

# Ret

Revista El Teniente

28  
Enero  
2022

Año 53  
Nº 2.492



50 años  
POR CHILE

Nuestra División es la que más destacó a nivel corporativo

# Gracias equipo DET: subimos 8 puntos en el ITC

PAG. 4



ALERTA COVID



PAG. 12



DIVISIÓN AUMENTA  
CONTROLES  
Y REGIÓN DE  
O'HIGGINS REGISTRA  
RÉCORD DE CASOS



# Protocolo retorno **VACACIONES**



**PARA UN RETORNO SEGURO, SIGUE LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:**



Previo al retorno, te debes realizar un test antigéno fuera del área industrial , luego, te debes testear el día 3, 5, 7 y 10 posterior al retorno laboral.

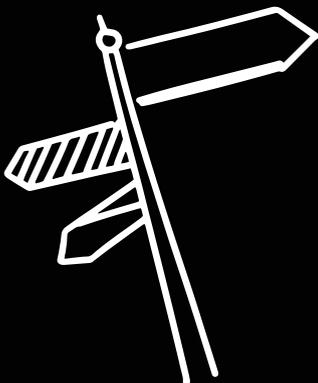


Cuando programes tus vacaciones, agenda el test de antigéno que debes realizar previo al retorno.



Te recomendamos que el día antes de volver, realices tu encuesta de salud, sobre todo si tienes síntomas.

## Viaja Segur@:



Evita viajes fuera del país



Viaja con tu burbuja



Procura ir a un lugar no concurrido



Presta atención a los síntomas de los integrantes de tu burbuja

## Editorial

# ITC: felicitaciones y gracias nuevamente



Una vez más inicio una editorial agradeciendo y felicitando de forma sincera a este equipo de trabajo. Hace unos días conocimos los resultados del Índice de Transformación Codelco (ITC), instrumento que mide el nivel de desarrollo y la salud de la cultura organizacional, donde nuestra división subió 8 puntos respecto al año anterior, siendo junto a Casa Matriz el centro de trabajo que registró la mayor alza.

El ITC es una encuesta que aplicamos en Codelco desde 2019, la que es utilizada por cerca de 2.000 compañías a nivel global, tanto de la industria chilena como latinoamericana, y su importancia radica en que nos ha permitido medir los avances de la transformación y establecer los focos de atención que nos apremian.

Este nuevo logro se suma al orgullo de haber cerrado el año 2021 cumpliendo todas nuestras metas, incluida la promesa con Chile de aumentar los excedentes y, lo más importante, lo hicimos sin tener que lamentar un accidente con consecuencias fatales. Alcanzamos también una cifra de participación histórica de la mujer en la dotación propia, mediante la incorporación de más de 165 trabajadoras.

Tenemos razones para estar satisfechos porque ello confirma -como lo indica el ITC- que somos un equipo de trabajo que se supera permanentemente, que tiene unidad de propósito, que está comprometido con la transformación de nuestra compañía y que se siente protagonista de este proceso de cambio cultural y de mentalidad.

Al profundizar en los resultados de la encuesta, aplicada durante octubre y noviembre de 2021, observamos un aumento significativo en la participación divisional, de 50 a 73%. Y conseguimos como División ubicarnos en el segundo cuartil, logrando antes de tiempo el desafío que teníamos para el 2024.

Conseguimos fortalecer nuestra visión compartida, mejorar las habilidades de apertura y confianza en los equipos, buscar un liderazgo retador para ir más allá, promover el reconocimiento y desarrollar a las personas e incentivar la responsabilidad personal.

**Tenemos razones para estar satisfechos porque ello confirma -como lo indica el ITC- que somos un equipo de trabajo que se supera permanentemente, que tiene unidad de propósito, que está comprometido con la transformación de nuestra compañía y que se siente protagonista de este proceso de cambio cultural y de mentalidad.**

Se viene un año muy complejo en términos productivos, con metas desafiantes, baja de leyes, menos recursos mineros disponibles, con incertidumbre hídrica y con récord de casos Covid en el país y la región. Será un año donde literalmente nos jugamos el futuro con el desarrollo y alistamiento de los proyectos y un año con un entorno muy atento a nuestro desempeño, especialmente en materia socio-ambiental.

Mi invitación es a seguir construyendo juntos el presente y el futuro de El Teniente. Con más seguridad y salud para las personas, con colaboración, talento, innovación, excelencia, productividad y diversidad. Siempre poniendo a la sustentabilidad en el centro de las decisiones del negocio y respetando y apoyando a nuestras comunidades.

Felicitaciones y gracias nuevamente. ¡Damos todo por Chile!

**Andrés Music Garrido**  
Gerente General  
Codelco División El Teniente



Entre todas y todos construimos un mejor Teniente

# Gracias al trabajo en equipo, subimos 8 puntos en el ITC

Con la respuesta de 2.624 trabajadoras y trabajadores, la encuesta arrojó que un 56% considera que la salud de El Teniente como organización está mejor que en el año anterior. En el resultado global, nuestra División es la que más subió a nivel corporativo, cumpliendo el objetivo de alcanzar el segundo cuartil.



# ITC

ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN CODELCO

EL TENIENTE ES LA DIVISIÓN DE CODELCO QUE MÁS SUBIÓ EN EL ITC

El Índice de Transformación Codelco (ITC), que mide la salud y el clima laboral de la organización, se elabora a través de la participación voluntaria de las trabajadoras y trabajadores de El Teniente.

En su última versión, durante octubre y noviembre pasado **2.624 tenientinas y tenientinos** respondieron a la encuesta que tiene por objetivo levantar información de la cultura corporativa y compararla con la línea base construida en 2019, para conocer qué necesitamos mejorar de cara al futuro.

Y el resultado fue positivo para la División, **que subió 8 puntos** respecto de la medición anterior, con un 56% de sus integrantes que estima que la salud de la organización está mejor que antes.

**En la evaluación global, El Teniente sube al segundo cuartil y cumple el objetivo que se planteó la Corporación, de llegar a este sitial antes de terminar el 2024.**

“Esta masiva participación nos permite conocer la opinión de nuestros trabajadores y trabajadoras y, a partir de estos resultados, profundizar las acciones que nos permitan seguir avanzando en mejorar los espacios donde nos desenvolvemos a diario”, resaltó el gerente general, Andrés Music.



