

Ret

Revista El Teniente

27
Agosto
2021

Año 52
Nº 2.481

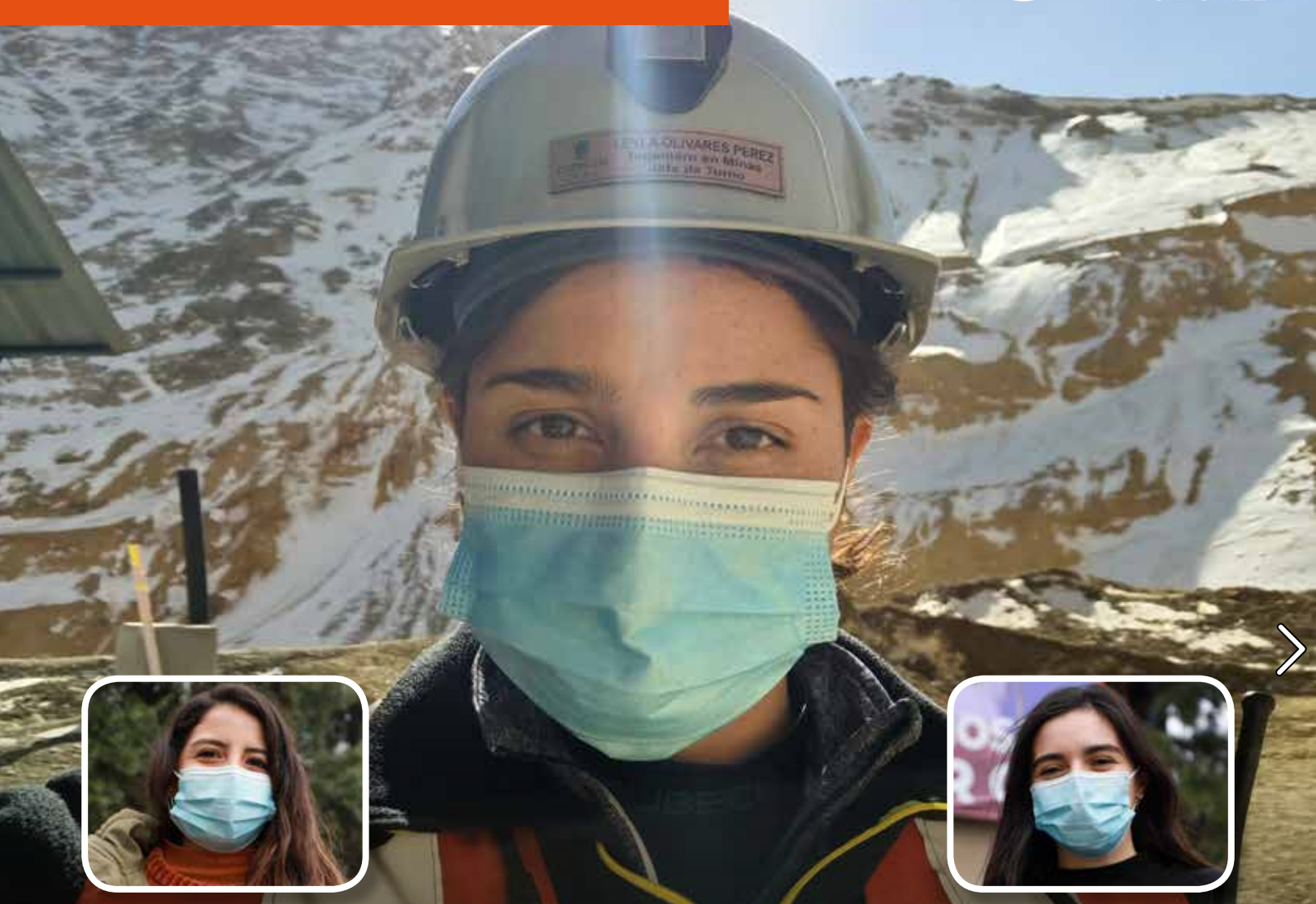


NOS TRANSFORMAMOS HOY
POR EL FUTURO DE CHILE



CODELCO
El Teniente

50 años
POR CHILE



La meta es llegar a un 10% de participación femenina al 2021

Tenientinas asumen como jefas de turno



PAG. 4



PAG. 14

**DÉFICIT DE NIEVE SE
MANTIENE Y OBLIGA
A CUIDAR EL AGUA**



El Teniente apoya a los Bomberos de Alhué



La Segunda Compañía de Bomberos de Alhué no contaba ni con un terreno ni con equipamiento para funcionar. Con el apoyo de la División, ahora sus 38 voluntarios podrán servir en forma más segura a la comunidad.

Los 38 voluntarios de la Segunda Compañía de Bomberos del sector La Línea, en Alhué, pueden servir de forma segura a la comunidad gracias al apoyo entregado por Codelco División El Teniente, que les aportó antes un terreno y ahora equipamiento para realizar su labor.

El director de la Segunda Compañía de Bomberos "Hacienda Alhué", Manuel González, resaltó que "hemos tenido el apoyo de Codelco desde el principio. Cuando empezamos colaboraron con el terreno, lo que nos ha permitido postular a un cuartel definitivo. Ahora nos entregan equipamiento de seguridad, lo que va a ayudar mucho a nuestros voluntarios y nos va a permitir seguir apoyando a la comunidad".

Esta iniciativa es parte de un plan más amplio de Codelco de involucrarse en temas de emergencia. Tanto dentro como fuera del área industrial.

El Director de Medioambiente de la División, Luis Hernán Concha, destacó iniciativas de El Teniente en aspectos como el combate y prevención de incendios forestales, mejoras de conectividad y como en este caso, mejoramiento de la capacidad de respuesta de organismos como Bomberos. "Podemos acercar a los voluntarios a una zona de Alhué en la que actualmente no había este tipo de servicios. Es una distancia considerable que en caso de una emergencia podría ser crucial", expresó.

Diversidad y transformación



**ESCUCHAR
EDITORIAL**

La pandemia ha hecho que el mundo cambie de manera acelerada y, con él, las empresas, nuestros hábitos y hasta la cultura. En todos los ámbitos, la forma "normal" de hacer las cosas fue repentinamente cuestionada y nos vimos en la necesidad de adaptarnos para sobrevivir.

El Covid-19 vino a confirmar la teoría de que una organización que no es capaz de cambiar y evolucionar, difícilmente podrá proyectarse hacia el futuro. Esa es la razón que justifica el proceso de transformación que lleva adelante Codelco y El Teniente y que se sostiene en la excelencia operacional, la excelencia en proyectos y el desarrollo de nuestros recursos y reservas, todos pilares necesarios para extender nuestra vida por 50 años más y cumplir la promesa que tenemos con todos los chilenos y chilenas.

El Teniente es un buen ejemplo de una empresa que ha sabido adaptarse a los tiempos y que -de manera consciente y responsable- tiene muy claro que para asegurar su futuro necesita acelerar el ritmo de sus transformaciones.

En sus 116 años de vida productiva, tenientinos y tenientinas han construido de manera colectiva y con sentido de unidad una historia de éxito, que nos llena de satisfacción, y que hoy se encarna en nuestro propósito **Damos todo por Chile**. Siento orgullo de ello y me siento honrado de liderar este equipo de trabajo.

Junto a una cultura de la seguridad y del cuidado integral de la salud de las personas, con compromisos de sustentabilidad claros y definidos y con una capacidad de escucha altamente desarrollada para entender y comprender a las comunidades, hoy estamos avanzando en la construcción de una organización diversa, que incluye en sus filas el talento, sin mirar las diferencias. En 10 años, prácticamente doblamos la presencia femenina en la operación, desde 4 a 8% y aspiramos a avanzar hasta el 15% en el 2024 y seguir elevando ese número en los años siguientes.

