

Ret

Revista El Teniente

07
Octubre
2022

Año 69
N° 2.510

DAMOS TODO
POR CHILE | CODELCO
EL TENIENTE

ITC índice
transformación
codelco

 PAG. 04

ITC 2022: Los focos que debemos mejorar



PAG. 10



LA PLANTA SE
ALINEA CON LA
EXCELENCIA
OPERACIONAL



PAG. 12



NUEVA FLOTA DE TRANSPORTES
TAMBIÉN CONTRIBUYE AL
CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE
Y A MEJORAR LA CALIDAD DE
VIDA DE LAS COMUNIDADES



PAG. 24



DOCTOR JAIME
LABARCA: "LA
PANDEMIA NO
HA TERMINADO"

“Las nuevas tecnologías son excelentes, sobre todo para la salud de los trabajadores”

Ya son más de 30 años los que Luis Castillo lleva en la mina. “He pasado por todas las áreas, excepto el ferrocarril”, asegura este trabajador de 53 años, quien hoy es operador experto en extracción en la mina Diablo Regimiento, donde desarrolla labores en la reducción secundaria.

“Reducimos las rocas de gran tamaño a uno ideal para transportar a través de los piques, camiones o el ferrocarril”, explica. “También hacemos la ‘descolgadura’, cuando las rocas quedan atrapadas en las zancas de producción donde sale el mineral. Cuando eso pasa, se hacen perforaciones, se cargan con dinamita y se reducen”.

Por eso, afirma Luis, quienes trabajan en estas labores deben contar, además de los permisos para el manejo de equipos, con licencias de transporte y manejo de explosivos.

“Actualmente opero maquinaria, hago instrucción a los equipos de trabajo, actualizo instructivos, recibo a los equipos nuevos y hago inducciones”, detalla.

¿En qué otras áreas y tareas se ha desempeñado en El Teniente?

“Mis inicios fueron en El Teniente 3, Isla, trabajé en las buitras (pozos donde baja el mineral), en el sistema de extracción manual, donde no había martillo picador, sino una maza con la que se echaba abajo la roca.

También estuve en la construcción de El Teniente 3, en Quebrada Teniente, parte de lo que es el Sub-6, Reservas Norte y Fortuna. Trabajé en la operación radial, en Desarrollo en Minas y ahí me especialicé en las palas que cargan el mineral. Con el tiempo me perfeccioné y llegué al Diablo Regimiento”.

¿Cómo ha visto la llegada de la tecnología al trabajo en la mina?

“Ha sido innovador. Antes usábamos una pala de una yarda y media, chiquita. En el extranjero a las palas le llaman scoop, entonces a esta más pequeña le decíamos “escupito”. Después llegaron las más grandes e incluso una eléctrica, que era con cable, enchufada. Le decíamos la ‘pala yo-yo’, porque tenía un carrete que iba y volvía, como el cable de las aspiradoras.

Hoy las nuevas tecnologías son excelentes, sobre todo para la salud de los trabajadores. Antes había mucha exposición al ruido, choques y otros riesgos, pero con las palas comandadas a distancia, la persona las maneja en un sillón aquí en la mina o en Rancagua, con tecnología de punta”.

¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

“Enseñar, entregar conocimientos a las personas. He hecho escuelas de LHD, incluso a las mujeres que llegaron acá, a las primeras aprendices que hoy están operando equipos”.

¿Cómo calificaría su trayectoria en la División?

“Mis años en la División han sido excelentes. He hecho mi carrera y he sido reconocido por las jefaturas. Me considero un buen trabajador y creo que mis jefes también lo consideran así”.



Editorial

ITC: ir más allá

La transformación es un tema que aún no hemos internalizado del todo, por ello, en esta editorial me gustaría reflexionar sobre qué implica aplicar este concepto al negocio.

Junto con el gran cambio de los 90, en que mudamos de una concepción de faena minera a negocio, debimos adaptarnos a una serie de cambios en la explotación. Profundizamos la mina, nos encontramos con estallidos de roca, construir se hizo más caro y tuvimos que ir a desarrollar proyectos para reemplazar sectores que se estaban agotando.

Fue allí por el 2010, cuando en El Teniente partimos hablando de la necesidad de transformarnos para cumplirle a los chilenos y hacer más rentable esta actividad.