Alta representación

73%

DE LA DOTACIÓN PROPIA RESPONDIÓ LA ENCUESTA (VERSUS 50% EL AÑO PASADO)



“

Un hecho relevante de este año es que, además de subir 8 puntos y crecer en las dimensiones que nos llevarán a transformar nuestra cultura, en muchas de ellas ascendimos al cuartil superior o al segundo cuartil, lo que permite que nos comparemos con las mejores empresas del país”.

**Andrés Music, gerente general.**

## ¿Cómo nos fue?

### ELEMENTOS PRIORIZADOS

VISIÓN COMPARTIDA **75 PUNTOS (+7 QUE EN 2020)**

LIDERAZGO RETADOR **65 (+2)**

APERTURA Y CONFIANZA **55 (+9)**

RESPONSABILIDAD PERSONAL **62 (+7)**

DESARROLLO DE TALENTO **60 (+11)**

RECONOCIMIENTO Y PREMIOS **39 (+9)**

### DIMENSIONES

DIRECCIÓN **79 PUNTOS (+7 QUE EN 2020)**

RESPONSABILIDAD **74 (+7)**

COORDINACIÓN Y CONTROL **72 (+8)**

ORIENTACIÓN EXTERNA **75 (+8)**

LIDERAZGO **75 (+9)**

INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE **74 (+8)**

CAPACIDADES **85 (+5)**

MOTIVACIÓN **62 (+11)**

AMBIENTE LABORAL **64 (+8)**



**EN EL RESULTADO GLOBAL EL TENIENTE SUBE AL SEGUNDO CUARTIL**



**TODAS LAS DIMENSIONES TUVIERON UN AUMENTO SIGNIFICATIVO EN TÉRMINOS ESTADÍSTICOS**



# Un camino de participación

Para alcanzar estos buenos resultados, El Teniente desarrolló una serie de actividades, encuentros y capacitaciones durante el 2020, en que destacó la participación de trabajadoras, trabajadores y la supervisión.

## ABORDAJE ROL OPERATIVO

51 jefas y jefes de Turno participan actualmente de esta instancia -con duración de seis meses- para conocer el propósito y la cultura deseada, y traspasársela a sus equipos de trabajo.

Para el próximo año se espera que la totalidad de este estamento haya sido parte.

## ACADEMIA DE LIDERAZGO

Programa destinado a entregar herramientas que permitan desplegar al máximo las capacidades de la supervisión en la tarea de cumplir con el propósito de Codelco.

+450 participantes, 100% de la supervisión rol A.

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

9,7% de dotación femenina en El Teniente.

Récord en la historia de la División, que aumentó de 5,9% en 2020 a 9,7% en 2021.

Ejemplo de inclusión: el Centro Integrado de Operaciones (CIO) integró a dos operadores y una operadora con capacidades diferentes.

## RECONOCIMIENTOS

Se instala el reconocimiento como una práctica a aplicar a diario en todos los niveles.

Aporte excepcional en la MGA: 270 trabajadoras y trabajadores destacados.

Ceremonias de Premiación por 20 y 30 Años de Servicio, que se retomarán durante 2022.

Medalla 50 años Nacionalización del Cobre.

+1.500 Reconocimientos enviados a través de la Plataforma.

## MENTORAS

80 tenientinas participaron en programas de mentorías femeninas y formación de mentoras.

## DESARROLLO DE CARRERA LABORAL

521 DCL entregados.

Favorece el desarrollo del rol operativo.

## 1.000 PARTICIPANTES EN CONVERSATORIOS

En ellos definimos nuestro propósito, historia de cambio y cultura deseada.

## 12.024 HORAS DE FORMACIÓN

77% de los trabajadores y trabajadoras de dotación propia (3.870 personas) se capacitaron durante 2021.

10 operadores expertos (entre ellos 2 mujeres) de la Fundición participaron en la Academia FURE.

## RÉCORD DE PARTICIPACIÓN EN CONCURSO CREA

Reunió 616 ideas de tenientinas y tenientinos. De ellas, 117 pertenecen a equipos de empresas colaboradoras, que por primera vez fueron invitadas a participar del concurso que reúne los aportes y proyectos de quienes día a día están en terreno.



## ¿Qué es el ITC?

El índice de Transformación Codelco (ITC) es la herramienta definida por la Corporación para evaluar sus avances y prioridades para la Transformación Cultural, que es el principal pilar de cambio en las personas para desplegar su estrategia de negocios y habilitar el modelo de excelencia operacional.



## ¿Para qué sirven estos resultados?

Cada centro de trabajo seguirá desarrollando planes de acción ajustados a su realidad para mejorar nuestra cultura y buscar en equipo los resultados que tenemos como Corporación, que es **llegar al segundo cuartil antes de terminar el 2024**.

La información entregada nos permitirá comparar a Codelco con las mejores empresas a nivel mundial y así trazar un camino de mejora continua que seguiremos construyendo en equipo.

ITC



ÍNDICE DE TRANSFORMACIÓN CODELCO





# Hacia la minería del futuro



## “Hay un buen clima laboral”

“Integrar el primer grupo de mujeres en el área Fusión Conversión es un orgullo. Me encanta sentir el apoyo del grupo, mis compañeros son excelentes personas y me impulsan día a día para buscar mis metas tanto en el trabajo como personales. Hay un buen clima laboral y eso me motiva a seguir en este proceso de aprendiz que me llevará lejos si pongo todo de mi parte”.

**Catalina Bravo, aprendiz Unidad FUCO Gerencia de Fundición.**



## “Ha mejorado la salud de los equipos de trabajo”

“Trabajé 11 años como colaborador y hace cuatro meses me incorporé a El Teniente, donde veo que ha mejorado bastante la salud de los equipos de trabajo. Como el ITC va en línea con la metodología C+, lo vivo todos los días con mi equipo y veo que están empoderados en lo que hacen y se sienten activos actores de la transformación”.