Somos una empresa que avanza en mejores herramientas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que apoya el crecimiento y desarrollo de sus integrantes, y que sistemáticamente se ha esfor-

Somos padres y madres, somos hermanos, voluntarios, deportistas, lectores, músicos o animalistas; al final personas completas que buscamos conectar nuestros propios proyectos con los de la organización en que laboramos. Y qué mejor que hacerlo en esta empresa, en que cada peso que genera aporta al objetivo de hacer de Chile un mejor país.

zado en retribuir de manera justa y responsable el esfuerzo y el compromiso de las personas.

Estoy convencido de que un ambiente abierto, innovador, receptivo y que crea inteligencia colectiva, facilita climas laborales gratos y estimulantes, porque sabemos que la condición de trabajador o trabajadora es solo uno de los roles que cumplimos en la vida.

Somos padres y madres, somos hermanos, voluntarios, deportistas, lectores, músicos o animalistas; al final personas completas que buscamos conectar nuestros propios proyectos con los de la organización en que laboramos. Y qué mejor que hacerlo en esta empresa, en que cada peso que genera aporta al objetivo de hacer de Chile un mejor país.

Afectuosamente,

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente



La meta es llegar a un 10% de participación femenina al 2021

Tenientinas asumen como jefas de turno

Tres profesionales sortearon los concursos de selección laboral y ya desarrollan sus nuevos roles, lo que refleja el compromiso de la División por atraer talentos diversos.



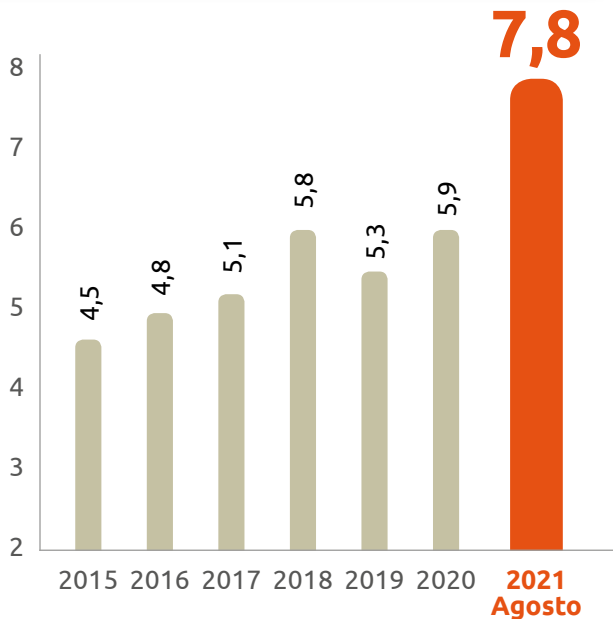
“

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

Andrés Music, Gerente General.



Aumento % de dotación de mujeres en DET



Se busca llegar a un 10% de participación femenina al 2021

19,2%

MUJERES EN GERENCIAS STAFF

9%

DOTACIÓN FEMENINA EE.CC. (965)

6,7%

MUJERES EN GERENCIAS OPERATIVAS (33% EN GMIN)

7,8%

DOTACIÓN FEMENINA EN DET A AGOSTO 2021 (311)

Como resultado de un concurso laboral para trabajar en el área operativa de la Mina Rajo, tres ingenieras en minas asumieron como jefas de turno en El Teniente. Un nuevo avance en el camino hacia equipos cada vez más diversos, que reflejen de forma clara e impulsen la transformación de Codelco.

Andrés Music, gerente general, planteó que “junto con la innovación, automatización, la transformación digital y cultural, la diversidad y la gestión del talento son palancas que debemos desarrollar para avanzar por el camino deseado”.

En 2019, la División El Teniente fue reconocida por avanzar en una cultura laboral que promueve las

oportunidades de desarrollo entre mujeres y hombres, con la entrega del sello Iguala-Conciliación, que se otorga a las empresas certificadas en la Norma 3262 de igualdad de género y conciliación de vida laboral, familiar y personal.

Recientemente, en agosto de 2021, Codelco y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género firmaron un convenio de colaboración con el objetivo de avanzar en una cultura laboral que promueve la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo entre mujeres y hombres. La ceremonia de firma de readhesión a la Iniciativa de Paridad de Género se realizó en El Teniente.



“

En Codelco buscamos generar una cultura de diversidad e inclusión, que se convierta en una palanca clave de la transformación. En esta línea nos hemos planteado ampliar la mirada sobre estas temáticas y entenderlas desde seis dimensiones, las cuales tienen distintos grados de madurez al interior de nuestra organización”.

Octavio Araneda, Presidente Ejecutivo.

Orgullo y desafío

“

Es un desafío grande e importante asumir este rol tan relevante. Estoy en la División desde hace 8 años y dar este paso es un hito en mi carrera y un reto para demostrar que tenemos las competencias y capacidades laborales para ejercer liderazgos”.

Leyla Olivares, jefa de turno.



“

Ser parte de este proceso es un orgullo y destaque que cada vez haya más mujeres entrando a la supervisión. Laboralmente es un paso muy importante que estoy dando y es un aliciente a seguir mejorando y creciendo como profesional”.

Fabiola Leiva, jefa de turno.



“

Esta oportunidad que me brinda la organización me enorgullece y a la vez me comprometo a aportar los conocimientos, valores éticos y profesionales para liderar de manera positiva el equipo humano que trabaja junto conmigo”.

Carolina Jiménez Mukarker, jefa de turno.



Los cinco compromisos asumidos por Codelco



La nueva Política Corporativa se complementa con los compromisos públicos que Codelco asumió en diciembre de 2020 en cinco ámbitos de acción asociados a indicadores de sustentabilidad para sus operaciones y proyectos, con objetivos explícitos al 2030.

1. Menor huella de carbono:



Disminuiremos en 70% nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

Habilitaremos una matriz energética 100% limpia; innovaremos para reemplazar todos los equipos de producción y logística de las minas subterráneas por equipos eléctricos y participaremos activamente en la búsqueda de fuentes de nuevas energías limpias como el hidrógeno verde.

2. Menor huella hídrica:



Reduciremos en 60% el consumo unitario de aguas continentales.

Disminuiremos el *make-up* (utilización de recursos frescos en las operaciones) de uso de agua continental por eficiencia en los procesos; incorporaremos una planta desalinizadora para el Distrito Norte y, a través soluciones innovadoras, reutilizaremos el agua de nuestros tranques.

3. Economía circular:



Reciclaremos 65% de los residuos industriales.

Reciclaremos 100% de los neumáticos mineros y aumentaremos el reciclaje de los principales residuos industriales sólidos no peligrosos de nuestras operaciones y proyectos, como aceros, maderas, materiales de embalaje, basura orgánica y chatarras.

4. Nuevo estándar en depósitos de relaves:



100% de depósitos con medidas de sustentabilidad y seguridad de clase mundial.

Monitorearemos en línea con innovadores sistemas la estabilidad física y química de los depósitos de relaves y aplicaremos sistemas de control de infiltraciones.

5. Desarrollo del territorio con valor social:



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

Adicionalmente, implementaremos una nueva estrategia de integración con el territorio con foco en generar valor social, mediante el impulso a la mano de obra local, fortalecer la educación minera y el incremento de la sustentabilidad territorial.



Nueva Política Corporativa de Sustentabilidad:

Por un futuro mejor para la región, Chile y el planeta

A través de su nueva Política de Sustentabilidad, Codelco y El Teniente se comprometen a una gestión que contribuya a lograr un mejor futuro y aporte al desarrollo social, crecimiento económico y protección medioambiental.



Como la mayor productora de cobre del mundo, Codelco se compromete con una gestión que contribuya a lograr un mejor futuro para las comunidades y el país, aportando al desarrollo social, crecimiento económico y protección medioambiental a nivel global.

