERENCIA MINAS	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Carlos Vergara V. Millaray Fariás V.
GERENCIA PLANTA	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Eduardo Toro C. Gerardo Madrid S.
GERENCIA FUNDICIÓN	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Paula Calvo Ch. Francisco Castro B.
GERENCIA PROYECTOS	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Eduardo Lagos F. Pablo Soto G.
GERENCIA SERVICIOS	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Pablo Van Treek M. Samuel García O.
GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Nicolás Carle F. Alexandra Alcayaga V.
GERENCIA OBRAS MINA	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Francisca Soto F. Danny Sepulveda S.
GERENCIA TRANQUES, RELAVES Y REC. HIDRICOS	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Samuel Muñoz M. Sergio Guzman
GERENCIA RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Daniel Bustamante V. Irma Saavedra U.
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Carolina Aliaga M. Constanza Saffie V.
GERENCIA SUSTENTABILIDAD / A. EXTERNOS	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Milenka Gjakoni S. Patricio Oyanader V.
VTAP	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Zacarías Gómez U. Héctor Torres
VP - PROYECTO ANDES NORTE - NNM	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Nicolás Burgos E. Carlos Ruiz M.
VP - PROYECTO ANDESITA	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Isaac Navia M. Matías Riquelme M.
VP - PROYECTO ANDESITA Y DIAMANTE	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Fernando Carrillo S. Marcelo Silva O.
VP - PROYECTO CAREN	6, 7, 8 y 9 20, 21 y 22	Marcio Díaz C. Michael Molinet S.
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 995330430
- Vendo Depto 1D+1B en Santiago Centro (Metro Parque Almagro) excelente ubicación, cercano a Bancos, Universidades, Supermercado y Farmacia valor UF \$2.290, perfecto para estudiante... Interesados contactar al número +56989844860
- 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 departamento en Santiago Centro, seminuevo 1 dormitorio, estacionamiento, 2300 UF. Fono 56997457522.
- Vendo casa en Machalí condominio cerrado con máxima seguridad. 3 dormitorios, 2 baños, estacionamiento para 3 vehículos. \$ 150.000.000. Fono 979168910.

TU SALUD MENTAL PRIMERO

DET Radio

Depresión

En este nuevo capítulo de Tu Salud Mental Primero, el psicólogo clínico Ignacio Núñez Henríquez nos explicará todo sobre la depresión, sus síntomas y como tratarla adecuadamente para alcanzar un óptimo bienestar psicológico.



Programa Salud Mental



ESCUCHA NUESTRO PODCAST



CUANDO EL HAMBRE TE EMPIEZA A DOMINAR, ES PORQUE YA LLEGÓ

LA HORA DE LA CHOCA

EL PROGRAMA MÁS PRENDIDO DE LA RADIO DET

Todos los días 13:00 hrs.

UN PROGRAMA DE RADIO DET

Escúchanos en detradio.cl



CODELCO | El Teniente

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

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

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

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

Los elementos **foco** del ITC



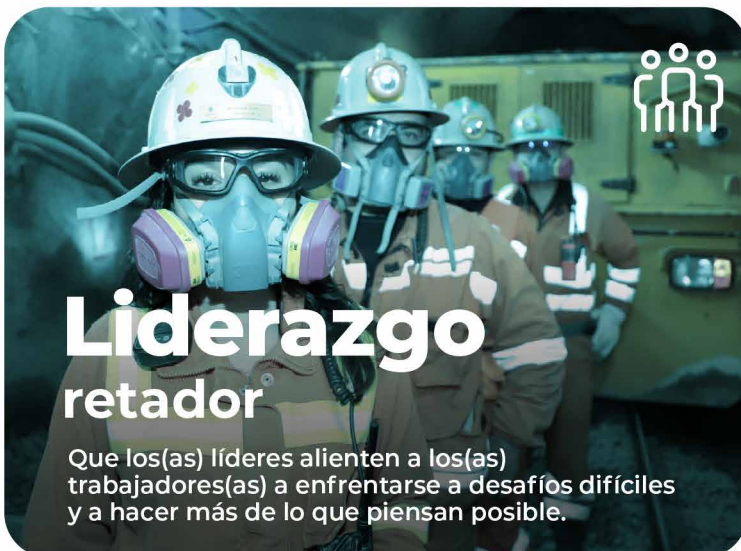
Visión compartida

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.



ITC

Índice Transformación Codelco