**Benjamín Barrera, jefe de Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación, Gerencia de Plantas.**



## “Operadoras y operadores incluidos en los liderazgos”

“Claramente he visto que la salud de la organización, en específico en el Rajo, ha mejorado. Como jefas o jefes de turno hemos incluido a los operadores y operadoras en los liderazgos y eso ha mejorado el ambiente laboral de los trabajadores, porque se involucran al sentir que sus propuestas son tomadas en cuenta, se evalúan y se toman decisiones”.

**Carolina Jiménez, jefa de Turno Gerencia Rajo Sewell.**



## “Hay otra mentalidad”

“Soy una persona que cree en los cambios y le encantan los desafíos. Se nos invitó a participar del ITC para hablarle a los trabajadores y trabajadoras de qué es lo que se viene, y cada día más se están involucrando, creen en los cambios y quieren impulsarlos. Hay otra mentalidad, con una brújula que nos está llevando por el camino correcto hacia la minería del futuro”.

**Luis Obregón, jefe de Operaciones Pacífico Superior, Gerencia de Minas.**



# El Teniente actualiza su estrategia para para construir el futuro

Para crecer en el camino de transformación, integrantes de los equipos ejecutivo y de estrategia se reunieron para reforzar la Planificación Estratégica, pilar del desarrollo de la organización, sus trabajadoras y trabajadores.





“

Nuestra transformación no surge como necesidad de mejorar resultados deficientes o de cerrar brechas pendientes. Por el contrario, el proyecto de cambio de El Teniente surge de la convicción de que sólo la continua transformación hace evolucionar y avanzar”.

**Andrés Music, gerente general.**

El Comité Ejecutivo inició el trabajo de actualización de la planificación estratégica de El Teniente con miras a la construcción de nuestro futuro para los próximos 20 a 30 años.

En un taller que duró dos días, los ejecutivos y el equipo de estrategia DET definieron los principales objetivos estratégicos, planes, roles y sistemas para el despliegue y seguimiento del proceso de transformación que vive Codelco y El Teniente.

Andrés Music, gerente general, explicó que “hay que entender que el rol de nuestra División va más allá de lograr buenos resultados. DET aspira a liderar, a mover la frontera, a dejar un legado. Son estas aspiraciones lo que separa a las empresas exitosas de aquellas que además de serlo, son referentes en su industria”

“Necesitamos una gestión estratégica efectiva y adecuada a los desafíos en competitividad, productividad y sustentabilidad, apalancados en un proceso de transformación donde las personas son la clave del éxito para que la División sea rentable en el largo plazo y generar valor económico, social y ambiental”, agregó Pablo Alvarado, director de Estrategia y Control de Gestión de El Teniente.

El proceso contó con el apoyo del profesor de la escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile, José Rivera, quien ya estuvo en la planificación del año 2017.

## Transformación y desafíos

El académico José Rivera planteó la importancia de estar atentos a las señales del entorno y entender los cambios sociales y de la industria minera.

“El Teniente y su plana directiva actual, conscientes del rol que han desempeñado, ven la necesidad de preparar desde ya a la División, para enfrentar desafíos de envergadura que se presentarán en la industria minera del futuro, asumiendo la nueva realidad de sociedad, de percepción social de la minería, los desafíos generados por el calentamiento global, las restricciones en el consumo agua, y especialmente, las transformaciones en la forma de operar, de trabajar y de vivir, que se forjaron durante la pandemia, muchas de las cuales presumiblemente perdurarán en los siguientes años”, dijo.





Ingreso al área industrial de la División:

# Trabajadores (as) sin dosis de refuerzo deberán testearse cada 24 horas



**La contingencia sanitaria obligó a El Teniente a implementar acciones adicionales de detección y trazabilidad para cuidar la salud de trabajadores (as) y asegurar la continuidad operacional para cumplir los compromisos adquiridos con el Estado de Chile.**

Considerando la creciente y constante alza de casos Covid-19 a causa de la variante Ómicron a nivel nacional y regional y con el objetivo de aumentar las barreras preventivas y mejorar el control de la pandemia, El Teniente implementará acciones adicionales de detección y trazabilidad de casos que vienen a complementar la normativa actualizada por el Ministerio de Salud.

El doctor Ignacio Henríquez, director de Vigilancia Epidemiológica de la División, explica que “el nuevo estándar de la División, como la aplicación de la normativa del Ministerio de Salud ya vigente, tienen el único objetivo de seguir cuidando la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras y asegurar la continuidad operacional para cumplir los compromisos adquiridos con el Estado de Chile”.

# Explosivo aumento de casos en la región de O'Higgins

El Ministerio de Salud reportó que O'Higgins fue una de las cuatro regiones que más aumentaron los positivos en la última semana de enero. La autoridad sanitaria anunció que el 27, la región llegó a **1.020 nuevos casos**, con positividad diaria del **22,47%** y que sólo quedan 9 camas disponibles en las residencias sanitarias.



Fuente: MINSAL - Ministerio de Ciencia

## Nuevas medidas

Respecto a trabajadores propios y terceros no vacunados y rezagados del esquema inicial (primera dosis de refuerzo) contra el COVID-19:

- Para estos casos, todo (a) trabajador (a) que ingrese al área industrial de la División, deberá tener un antígeno con una vigencia menor a 24 horas. Esta medida será obligatoria a contar del lunes 31/01/22.

- En caso del ingreso de un (a) trabajador (a) con una frecuencia de testeo mayor a 24 horas, se dará aviso inmediato a su jefatura directa DET o AdC DET, para que se gestione el test de antígeno durante la jornada de trabajo. De no realizarse el test, el trabajador no podrá ingresar nuevamente a dependencias de la División si es que no se realiza un test de antígeno, el que debe realizarse fuera del área industrial.