En este camino, la Corporación presentó su Nueva Política de Sustentabilidad, que busca “producir cobre para mejorar el futuro de la humanidad”.

El documento marca la hoja de ruta que conecta a Codelco con las exigencias del mercado, de los inversionistas y de la sociedad, para habilitar su transformación y asegurar otros 50 años de vida.

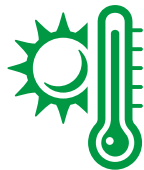
El documento toma nuestra historia y la conecta con las nuevas tendencias y exigencias globales, como son los desafíos del cambio climático, la economía circular, los derechos humanos y el desarrollo de los territorios donde se ubican nuestras faenas”.

Jorge Sanhueza, gerente corporativo de Desarrollo Sustentable.

7 ejes de acción



CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE



MITIGAR Y ADAPTARSE AL CAMBIO CLIMÁTICO



RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS



INNOVAR EN CIERRE DE FAENAS



CREAR VALOR SOCIAL EN LOS TERRITORIOS



RECONOCER Y APOYAR EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS



GARANTIZAR UNA PRODUCCIÓN RESPONSABLE



Germán Sandoval, gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos:

“Somos parte de una comunidad y de un territorio que hace posible que existamos”

Durante su participación en ENEO 2021, el gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos resaltó el compromiso de El Teniente con la nueva Política Corporativa, a la que se suma con una mirada que busca “seguir siendo parte de la historia” de la región y sus comunidades.



La primera actividad oficial de Germán Sandoval como gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de El Teniente fue representar a la División durante el Encuentro Empresarial de O’Higgins (ENEO) 2021, ocasión en la que reafirmó el compromiso con la nueva Política Corporativa que apunta a lograr un mejor futuro para las comunidades y el país.

“El Teniente es parte de la historia de esta región, con 116 años de vida. Y el desafío que tenemos es seguir siendo parte de esa historia, y por lo tanto debemos pen-

sar siempre en cómo el país y la región nos necesitan”, manifestó.

Sustentabilidad: misión compartida

“Un desafío a futuro es tener una participación distinta en sustentabilidad. Hoy es más bien atomizada, con las áreas especialistas que se dedican a la intervención o inclusión comunitaria, y creemos que esto debe ser mucho más agresivo, con una misión compartida por toda la División”.

Mirada de largo plazo



“Tenemos proyectos para poner foco mucho más a largo plazo en nuestras intervenciones comunitarias, y lo que buscamos es que nuestra región y entorno valoren cada vez más la gestión y reconozca en la División el aporte que hacemos, más allá de los excedentes que generamos”.

Escucha humilde



“Uno de los principales conceptos o virtudes a los que debemos que recurrir es la humildad. Para entender lo que está pasando, para dar menos recetas y, a partir de esta escucha humilde, entender que somos parte de una comunidad y de un territorio que hace posible que existamos. Entonces debemos tener una mirada mucho más integral”.

Damos todo por Chile

“Cuando Codelco se propone como política **producir cobre para mejorar el futuro de la humanidad** va más allá de ser una empresa comprometida con la generación de excedentes para el país. Este punto sigue siendo 100% válido, pero agregamos un propósito que nos conecta con el futuro de la humanidad, y en lo local nos obliga con nuestra región y su desarrollo. En esta dimensión, nuestro propósito DAMOS TODO POR CHILE adquiere especial relevancia y nos obliga a ponernos nuevas metas”.

Germán Sandoval, gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos.





Proceso de negociación colectiva anticipada Rol B

Sindicato N°5 firmó nuevo convenio colectivo



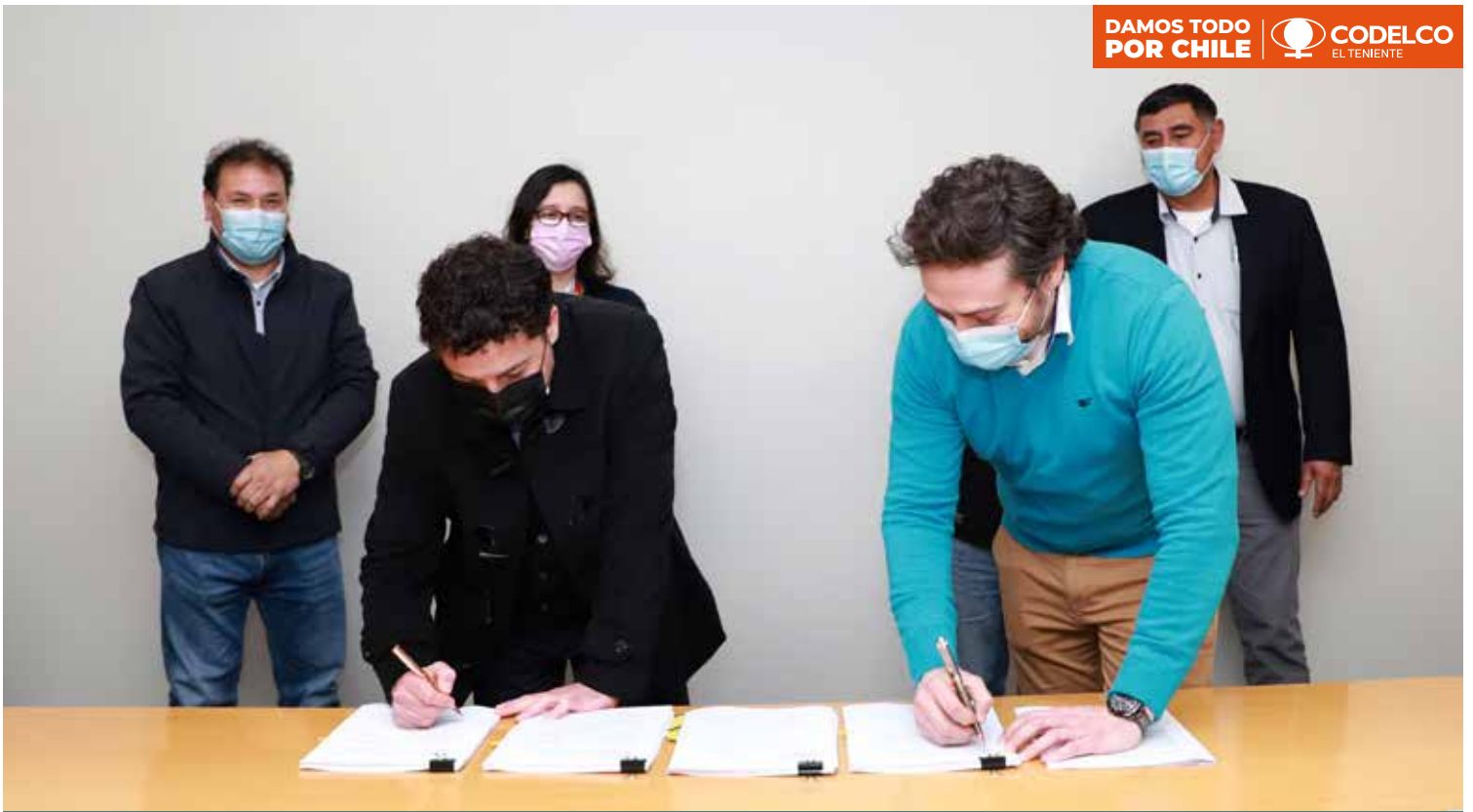
La Última Oferta y Final de El Teniente beneficia a la totalidad de sus trabajadoras y trabajadores y a sus familias, además de mejorar ingresos, beneficios, sistema de salud, incentivos, desarrollo de carrera laboral, calidad de vida, inclusión y equidad género.

El viernes 20 de agosto, en el marco del proceso de negociación colectiva anticipada Rol B, el Sindicato N° 5 firmó el nuevo convenio colectivo con El Teniente, cuya vigencia es hasta octubre de 2024.

La División agradece la aprobación de los trabajadores y trabajadoras que integran dicho sindicato a la propuesta final de la empresa, junto con valorar el clima de diálogo, respeto y participación con que se ha desarrollado este proceso.

“Esta Última Oferta y Final beneficia a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores de El Teniente y a sus familias, además de mejorar sus ingresos, beneficios, sistema de salud, incentivos, desarrollo de carrera laboral, calidad de vida, inclusión y equidad género”, destacó la empresa.

Codelco El Teniente reitera que esta Última Oferta y Final representa el mayor esfuerzo al que puede llegar la empresa.



“Hemos cerrado un buen acuerdo”

Alejandro Soto, presidente del Sindicato N°5, señaló que la firma del nuevo convenio colectivo “para nosotros como organización sindical es un avance tremendo” y valoró los beneficios que representa para sus socias y socios.

“Entendiendo que todo es perfectible y teniendo en cuenta el contexto general, la minería privada y la situación del país, siento que hemos cerrado un buen acuerdo en que no perdimos beneficios, en que ganamos, y esperamos que los trabajadores y trabajadoras que representamos valoren”, expresó.

Junto con valorar “el trabajo y la recepción” con la plana ejecutiva, Alejandro Soto destacó que “siempre hay que trabajar con visión de futuro, en línea con el desarrollo y la transformación, y los dirigentes debemos estar conectados con ese propósito en representación de nuestra gente”.

“Nos permite avanzar hacia el futuro”

El gerente de Operaciones, Claudio Sougarret, quien es presidente de la Comisión Negociadora, agradeció la disposición del Sindicato N°5 para aceptar la oferta final de El Teniente.

“Ha sido un proceso complejo, pero que se planificó bastante por parte de los dirigentes, de los trabajadores y trabajadoras en sus conversatorios y de nosotros. Esta firma demuestra que se entiende y se aprecia el proyecto que tenemos, producto de un trabajo serio, responsable y que reúne, más allá de cómo se cierran las negociaciones, las temáticas con un proceso de transformación, temas de desarrollo y mejoras importantes para ambas partes”, manifestó.



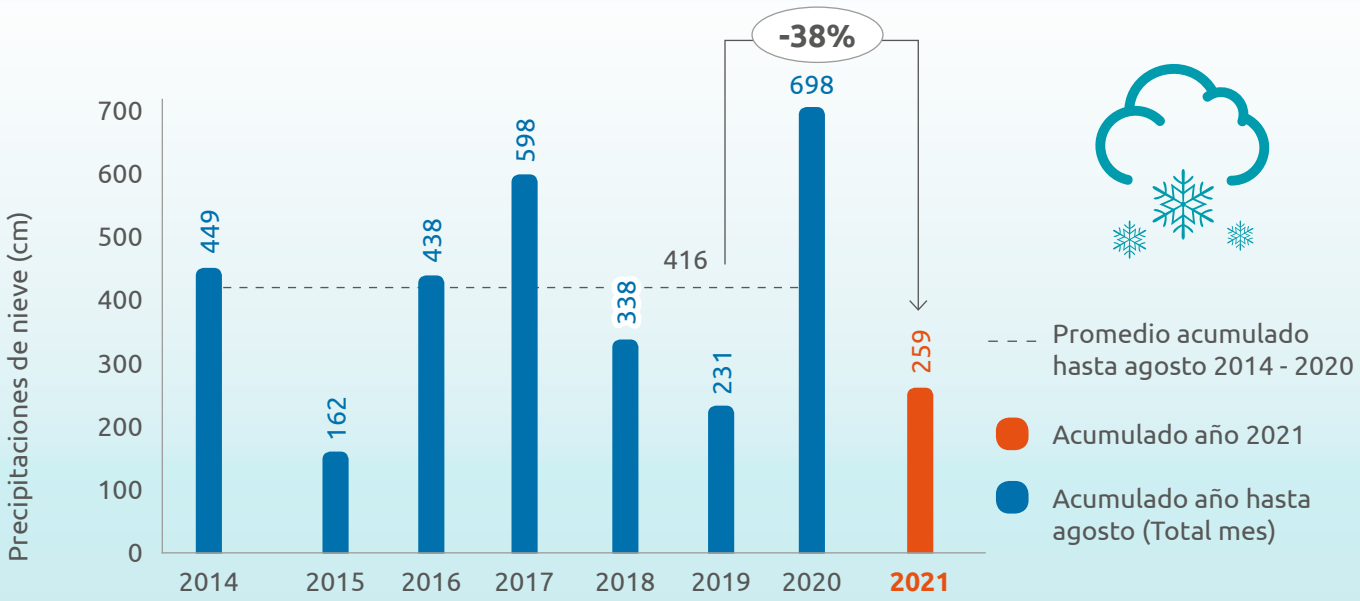
Pese a la caída de nieve

Déficit se mantiene y obliga a cuidar el agua

Con datos al 20 de agosto, la Superintendencia de Recursos Hídricos reportó que en 2021 ha precipitado 38% menos de nieve que el promedio año al mes de agosto de las últimas 7 temporadas. Por lo que el llamado es a seguir cuidando un recurso clave para la comunidad y el negocio.

Hasta hace dos semanas, el promedio de nieve caída en la cordillera de la región era más bajo que en 2019, considerada una de las temporadas más secas de la historia. Gracias a las precipitaciones de los últimos días la situación mejoró levemente, pero el déficit se mantiene y obliga a que cada tenientina y tenientino, de dotación propia y de empresas colaboradoras, cuide el agua en todo minuto.

Nieve acumulada a la fecha





**DEL AGUA
DISPONIBLE EN
LA CUENCA DEL
RÍO CACHAPOAL
ES CONSUMIDA
POR EL
TENIENTE**



Debemos cuidar el agua turno a turno, porque es un recurso escaso que puede llegar a afectar nuestra continuidad operacional. Necesitamos un uso eficiente en cada proceso, desde la producción hasta el consumo humano, para asegurar que sigamos produciendo y, así, cumplamos los compromisos que tenemos con Chile”.

**Luis Hernán Concha, director de
Medioambiente.**



-38%

DURANTE 2021
HA CAÍDO 38%
MENOS DE NIEVE
QUE EL PROMEDIO
AÑO AL MES
DE AGOSTO DE
LAS ÚLTIMAS 7
TEMPORADAS.



-62%

DURANTE 2021
HA CAÍDO 62%
MENOS DE NIEVE
QUE EN 2020
(AÑO DE MAYOR
PRECIPITACIÓN DE
NIEVE DE LAS
ÚLTIMAS 7
TEMPORADAS AL
MES DE AGOSTO).



+12%

EN LO QUE VA
DEL 2021 HA
PRECIPITADO
UN 12% MAS
DE NIEVE QUE
EL 2019 (AÑO
SECO).

**Con datos hasta el 20 de agosto de 2021.*



Jornadas de Orden y Aseo suman 46 inspecciones

La campaña impulsada por las Gerencias de Sustentabilidad y Asuntos Externos y de Seguridad y Salud Ocupacional, que insta a trabajadoras (es) a segregar adecuadamente los residuos industriales sólidos, tiene una meta de 116 revisiones.

El martes 13 de mayo, El Teniente comenzó con su campaña de limpieza para fomentar en el personal propio y colaborador una conducta permanente y profundizar el hábito del orden y aseo en sus instalaciones. Casi 100 días después y con 46 inspecciones ya realizadas, la adhesión debe seguir creciendo, a través de la reportabilidad de la actividad desarrollada y sumándose al trabajo de segregar adecuadamente los residuos industriales sólidos y contar con áreas de trabajo limpias y ordenadas.