## Normativa del ministerio de salud

Respecto a los casos de Personas en Alerta COVID, además de cumplir con la normativa definida por el Ministerio de Salud se agrega y establece lo siguiente:

- Se tomará contacto con el trabajador y realizará seguimiento por parte de la DCOV-GSSO.
- Se deberá realizar un test de antígeno apenas se entere de su situación de Alerta Covid, ya sea dentro o fuera del área industrial, según corresponda.
- En caso de tener un resultado de test de antígeno negativo, una vez validado por la DCOV-GSSO, el trabajador deberá completar una cuarentena por 5 días, requiriendo un nuevo antígeno negativo fuera de faena para su reingreso laboral.
- Ya en faena, el trabajador se testeará diariamente con antígeno hasta el 7° día posterior al contacto con el caso confirmado de COVID-19.
- La persona en Alerta Covid deberá mantener una auto monitorización en caso de inicio de sintomatología compatible de COVID-19 por 10 días, y se deberá declarar los síntomas en la encuesta diaria de salud.



# LA NUEVA ESTRATEGIA COVID DE EL TENIENTE

## **Reforzamiento conductual (Decálogo COVID) y estándar de mascarillas:**

- Se utilizará únicamente mascarilla KN95 para todo el personal operativo que ingresa a nuestras dependencias
- Evitar reuniones presenciales, y en caso de que sean indispensables, que su duración no sea mayor a 15 minutos, independiente del aforo.
- Reforzamiento de todas las medidas de distanciamiento físico – social, declaración de salud y cultura preventiva tanto en el trabajo como con nuestras familias.

## **Testeo, se modifica la frecuencia de testeo de los trabajadores presenciales según el detalle siguiente:**

- Intervalo de testeo no mayor a 7 días para todo el personal que ingrese a nuestras dependencias.
- Intervalo de testeo no mayor a 3 días para el personal crítico, considerando los días laborales.
- Intervalo de testeo no mayor a 24 horas para el personal sin pase de movilidad vigente (no vacunados y rezagados de dosis de refuerzo), considerando los días laborales.
- Retorno post vacaciones deberá incluir un test de antígeno fuera del área industrial (CESSO u otro) previo a volver a su puesto de trabajo, además de un esquema de testeo con el siguiente intervalo: 3, 5, 7 y 10 días posteriores a su retorno laboral.

## **Gestión Dotacional, para minimizar la exposición y riesgo de contagio:**

- Se prohíben temporalmente visitas, talleres, eventos y/o capacitaciones presenciales.
- Todo trabajador que ingrese a la División, propio o tercero, deberá estar registrado en la programación dotacional, plataforma Cuenta Cascos, de manera anticipada e informada (7 días hábiles de anticipación).
- Retorno a teletrabajo en áreas no operativas propias y terceras o de toda persona que no sea considerada personal crítico.

Desde el lunes 24 de enero

# USO OBLIGATORIO DE MASCARILLA KN95

Para todo el personal operativo que  
ingresa a nuestras dependencias



Filtra hasta  
un 95% las  
partículas  
de aire

El uso  
apropiado  
evita la entrada  
de virus y  
bacterias

Te protege a ti y  
protege a tus  
compañeros  
y compañeras

Uso bien mi mascarilla por:



Mi salud



Mi familia



Mi equipo



Renato Fernández, vicepresidente de Sustentabilidad y Asuntos Corporativos:

# "La responsabilidad fuera de las faenas es clave para mantener al virus alejado"



En un nuevo diálogo reflexivo en torno a la seguridad, se relevó la importancia de intensificar las medidas de protección frente a la variante Ómicron, especialmente en los entornos familiares, para evitar que la alta capacidad de contagio afecte la continuidad operacional de la compañía.

En el primer encuentro corporativo de seguridad de 2022, el objetivo principal fue destacar la importancia del autocuidado frente al Covid-19, tanto dentro de las faenas como fuera de ellas, debido al aumento de casos diarios por contagios.

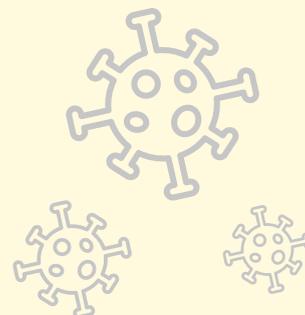
En la instancia, el vicepresidente

de Sustentabilidad y Asuntos Corporativos, Renato Fernández, subrayó lo relevante que es reforzar las medidas de protección en todo ámbito, especialmente fuera del entorno laboral.

"Tenemos que ser muy cuidadosos porque cerca del 90%

de los casos que detectamos en Codelco se contagia fuera de nuestros centros de trabajo. Por lo tanto, la responsabilidad con la que hay que comportarse fuera de las faenas es, junto con la vacunación y el testeo permanente, la clave para mantener al virus alejado", afirmó.

# Medidas de prevención que debemos seguir reforzando:



Sigue el plan de vacunación del Minsal, ya que la inoculación es la responsable de no desarrollar una enfermedad grave o mortal asociada al Covid-19.



Utiliza mascarillas Kn95, ya que tienen mayor efectividad.



Evita lugares concurridos o de baja ventilación junto a tu familia.



Evita el contacto con personas fuera de tu burbuja.



Refuerza las medidas de autocuidado.



Evita viajar al exterior y, si lo haces dentro de Chile, mantén la rigurosidad y los controles preventivos en los lugares de vacaciones.



Si presentas síntomas similares a un resfrío, testéate, ya que puede ser Covid-19.

## Alto riesgo

Renato Fernández alertó del riesgo de que algún proceso productivo se vea interrumpido a causa de un brote de Covid, frente a la alta capacidad de contagio de la variante Ómicron.

“Corremos el riesgo de que la diseminación de este virus sea tan grande que en algún minuto tengamos que detener algún proceso productivo o tengamos falta de gente en algún centro de trabajo. Evidentemente, con la responsabilidad que tenemos con el país y con las necesidades que tiene Chile, con la compañía, con nuestros compañeros y sus familias, tenemos que evitar que eso pase”, enfatizó.

“El país cuenta con nosotros, cuenta con nuestro cobre, con nuestro desarrollo, con nuestro trabajo, con nuestro empuje, con el rigor que hemos demostrado en estos dos años de pandemia, en los cuales no hemos dejado de producir ni un solo día. Y esperamos

que esta variante no sea la que nos obligue a detener alguna faena”, agregó.

## “La pandemia la controlamos entre todos y todas”

El gerente corporativo de Seguridad y Salud Ocupacional, Julián Mansilla, destacó la importancia de contribuir a este proceso de autocuidado e hizo un llamado a la colaboración.