“Codelco fijó compromisos claros y medibles en materia de desarrollo sustentable y El Teniente generó un Plan de Implementación Táctica (PIT) para la Gestión Integral de Residuos Sólidos y mejorar el estándar actual. Esta actividad va en ese camino, pero a la fecha se requiere seguir aumentando su alcance a

más superintendencias; a julio de 2021, las áreas que han demostrado su total compromiso con la campaña, han sido las señaladas en el recuadro siguiente, a través de una reportabilidad permanente. La organización debe sensibilizarse, entender los beneficios y participar”, explica Eric San Martín Véliz, director de Medio Ambiente (1).

Hasta ahora, una de las áreas más ha respondido al llamado es la Gerencia de Plantas. “La necesidad de contar desde el inicio de las faenas con un sitio limpio, que esté ordenado, es fundamental para llegar a tener una tarea segura”, asegura Juan Pincheira, gerente del área.

La Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos además, ha encabezado operativos de limpieza en comunidades vecinas a las operaciones, como el realizado en la Población Dintrans de Rancagua.

Superintendencias con permanente Reportabilidad



- GMIN** | Mina Norte, Transporte y Chancado
- GRMD** | Geología
- GFUN** | Tratamiento de Escorias
- GPTA** | Filtros, Mantención (convencional), Infraestructura
- GSYS** | Servicios Transversales

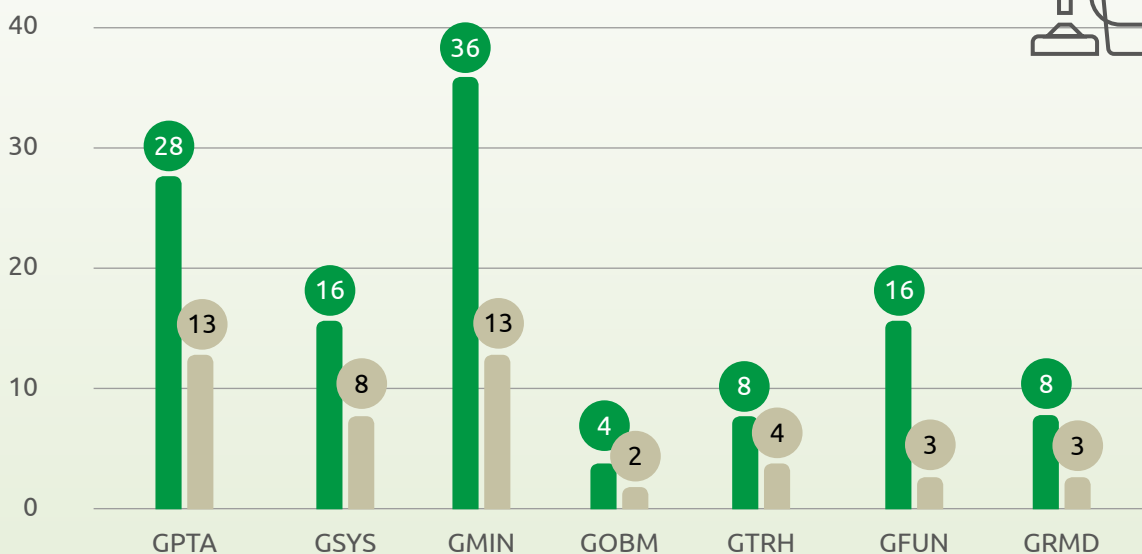


Esperamos que con estas actividades avancemos hasta alcanzar un estándar donde nos sintamos orgullosos de desarrollar un trabajo limpio, ordenado y seguro”.

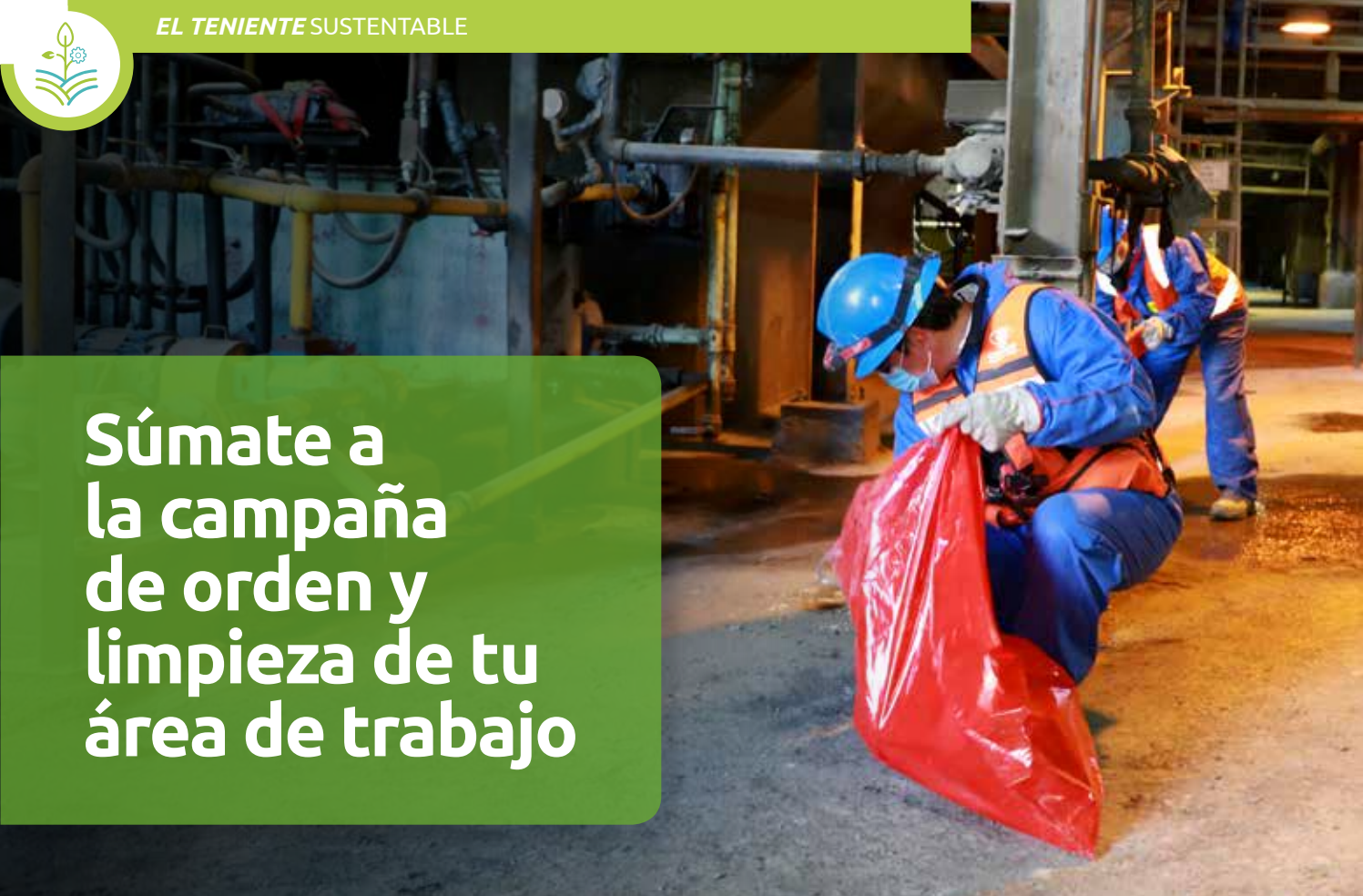
Claudio Sougarret,
gerente de Operaciones.