“Un caso confirmado con la variante Ómicron tiene la capacidad de contagiar a diez personas, ya que es mucho más transmisible que la Delta. Cerca del 70% de éstos son asintomáticos o tienen síntomas leves, por lo que tendemos a minimizarlo y no actuar de forma preventiva, lo que aumenta la cadena de contagio. Por eso necesitamos que nos ayuden, ya que la pandemia la controlamos entre todos y todas”, aseguró Mansilla.



# Más de 130 mil dosis se han aplicado en el vacunatorio del Polideportivo El Teniente

El recinto ubicado en el estadio se ha convertido en uno de los centros de vacunación más importantes de la región desde el inicio de la campaña nacional de inoculación para enfrentar al Covid-19.

Desde que partió el plan nacional de vacunación contra el Covid-19, en el Polideportivo del estadio El Teniente se han aplicado 130 mil dosis, lo que lo convierte en uno de los principales centros de inoculación de la Región de O'Higgins.

El gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de El Teniente, Germán Sandoval, explicó que el vacunatorio "es parte de un esfuerzo conjunto porque en Codelco vivimos el trabajo en equipo. Así como antes estas instalaciones fueron adaptadas como un hospital de campaña, desde el inicio de la vacunación con FUSAT abrimos la capacidad para inocular y disponer de este centro para toda la comunidad. La máxima de nuestra Corporación es Junto nos cuidamos y seguimos creyendo que solo entre todos superaremos la pandemia".

## Segunda dosis de refuerzo

Las dependencias tenientinas fueron elegidas por Ricardo Guzmán, delegado presidencial, y Pablo Ortiz, seremi de Salud, para dar el vamos a la aplicación de la segunda dosis de refuerzo o cuarta vacuna, como se le ha denominado.

Ricardo Guzmán resaltó que el vacunatorio de El Teniente "ha sido un gran aporte en este proceso, con la aplicación de cientos de vacunas diariamente", e invitó a que todas y todos se inoculen para seguir dando la batalla al Covid.

"En este momento de la pandemia, es primordial comenzar con la inoculación con la cuarta dosis, sobre todo en aquellas personas más propensas a en-

fermar gravemente. Necesitamos que la comunidad se vacune y se proteja. Las vacunas tienen un efecto beneficioso para la salud y eso está comprobado”, planteó el delegado presidencial.

## Aporte a la región

El Seremi Pablo Ortiz agradeció “a Codelco por este vacunatorio que ha sido muy importante y ha permitido vacunar a miles de personas en nuestra región, por lo tanto representa una gran colaboración. Les pido a las personas que se acerquen a los centros de inoculación. Al completar los esquemas de vacunación existe un alto porcentaje de inmunización”.

“Hago un enfático llamado a cuidarse. La única forma de evitar el contagio es utilizando la mascarilla de forma correcta en todo momento, privilegiando los espacios al aire libre y la distancia física. No vayamos a lugares donde hay aglomeraciones y evitemos ir a países donde los números de casos activos son elevados”, agregó la autoridad regional de Salud.

## Trabajo en equipo

La constante evolución del coronavirus ha obligado a estar siempre atento para reaccionar de manera efectiva. El doctor Ignacio Henríquez, director de Vigilancia Epidemiológica de El Teniente, explicó que “una de las fortalezas ha sido ir adaptándose a los desafíos que progresivamente nos ha presentado el Covid. La División generó una estrategia para fomentar y asegurar la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras, que son los principales objetivos, y con la autoridad de salud se ha realizado un trabajo colaborativo, entendiendo que a la pandemia se la enfrenta en equipo”.

## Vacunación cuarta dosis

Entre el 7 y el 13 de febrero 2022



Lunes 7

Martes 8

Miércoles 9

Jueves 10

Viernes 11

Fin de semana <sup>1</sup>

**Cuarta dosis para personas de 55 o más años**  
que hayan recibido su dosis de refuerzo hasta el

**15 DE AGOSTO**

<sup>1</sup> De acuerdo a disponibilidad de municipios/vacunatorios.

\*Este calendario podría estar sujeto a cambios.



# Plan de 100 Días para fomentar la seguridad



**La revisión de las acciones correctivas relacionadas con eventos significativos relevantes, la presencia permanente de la supervisión en terreno y el compromiso de cada trabajador y trabajadora son las bases para controlar los riesgos y no sufrir nuevos incidentes con daños a las personas.**

Con la prevención y el control de los riesgos críticos como punto de partida para cualquier aspiración productiva del 2022, la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional (GSSO) afronta el inicio del año con una estrategia con foco en los Riesgos Críticos, Excelencia Operacional, Liderazgo, Aprendizaje y Gestión con las Empresas Colaboradoras.

Para ello lleva adelante un Plan de 100 Días en que el aprendizaje de los eventos anteriores, la presencia permanente de la supervisión en terreno y el compromiso de cada trabajadora y trabajador son fundamentales.

## Refuerzo de controles

La repetición de accidentes fue uno de los puntos negativos del 2021 y del inicio de este año, por lo que la GSSO -en línea con la transformación de El Teniente-

dividió la Dirección de Seguridad en Planta y Superficie y en Rajo-Mina y Obras Mina, para reforzar en terreno el cumplimiento de los controles.

Además, creó la Dirección de Estrategia y Control de Estándares, encargada de reforzar los estándares y la cultura preventiva, e incorpora una Unidad de Aprendizajes e Investigaciones.

Su labor será revisar la efectividad de las acciones correctivas y de los controles mitigadores y preventivos asociados a los riesgos críticos.

“Nos desafiamos y nos transformamos para alcanzar una seguridad efectiva, que involucre a la supervisión y a cada trabajador y trabajadora, de dotación propia y de empresas colaboradoras, ya que la vida de cada uno de nosotros es y será siempre la prioridad”, expresó Nicolás Carle, gerente (s) de Seguridad y Salud Ocupacional.