Residuos por Gerencias

Julio 2021



● Total de inspecciones que se deben realizar ● Inspecciones realizadas por el área



Súmate a la campaña de orden y limpieza de tu área de trabajo



Los beneficios de El Teniente limpio

- Disminuye accidentes e incendios.
- Agiliza el tránsito de trabajadoras y trabajadores.
 - Ahorro de tiempo.
- Mejora los ambientes de trabajo.
- Disminuye la contaminación por residuos en las áreas operativas.
- Nos permite apalancar y respaldar la certificación ambiental de la DET en la norma ISO-14001:2015.



¿Por qué se organizan las jornadas?

Para generar el hábito y cultura del orden y aseo en las áreas a fin de hacer el trabajo integral, seguro y de buena forma, segregando adecuadamente los RISES generados en nuestras actividades para su acopio.



Frecuencia de la campaña

Semanal, todos los martes.



¿Quiénes son los responsables de la actividad?

Gerentes, superintendentes, jefes de unidad e Ingenieros residentes de empresas contratistas de las áreas operativas, apoyados por profesionales de la GSSO y GSAE, los que pueden bajar en sus organizaciones la participación en esta campaña.



Formato y registro de la actividad

La campaña se debe efectuar inspeccionando en terreno las condiciones de orden, aseo y presencia de materiales, repuestos y RISES en los sectores operativos, para ordenar, asear y eliminar RISES de manera inmediata, o bien, para gestionar su pronto retiro. Lo recolectado en esta campaña debe ser dispuesto en los Centros de Acopio autorizados de cada área, para posteriormente ser llevados al Centro de Manejo de RISES (CMRIS).



¿Cómo reportar?

El reporte de la actividad debe ser enviado durante el mismo día a Carmen Valenzano Reyes, cvale033@codelco.cl, para el seguimiento e incorporación en curva de trabajo SGRA, monitoreada en el tablero mensual de GSAE.



Nuevo Procedimiento de Administración Predial

Inteligencia espacial para facilitar decisiones territoriales

El Teniente actualizó las aplicaciones del Sistema de Información Geográfico para permitir que las distintas áreas operativas y de proyectos cumplan los estándares de la División a la hora de intervenir el territorio, para garantizar el cuidado de las instalaciones, de las comunidades y del medioambiente.

El Sistema de Información Geográfico de El Teniente (SIGTE) evoluciona y se simplifica para facilitar que las áreas operativas y de proyectos cumplan con el nuevo Procedimiento de Administración Predial y Solicitudes de Territorio, que busca garantizar el correcto uso de las 138.500 hectáreas de superficie aproximada con que cuenta la División.

Esta iniciativa permitirá gestionar de manera ágil las solicitudes de territorios que sustentan a los procesos relacionados con explora-

ciones, prospecciones, manejo por operaciones, desarrollo de proyectos (con sus respectivas instalaciones de faenas) y nuevas operaciones, relaciones comunitarias y cierre de faenas mineras, entre otros.

Inteligencia espacial

Arturo Morales, jefe de la Unidad de Gestión Territorial de la Gerencia Sustentabilidad y Asuntos Externos (GSAE), resalta que la inteligencia espacial es clave para fortalecer el SIGTE y transformarlo en una

herramienta clave para la División.

“El futuro de El Teniente está ligado a tomar buenas decisiones en materia territorial, y para eso contamos con la información actualizada y con un sistema tecnológico que utiliza la inteligencia espacial para aportar en todo ámbito, desde instalar una tubería hasta construir un proyecto minero de gran envergadura. Debemos ser coherentes con las necesidades y restricciones del entorno, y con el cuidado de las comunidades aledañas y el medioambiente”, expresa.



EL TENIENTE CUENTA CON UNA SUPERFICIE APROXIMADA DE **138.500 HECTÁREAS** LOCALIZADAS EN 40 COMUNAS DE 3 REGIONES (O´HIGGINS, METROPOLITANA Y VALPARAÍSO), SOBRE LAS CUALES SE DESARROLLAN ACTIVIDADES OPERACIONALES, SERVICIOS E INFRAESTRUCTURA Y LA ADMINISTRACIÓN DE LOS TERRITORIOS NO OPERACIONALES.



Los objetivos:

Disponer de una plataforma única para todas las solicitudes territoriales, incluyendo a las Solicitudes de Instalación de Faenas (STIF), las solicitudes de territorios para proyectos y de terceros (gravámenes sobre el territorio DET).

Estandarizar en un solo formato de información los campos mínimos para todas las solicitudes de territorio.

Mejorar la gestión de las solicitudes de territorios, en virtud de optimizar el Ordenamiento Territorial Interno.



Hemos hecho el cambio necesario para contar con un manejo cada vez más eficiente y efectivo de los territorios de la División, lo que nos ayudará a seguir avanzando en el incremento de la sustentabilidad territorial de la mano con nuestras comunidades y con la protección del medioambiente”.

Samuel Guevara, director de Planificación y Proyectos de Sustentabilidad.



Cómo acceder

https://sigte.codelco.cl/Plataforma_ST



***Requisitos:** contar con cuenta de usuario Codelco y red interna o VPN.



Hay 322 casos confirmados en el país

A no bajar la guardia ante la variante Delta

REPORTE DEL
26 DE AGOSTO
CONFIRMÓ 322
CASOS CON
VARIANTE
DELTA EN CHILE

Probable caso de trabajador de El Teniente afectado por esa mutación del Covid-19 nos recuerda la importancia de mantener las medidas preventivas y no relajarse ante una pandemia que no ha terminado.

No olvides la encuesta diaria de Salud

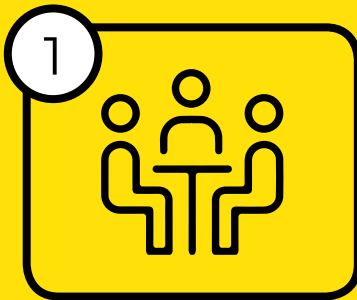
El Teniente reitera la relevancia de realizar su Encuesta Diaria de Salud con toda la información que dispongan, informen si sospechan ser contacto estrecho de alguna persona afectada por síntomas de Covid, se abstengan de asistir a sus labores en caso de presentar síntomas e informen de inmediato a su jefatura o el área Covid de la División.

¿Por qué es más peligrosa?

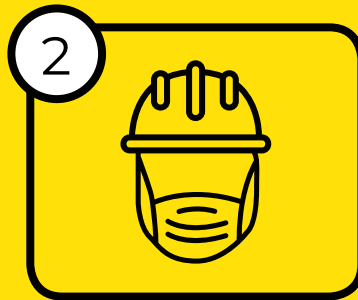
La variante Delta, explica Ignacio Henríquez, médico de la GSSO, "es una mutación denominada preocupante porque presenta mayor capacidad de contagio, produce una enfermedad más severa y son menos neutralizadas por anticuerpos generados por una infección o vacunación previa".

El doctor asegura que "lo fundamental es insistir en las estrategias ya existentes. Lo primero es vacunarse. Todavía hay rezagados y si queremos alcanzar la inmunidad colectiva debemos cerrar esa brecha con el mayor porcentaje posible de vacunados. A eso se suman las medidas como el distanciamiento, el uso de mascarillas y la higiene, que son fundamentales. Además, evitar aglomeraciones y preocuparnos de ventilar los espacios".