# Hitos del Plan de 100 Días



Revisión de acciones correctivas de Eventos Significativos



Verificación Riesgos Críticos

Liderazgos (turnos B y C)



Incorporación metodología C+

Rol de CPHS



Taller de aprendizajes 2021

Chequeo cruzado entre gerencias



Plan de verano 2022 (Seguridad/Covid-19)



## ¿Cómo aseguraremos un buen 2022?



## ¿Qué tenemos que hacer para que no nos vuelva a ocurrir?



Planificar y coordinar nuestras tareas



Identificar los peligros y evaluar los riesgos



Asegurar el cumplimiento de los controles críticos



Disciplina y supervisión permanente en terreno



# Desafíos GSSO 2022



Cultura preventiva integral en Seguridad, Salud Ocupacional y Covid.

Madurez y entendimiento de la estrategia SSO Corporativa.

Instalar la necesidad de que los trabajadores/trabajadoras requieren bienestar integral. (salud mental, control de exposición, conductas, etc.)

Instalar sello de seguridad en supervisión de primera línea, conectando con el desempeño de los controles de los RC.

Fortalecer aprendizajes e investigaciones.

Conectar los Kpi del DdD de seguridad CED, con los DdD de las gerencias.



# Aprendizaje de accidentes fatales en la DET



FATAL – GMIN



02-06-2019



Empresa  
Codelco



Nivel de  
producción Mina  
Pilar Norte



11:00 hrs.



## RIESGO CRÍTICO 18

### Descuelgue de puntos de extracción (Procedimiento Operacional GMIN-GRL-P-021)

Trabajador que realizaba descuelgue de zanjas sube por talud de mineral para instalar explosivos. Ante caída de mineral por gravedad cae y rueda por el mineral hasta el piso de la galería. Trabajador sufre lesiones fatales.



#### Causas principales

- Subestimar el peligro al exponerse a línea de proyección de mineral.
- No construir pretil de seguridad en un punto de extracción colgado
- Instalar carga explosiva posicionado sobre el talud de mineral.



#### Lecciones aprendidas

- Todos los operadores de LHD deben construir un pretil de seguridad de 1,5 a 2m de altura cada vez que detecten un punto de extracción colgado.
- La cuadrillas de cachorreros permanentemente debe evaluar su entorno para nunca exponerse a la línea de fuego.
- Todos los mineros que realizan esta actividad, deben cumplir fielmente el Procedimiento Operacional de Descolgadura de Puntos de Extracción y Reducción Secundaria GMIN-GRL-P-021 del 15/07/2021.



# Preacondicionamiento reconoce a sus líderes movilizadores

**Tras un accidente ocurrido en abril de 2021, el área fue intervenida con el apoyo de la gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional y junto con sicólogos se trabajó en potenciar habilidades de liderazgo, reforzar la planificación de las tareas e identificar peligros para desarrollar un trabajo impecable y seguro.**

El desempeño en equipo fue fundamental para que trabajadores y trabajadoras del Preacondicionamiento de la Gerencia de Minas se levantaran, avanzaran y crecieran luego del accidente ocurrido a uno de ellos el 2 de abril de 2021. Con el apoyo de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional (GSSO), el área implementó un plan que potenció habilidades claves y reconoció a sus líderes movilizadores y observadores de conductas.

"Después del accidente se generó un plan de intervención en el que se trabajó tanto con los cuidadores de conducta como con los supervisores de primera línea o jefes de turno. Día a día los acompañamos y se realizó un diagnóstico para identificar sus distintas



habilidades y potenciarlas”, explica la psicóloga Andrea Henríquez.

La profesional cuenta que “en el proceso nos dimos cuenta de que la falta de reconocimiento era uno de los puntos más débiles que había en el área y decidimos potenciarlo para ir cerrando brechas”.

Katherine Feliú, superintendente de Servicios a la Minería, asegura que “estamos convencidos de que el reconocimiento es la palanca que nos va a permitir movilizar, junto con el equipo, la transformación que necesita la División y la Unidad de Preacondicionamiento. Tuvimos un evento en abril del 2021 que nos marcó como grupo y el reconocimiento y la retroalimentación fueron los gatillantes que permitieron impulsar un cambio”.

La intervención ha permitido al grupo potenciar las habilidades de comunicación, autocuidado, reconocimiento, administración del riesgo, trabajo en equipo y transmisión de aprendizajes.

“

En el proceso nos dimos cuenta de que la falta de reconocimiento era uno de los puntos más débiles que había en el área y decidimos potenciarlo para ir cerrando brechas”.

**Andrés Henríquez, psicóloga.**

“

Estamos convencidos de que el reconocimiento es la palanca que nos va a permitir movilizar, junto con el equipo, la transformación que necesita la División y la Unidad de Preacondicionamiento. Tuvimos un evento en abril del 2021 que nos marcó como grupo y el reconocimiento y la retroalimentación fueron los gatillantes que permitieron impulsar un cambio”.

**Katherine Feliú, superintendente de Servicios a la Minería.**



“

En la medida que seamos capaces de sostener este trabajo y ampliar el conocimiento de nuestra supervisión, seremos capaces de erradicar la accidentabilidad, estar pendientes de los riesgos y/o peligros que están presentes en nuestras tareas y modelar conductas de manera adecuada”.

**Rodrigo Andrades, gerente de minas.**

“La principal motivación para un trabajo seguro es la familia”



**Mariano García:**

“El que te digan que estás haciendo bien la pega es una motivación. No se trata de un premio, sino que de sentirse bien uno y bien con los compañeros. Este gesto que han tenido con nosotros es excelente y un impulso para seguir adelante”.

**Ricardo Vergara:**

“El reconocimiento siempre es positivo, pero la principal motivación para hacer un trabajo bien hecho es siempre la familia. Tengo tres hijos y sé que para salir sano y volver todos los días con ellos tengo que hacer mi trabajo bien. Hay que ser precavido, pensar, conversar lo que se hará. Primero se comunica, se planifica y después se hace la pega”.

**Daniel Pizarro:**

“Acá hay líderes movilizadores y compañeros que son innovadores, que están siempre creando ideas, analizando el trabajando para hacerlo más seguro. Nos van enseñando y yo también comparto mi experiencia. Siempre hay que ver más allá. Y si yo no veo algo, está un colega u otro compañero. Somos un equipo”.





### Matías Rocha:

“Que te reconozcan que estás ayudando a tus compañeros a realizar un trabajo más seguro es muy valioso. Es importante estar motivado y también motivar al grupo para que nos cuidemos entre todos. Llegar a casa, sano, y contarle a tu familia que hiciste bien la pega es uno de los mayores logros al que aspiro como trabajador”.



### Leonardo Catalán:

“Es importante que se esté valorando las cosas buenas que hacemos. Siempre destacamos lo negativo y eso al trabajador lo lleva a desmotivarse. Si bien venimos a cumplir nuestra labor diaria para llevar el sustento a nuestro hogar es un valor agregado el que se reconozca el trabajo bien hecho”.



### Manuel Moreno:

“Uno estaba acostumbrado a que te destaquen lo negativo o lo malo. Por eso esta instancia es importante porque además de sentirse valorado, uno como trabajador se motiva aún más para seguir avanzando y aportando tanto en la seguridad personal como la de todo el equipo. Nos cuidamos entre todos”.



### Manuel Bustamante:

“Estoy agradecido que se reconozca porque es la primera vez en los 7 años que llevo como observador de conductas. Hago esta labor para cuidar a los compañeros y expresarle los peligros que existen cuando existe alguna desviación que los pone en riesgo a ellos y a todo el equipo”.



### Walter Ramos, jefe de proceso:

“Reconocer a los trabajadores nos alinea hacia un propósito común que tenemos como Corporación, como División. Queremos que ellos formen parte de ese propósito común y embarcarlos y guiarlos para que nos ayuden a fortalecer esta organización y acompañar el proceso de transformación cultural en el que estamos trabajando arduamente en Codelco”.



# Honor y gratitud a una pionera

**Falleció Alejandra Arévalo Troncoso, geóloga de la Universidad de Chile que rompió esquemas y desafió a los prejuicios para convertirse, en los años 80, en la primera mujer en trabajar al interior de la mina subterránea de cobre más grande del mundo.**



“Me movía la rebeldía”, aseguraba hace unos años Alejandra Arévalo Troncoso, quien, siempre a la vanguardia, rompió esquemas y quebrantó normas siguiendo su sueño y amor por las piedras. Tras su sensible fallecimiento el 11 de enero, Codelco la recuerda y despide con gratitud por su trabajo en División El Teniente, por las decenas de barreras levantadas y el camino cimentado para las nuevas generaciones de mujeres que han encontrado en la minería una veta de desarrollo profesional.

Geóloga de la Universidad de Chile, fue la primera en desempeñar sus funciones en interior mina en 1988, pese a la reticencia de sus compañeros y la administración de ese entonces. En 2008, tras ser reconocida como Mujer Destacada por el Ministerio de Minería, recordó en una entrevista que al inicio de su trayectoria “se decía

que yo me disfrazaba, que me pintaba bigotes, pero nunca fue así. Siempre traté de que se me viera el pelo lo más largo posible, para que no quedara duda. Cuando aparecía en la mina quedaba el escándalo, daban orden de detenerme donde estuviera. Fue muy complejo”.

## Reconocimiento de colegas y amigos

El homenaje otorgado por la cartera se fundó en su perseverancia y valentía para abrir espacios que, en esa época, eran reservados solo para hombres. Gracias a su arrojo, ingresaron las primeras mujeres a la mina subterránea más grande del mundo. El reconocimiento fue comentado en esa época por algunos de sus compañeros de labores, entre ellos el actual presidente ejecutivo de Codelco,

Octavio Araneda, quién comentó que “durante muchos años participó en la formación de nuevos profesionales, guiando memorias y enseñando tanto a metalurgistas como a geólogos. Es decir, fue una persona que no solamente sabía, sino que además le gustaba transmitirlo a otros y generar escuela con ello”.

Luego de dos décadas, Alejandra Arévalo jubiló, pero siguió ligada a la academia y a la geología. Entre sus logros destacan el aporte al modelamiento de la génesis del yacimiento El Teniente y el desarrollo del primer modelo de comportamiento geometalúrgico de la mina primaria para DET.

Tras su partida, los pensamientos de todo el equipo están con sus seres queridos y en la huella que dejó su compromiso con la apertura de espacios para las mujeres en División El Teniente y en Codelco.



# Una trayectoria impecable



## 1980-1982

Trabaja en CORFO "Comité de Carbones Sub-bituminosos" en los proyectos Pecket y Lebu como geóloga de exploración en campañas de sondajes.

## 1985 -1986

Trabaja en mapeo de sondajes Mina en El Teniente (contrato a honorarios)



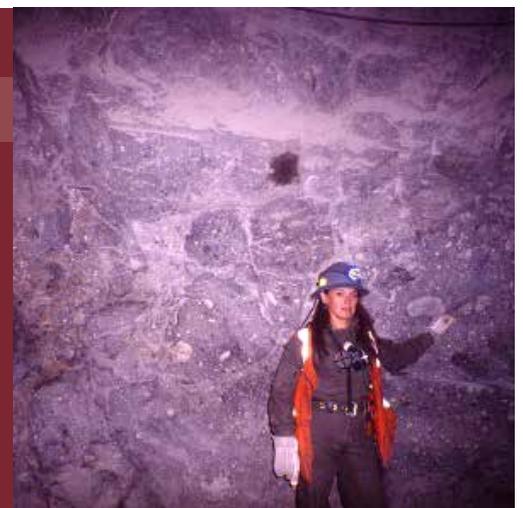
## 1986-1988

Se integra de planta a Codelco Central en el área de Gerencia Técnica, visitando todas las faenas de Codelco como contraparte técnica en el área de Geología.



## 1988

Se integra a la División El Teniente como geóloga de mina, realizando labores de mapeo de túneles y sondajes de interior mina. Se desempeña a cargo del área de geometalurgia y tiene además a su cargo el manejo de las bodegas de sondajes.