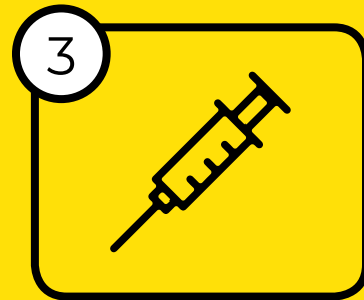
Medidas para evitar contagios COVID **VARIANTE DELTA**



1
Respetar aforos de instalaciones y minimizar reuniones presenciales



2
Usar mascarillas de tres pliegues, N95 o KN95



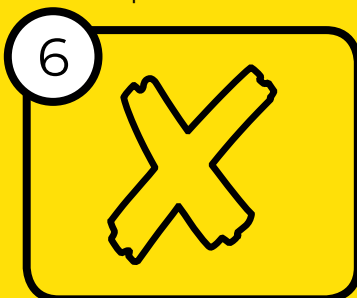
3
Cumplir esquema de vacunación contra COVID 19



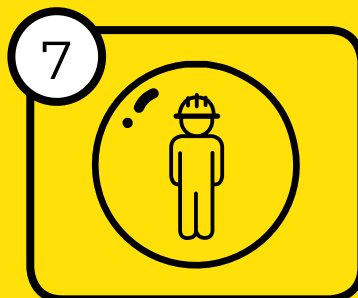
4
Llegar a frecuencia de testeo a 4-7 días sin afectar continuidad operacional



5
Respetar distanciamiento, lavado frecuente de manos y estándar de ventilación



6
Suspender visitas no indispensables para la operación



7
Cumplir con prohibición de cambios de burbujas, fumar e ingerir alimentos en lugares no habilitados



8
Realizar encuesta de salud sin minimizar o descartar síntomas



Participa en la encuesta para identificar riesgos psicosociales en el trabajo



La División realizará próximamente una evaluación que permite identificar y medir los múltiples factores psicosociales presentes y la manera en cómo estos influyen en el bienestar físico y mental de los trabajadores (as).

Cada vez más comunes en el ámbito laboral, los riesgos psicosociales pueden afectar el desempeño de las y los trabajadores y la forma en que el trabajo influye sobre el bienestar emocional. Por ello, el Ministerio de Salud desarrolló un protocolo que obliga a las empresas, entre ellas Codelco y la División El Teniente en particular, a iniciar un proceso de evaluación y seguimiento para establecer presencia de riesgos psicosociales y la necesidad de intervención frente a esta problemática.

“Es un instrumento que se aplica cada cuatro años

y el desafío en el contexto actual es evaluar el impacto de la pandemia en los niveles de salud mental y la condición que tienen los trabajadores (as) en general dentro de la organización. Con la información obtenida vamos a desarrollar la hoja de ruta a seguir”, explica Javier Campos, psicólogo de la Dirección de Salud Ocupacional.

La encuesta se enmarca en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MINSAL y fija un marco legal en el que las empresas deben aplicar el cuestionario SUSES0/ISTAS21.



¿Qué son los riesgos sociales?

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

¿Cómo se evalúan esos riesgos?



Solo es necesario contestar un cuestionario breve, Individual, de forma absolutamente confidencial.

El cuestionario SUSESO/ISTAS21 posee 5 dimensiones:

Exigencias psicológicas en el trabajo: dimensión relacionada con cuán exigente o tensionante es la labor diaria.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades: dimensión que da cuenta principalmente de las posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador.

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: dimensión relacionada con las posibilidades de apoyo y relación social que brinda el trabajo.

Compensaciones: dimensión que se enfoca en las recompensas, perspectivas de promoción, entre otros.

Doble presencia: relacionada con las preocupaciones domésticas sobre el trabajo.

¿Por qué se miden los factores de riesgo psicosocial en el trabajo?

Estos factores se miden porque poseen el potencial para provocar un daño somático o psíquico en el trabajador. Por esta razón, en 2013 el Ministerio de Salud publicó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (que se actualiza periódicamente), que contiene orientaciones prácticas para ser una herramienta reglamentaria y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo de las tareas laborales y puestos de trabajo, como también de su control y seguimiento.



GMIN busca desarrollar liderazgo de jefes de turno

Con el apoyo de la gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, se trabaja con los jefes de turnos y sus reemplazantes para detectar habilidades y potenciarlas junto con reforzar la planificación e identificación de peligros.



La ocurrencia de accidentes con tiempo perdido en Interior Mina llevó a la gerencia del área a buscar una manera distinta de potenciar la seguridad. Así surgió junto con la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, un programa que busca detectar habilidades de los jefes de turno y sus reemplazantes para reforzarlas y que permitan desarrollar el trabajo de forma impecable y segura.

“No todas las personas tienen las mismas características y, por lo mismo, se realizó un diagnóstico para identificar las distintas habilidades de supervisores y jefes de cuadrilla para potenciarlas. Buscamos que esta dinámica quede en el proceso, de tal manera que si hay cambio en la jefatura del turno entregar estas mismas herramientas para generar un estándar. Queremos fomentar e inculcar el sello de liderazgo que está

relacionado al desarrollo de las personas”, dice Jaime Cubillos, superintendente de Servicios a la Minería.

Actualmente, el trabajo colaborativo se está realizando en el Rajo, Preacondicionamiento y Teniente 8 y en él participan psicólogos de GSSO que se despliegan en terreno y realizan entrevistas y análisis.

El gerente de Minas, Rodrigo Andrades, explica que “en la medida que seamos capaces de sostener este trabajo y alimentando el conocimiento de nuestra supervisión, nos permitirá erradicar la accidentabilidad, estar pendientes de los riesgos que están presentes en nuestra tarea y modelar la conducta de la manera adecuada”.

Con este trabajo personalizado se espera potenciar las habilidades de autocuidado, reconocimiento, trabajo en equipo y transmisión de aprendizaje.

¿Cómo se realiza?



El psicólogo(a) se reúne con el jefe de turno, lo acompaña en la actividad de liderazgo y observa cómo planifica la tarea, cómo hace la revisión del ART, si identifica los peligros que están en su entorno, y con esos elementos hace una retroalimentación.



“Crecer día a día”

“

Es importante que se realicen estos procesos dentro de lo laboral porque sirve para detectar debilidades e ir creciendo cada día para funcionar mejor y evitar los accidentes y minimizar los riesgos”.

Leonardo Catalán, operador experto Unidad de Preacondicionamiento.



“

Nos permite desarrollar la autocrítica y eso bastante positivo porque nos ayuda a identificar brechas a superar. Estamos realizando una labor en equipo. Vemos el detalle del trabajo a realizar y si hay una singularidad lo conversamos”.

Pablo Uribe, jefe de Unidad Preacondicionamiento.



“

Por todo lo que ha pasado, incluyendo el Covid, el apoyo de los psicólogos ha sido importante y positivo. Ha ayudado y los compañeros se sienten orientados e incluso que han podido canalizar mejor el estrés”.

Ronny Badilla, jefe de turno Unidad de Preacondicionamiento.





Planta de Filtros mejora sus estándares y alcanza hito productivo

Gracias al trabajo colaborativo entre distintas áreas y el refuerzo de prácticas C+, el equipo de la GPTA generó una mayor continuidad de marcha para lograr un peak de 5.088 toneladas métricas secas (tms) en junio de 2021.



“

Para el próximo año buscaremos modernizar los Filtros 5 y 8, desarrollar mejoras en los Filtros EIMCO y avanzar en los proyectos que darán mayor vida útil sostenible a nuestro proceso”.

Oscar Fuentes,
superintendente
Planta de Filtros.

Trabajo colaborativo y adherencia a las prácticas del sistema de gestión C+ tienen a la Planta de Filtros en un destacado momento productivo, con continuidad de marcha y buenos resultados.

El equipo de la Gerencia de Plantas alcanzó un *peak* de 5.088 toneladas métricas secas (tms) en junio de 2021, frente a una aspiración de 5.122 tms.

Junto con reforzar los diálogos de desempeño, un equipo multidisciplinario compuesto por integrantes de operaciones, mantenimiento, confiabilidad, planificación y proyectos de la Planta de Filtros mejoró los estándares del área respecto de las palancas asociadas a la mejora del rendimiento.