# Tricahue

*Cyanoliseus patagonus*

**Estado:** Vulnerable para la zona central según el Reglamento de Clasificación de Especies de Chile.

Prohibido en todo el territorio nacional tanto su caza como su captura

Se les oye cantar desde lejos, desplazándose en grandes bandadas, vistiendo sus coloridas plumas de verde oliva, amarillo, naranja y tonos azulados. Es el loro de mayor tamaño de los que habitan en Chile, y es el ave elegida como el emblema de nuestra región. Cada primavera realiza su danza el macho para enamorar a su pareja, a quien escoge de por vida, para finalmente construir sus nidos en las alturas de barrancos y acantilados.

A punto de desaparecer del país en los años 90, el lorito barraquero, ha enfrentado grandes amenazas tales como el robo de sus polluelos para luego ser vendidos de forma ilegal como mascotas, condenados al encierro y a la domesticación. Además de su caza y la pérdida de hábitat.



El Teniente  
SUSTENTABLE



CODELCO  
El Teniente

Actualmente los tricahues han logrado recuperarse, su población va en aumento debido a la efectividad de su programa de conservación, reflejando así una esperanza de libertad para esta especie.

## ¿Dónde verlo?

A primeras horas de la mañana y al final de la tarde se pueden observar las bandadas en los cielos de la cuenca del Río Coya, en quebrada La Paula, Maitenes y alrededores. Son numerosos también en la Reserva Nacional Río Los Cipreses, y en todo el cajón del Alto Cachapoal.

## ¿Qué hago si me encuentro con un Loro Tricahue herido?

Tu acción puede ser clave, si ves a un animal nativo herido y/o en riesgo, comunícate de forma inmediata con la Dirección de Medio Ambiente de la Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Externos.

Tu reporte oportuno puede socorrer justo a tiempo y movilizar acciones de rescate, posibles de salvar una vida animal.

[mjgjak001@codelco.cl](mailto:mjgjak001@codelco.cl) / +56 9 89058178

Fotografía : Diego Ramírez



## LOS 5 COMPROMISOS AMBIENTALES



MENOR HUELLA DE CARBONO



MENOR HUELLA HIDRICA



ECONOMÍA CIRCULAR



NUEVO ESTÁNDAR EN DEPÓSITOS DE RELAVES



DESARROLLO DEL TERRITORIO CON VALOR SOCIAL

## Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre	Oficina	Celular
Gerencia de Minas	29 y 30 5 y 6	Carlos White G. Luis Lizama G.		985951047 982392592
Gerencia de Planta	29 y 30 5 y 6	Ignacio Jansson V. Joaquín Bernier	6577	992504706 998217946
Gerencia de Fundición	29 y 30 5 y 6	Alberto Aguilera P. Andrew Madrid C.		993287065 930796434
Gerencia de Proyectos	29 y 30 5 y 6	Felipe Vargas D. Mabel Parra A.	5231 5080	988996099 999957255
Gerencia de Servicios	29 y 30 5 y 6	Hugo Vega E. Henry Salinas M.		940003020 966550623
Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional	29 y 30 5 y 6	Carolina Palacios E. Víctor Medina P.	7856 3846	995460060 993098766
Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional	29 y 30 5 y 6	Javier Catalano M. Juan Acamus C.		982884980 963731219
Gerencia de Obras Mina	29 y 30 5 y 6	Edgardo Madariaga G. Ricardo Ossandon V.	3730	974944953 999970042
Gerencia Tranques, Relaves y Rec. Hídricos	29 y 30 5 y 6	Andres Torrealba A. Alberto Baeza B.		968969531 961609765
Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo	29 y 30 5 y 6	Sergio Urbina A. Felipe Celhay S.	4466 4262	990475735 965953941
Gerencia de Recursos Humanos	29 y 30 5 y 6	Catalina Vallejos M. M. José Vega V.	2139	992990561 942128228
Dirección de Abastecimientos	29 y 30 5 y 6	Marcelo Pedemonte P. Moises Miranda G.		969088357 995095406
Sustentabilidad y Asuntos Externos	29 y 30 5 y 6	Carmen Valenzano R. Carlos Vásquez R.		982305683 992998239
VTAP	29 y 30 5 y 6	Jaime Marchant D. Lorena García H.		998831181 942114741
Vp - Proyecto Andes Norte - NNM	29 y 30 5 y 6	Claudio Paillaman O. Marcelo Galleguillos G.		987207449 997489775
Vp - Proyecto Andesita y Diamante	29 y 30 5 y 6	Matías Piña S. Manuel Tagle D.		944753841 976191648
Vp - Proyecto Carén	29 y 30 5 y 6	Marcio Diaz C.	5976	963272281
Fusat		Mesa Central Urgencia y Ambulancia	2204100 2204000	

## Avisos

- Se arrienda departamento en 1 Norte # 869 a paso de Avenida Libertad, frente a Hotel O'Higgins, Villa del Mar, este consta de 3 dormitorios, 3 baños, Living - comedor, 2 terrazas, cocina full equipo, wifi, 2 piscinas, interesados llamar a +56996190028 o +56975189795.
- Vendo mi departamento en Viña del Mar 3Dormitorios, 2 baños +1 Estacionamineto, +1Bodega, Piscina \$85.000.000 amoblado (opcional). Fono +56992630585. Boris Monsalve.



### Reconocimiento

Por este medio quiero dar mis sinceros agradecimientos y destacar la honradez del trabajador de la empresa Link, don Eduardo Rodríguez Díaz, por encontrar y hacerme llegar unos documentos muy importantes que extravié en el bus Rancagua-Colón. Estoy muy agradecido, felicitaciones.

**José Daniel Avila**  
Planta Molienda Sewell - SAP 55016.

# BECAS PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ROL B

Postula hasta el 20 de febrero



Este beneficio está establecido en el Convenio Colectivo vigente y considera los siguientes aspectos:



**3 cupos disponibles a Becas para Trabajadores** (Dedicación exclusiva) y **13 cupos para Becas de Perfeccionamiento** (fuera del horario laboral).



Los estudios escogidos deben ser, preferentemente, de carácter **técnico y/o profesional** que favorezcan tu desarrollo personal y empleabilidad.



Para conocer más detalles sobre los requisitos y condiciones de cada una de las becas puedes pedir más información a Carolina Ahumada (cahum022@codelco.cl) o a Paola Ramirez (prami014@contratistas.codelco.cl).



La correcta postulación es de exclusiva responsabilidad de los interesados