El aporte de C+



“

Gracias a los Diálogos de Desempeño que realizamos todos los días, logramos modernizar el filtro y obtener buenos resultados. Nuestra clave estuvo en no sólo alcanzar la meta, sino hacer lo mejor posible para sobrepasarla y así contribuir a la Corporación”.

Camila Baeza, operadora Planta de Filtros.

“

Nuestro mayor desafío fue la adherencia del C+ por parte de los(as) trabajadores(as). Este sistema de gestión nos ayudó a ordenarnos y a planificar las labores con un sentido y estrategia. Nos adecuamos al modelo y cumplimos los estándares”.

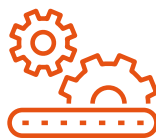
Celso Rubio, jefe de turno Planta de Filtros.



Resultados destacados



Producción *peak* de **5.088 tms** en junio de 2021, frente a una aspiración de **5.122 tms**.



Aumento de producción por día del Filtro 6 de **23%** y **24%** versus el Filtro 5 y 7, respectivamente.



Sin generar restricciones en molienda ni envío de carga a pozos de emergencia.



Junio 2021: se filtraron **4.292 tms** frente a una meta de **4.339 tms**.



Reducción de inventario en **7.000 tms** de concentrado.



Nuevos integrantes se suman al Comité Ejecutivo

El Teniente cuenta con la nueva Gerencia de Alistamiento Operacional, a cargo de Alejandro Leiva. Además, Daniella Pizarro asume como gerenta de Seguridad y Salud Ocupacional, Germán Sandoval como gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos y Leonardo Barría como gerente de Servicios.

Con fecha 17 de agosto, el presidente ejecutivo de Codelco, Octavio Araneda, dictó la resolución que genera cambios en la plana mayor de El Teniente.

Gerencia de Alistamiento Operacional y Puesta en Marcha PDET

Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional

Gerencia de Servicios

Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Externos



Bajo la dependencia de la Gerencia General, será liderada por Alejandro Leiva Rodríguez, quien se desempeñaba como gerente Covid.

La Gerencia COVID-19 deja de existir y sus funciones se refunden en la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Se designa como gerenta a Daniella Pizarro Díaz, quien ocupaba el cargo de Directora de Control de Riesgos de Proyectos, de la Gerencia de Proyectos.

Daniella reemplaza en el cargo a León del Valle, quien se acogió a retiro a contar del 14 de julio.

Se designa como gerente a Leonardo Barría Peña, quien ocupaba el cargo de Superintendente Mina Central, de la Gerencia de Minas.

Leonardo reemplaza en el puesto a Daniel Cavada Vera, quien asumió como gerente de Mina de la División Ministro Hales.

Se designa como gerente a Germán Sandoval Calderón, quien ocupaba el cargo de gerente de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos (GTRRH).

Germán reemplaza en el cargo a Oscar Leal, quien asumió como gerente de Permisos y Cumplimiento Ambiental en la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad.

Marcelo Vera Duarte, superintendente de Recursos Hídricos, asume como interino en la GTRRH.

Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre	Oficina	Celular
Gerencia de Minas	28 y 29 4 y 5	Juan Pablo Vergara P. Rodrigo Jara D.	6720 7029-0623	964331171 997990696
Gerencia de Planta	28 y 29 4 y 5	Alberto Aguilera P. Hugo Letelier G.	4097	993287065 981255764
Gerencia de Fundición	28 y 29 4 y 5	Carlos Jorquera H. Ibar Maluenda V.	5201	934231123 993455297
Gerencia de Proyectos	28 y 29 4 y 5	Esteban Valencia L. Hugo Ormeño S.		981369678 962497557
Gerencia de Servicios	28 y 29 4 y 5	Marcelo Caneleo B. Ingriz Arce O.	4030	998726778 987060732
Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional	28 y 29 4 y 5	Javier Campos A. Leonardo Argandoña M.		994895638 982699835
Gerencia Covid	28 y 29 4 y 5	Carla Mauro A. Nicolás Carle F.		962063490 982294209
Gerencia de Obras Mina	28 y 29 4 y 5	Oswaldo Giannini G Tomás González P.		991628587 984287295
Gerencia Tranques, Relaves y Rec. Hídricos	28 y 29 4 y 5	Marcelo Kong C. Omar Medina I.		976481736 988271899
Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo	28 y 29 4 y 5	Sergio Urbina A. Alejandro Bruna L.	4466 5789	990475735 994894664
Gerencia de Recursos Humanos	28 y 29 4 y 5	Verónica Lizana S. Franco Bacigalupo O.	2438	977916796 942128228
Dirección de Abastecimientos	28 y 29 4 y 5	Marcelo Pedemonte P. Carolina Aliaga M.		969088357 999994528
Sustentabilidad y Asuntos Externos	28 y 29 4 y 5	Milenka Gjakoni S. Cristián Sanhueza O.		989058178 956086956
VTAP	28 y 29 4 y 5	Jacqueline Silva Marisol Correa		993599212 983753680
Vp - Proyecto Andes Norte - NNM	28 y 29 4 y 5	Patricio Torres P. Claudio Paillaman O.		957781239 951583700
Vp - Proyecto Andesita y Diamante	28 y 29 4 y 5	Iván Zurita R. Alejandra Matus M.		993351835 982089110
Vp - Proyecto Carén	28 y 29 4 y 5	Michel Molinet S. Michel Molinet S.	5628 5628	996767022 996767022
Fusat		Mesa Central Urgencia y Ambulancia	2204100 2204000	

Avisos

• Se arriendo departamento en Condominio Isla de los Alerces, comuna de Machalí. Cuenta con Living comedor, cocina equipada, 3 dormitorios y 2 baños. Incluye Estacionamiento. Control de acceso 24Horas. Interesad@s contactar a +56 9 83399993.

• Vendo mi departamento en Condominio en Viña del Mar Completamente amoblado (opcional): 3 Dormitorios, 2 baños +1Estacionamineto, +1Bodega,

Piscina \$85.000.000 conversable. Fono 934947191.

• Se arrienda departamento en Condominio Alto Rancagua I (Frente a Cinemark), quinto piso, 2 dormitorios, 2 baños, cocina equipada con encimera, logia y estacionamiento. Condominio cerrado con control de acceso 24/7 todo el año, áreas verdes y Quinchos. LLamar al +56992167991.

• Profesora de matemáticas hace clases de matemáticas y guías particulares \$10000 y clases de computación a personas de la tercera edad. Escribir al correo pavez.castillo@hotmail.com

• Arriendo Departamento Home Studio NUEVO!!! en Santiago Centro (Metro Santa Ana) excelente conectividad, cercano a Bancos, Universidades, Supermercado y Farmacia. Interesados contactar al número +56989844860



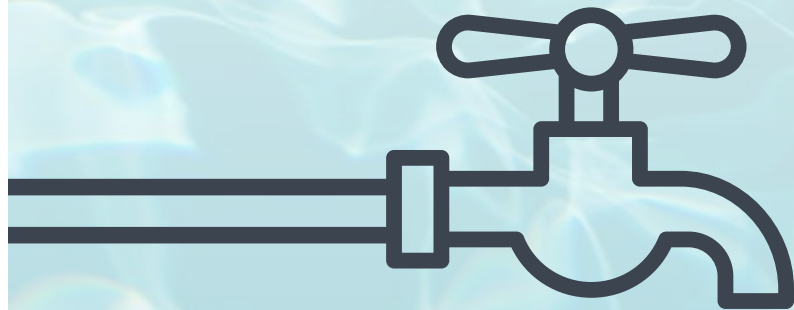
Representante legal: Andrés Music Garrido
Director: Raúl Madrid Meza
Edición: Tito Palacios
Equipo Periodístico: SURMEDIA

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.



YO CUIDO EL AGUA Y CUIDO MI PLANETA



YO CUIDO EL
AGUA



CODELCO
El Teniente