Entonces pensamos en el “qué hacer”. Y comenzamos a incorporar tecnología, a optimizar procesos y a delinear mejor los ciclos de mantenimiento. Aun así nos restaba el “cómo hacerlo” y es aquí cuando definimos a las personas como el principal activo de la compañía, pues son quienes gestionan los procesos, quienes mejor conocen dónde están los problemas y las soluciones.

Trazamos entonces un camino de transformación que buscaba mantener lo mejor de la cultura centenaria de El Teniente y añadir aquello en que estábamos al debe: espacios laborales seguros y sanos, capacitación, reconocimiento, estímulo a la innovación, liderazgo retador, en definitiva una organización acogedora y estimulante, pero a la vez desafiante y provocadora.

Un equipo que siempre busca la manera de ir más allá, de romper los límites de la ingeniería y el conocimiento, abierta a la innovación, a la incorporación de nuevas tecnologías y a una gestión ambiental acorde a los tiempos y las crecientes exigencias.

Y para encontrar las brechas entre lo que éramos y lo que queremos ser es que desde hace cuatro años aplicamos el Índice de Transformación Codelco (ITC), medición que, con una maciza participación, nos ha mostrado el camino por el que debemos avanzar.

Ciertamente que hemos mejorado, pero el escenario externo y situaciones internas, como la estrechez de nuestro cronograma de proyectos, amenazan permanentemente el negocio, elevan los costos y afectan las metas productivas.



ESCUCHAR EDITORIAL

Y para encontrar las brechas entre lo que éramos y lo que queremos ser es que desde hace cuatro años aplicamos el Índice de Transformación Codelco (ITC), medición que, con una maciza participación, nos ha mostrado el camino por el que debemos avanzar y mejorar.

Es por eso que, más que nunca antes, quiero invitarles a promover aquellas conductas y cambios culturales que requerimos para estar a la vanguardia de la industria.

Necesitamos promover trabajadores y trabajadoras seguros, innovadores, entusiastas, amantes de su labor, respetuosos de sus pares, de la comunidad y de su entorno natural, que saben cómo mejorar su proceso. Y a una supervisión con capacidad de escuchar, que alienta, desafía y se involucra y que reconoce el aporte de cada persona; para que todos juntos marquemos a fuego en nuestro corazón y demostremos con hechos que tenientinos y tenientinas Damos Todo por Chile.

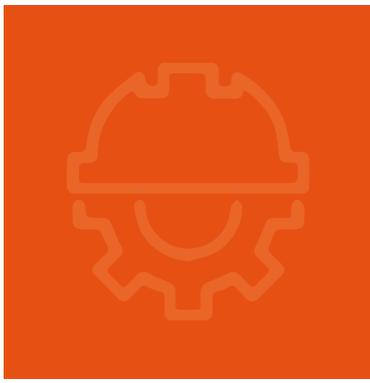
Un abrazo,

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente

ITC 2022: Los focos que debemos mejorar

El 21 octubre se inicia la encuesta Índice de Transformación Codelco (ITC), herramienta que comparará el estado actual con la línea base de nuestra transformación, considerando el equilibrio entre las variables de desempeño (el “qué”) y salud organizacional (el “cómo”).





“

En la encuesta preparatoria del ITC que aplicamos en junio pasado, nos dimos cuenta de que aún falta para que el reconocimiento sea una práctica más extendida y que, por ejemplo, la organización debe asimilar que la visión de la empresa es también nuestro propósito: “Damos todo por Chile”. Seguimos trabajando para que todas y todos tengamos clara esa visión”.

Andrés Music, gerente general.

Para lograr resultados excepcionales y sostener a El Teniente por 50 años más, es imprescindible hacer las cosas de manera distinta. En la División existen diversos planes para mejorar en todas las áreas, fases y procesos críticos para el negocio, pero las planificaciones no son suficientes si no se acompañan de un habilitador clave para alcanzar los resultados: un profundo proceso de cambio cultural.

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

“Para lograr una transformación exitosa, que se vea reflejada en mejores resultados del negocio,

debe haber un equilibrio entre desempeño y cultura organizacional. Y eso es lo que mide el ITC, que hace referencia a cómo una organización se alinea, ejecuta con excelencia y se renueva en pos de las metas de la empresa. Es decir, ya no solo interesa el qué, sino también el cómo se hacen las cosas”, explica Ignacio Cruz, director de Integración

“El Índice de Transformación Codelco (ITC) es un instrumento que nos permite identificar los próximos focos de atención que nuestro proceso de transformación cultural, e implementar acciones a través de las personas que contribuyan a los resultados del negocio”, agrega Giselle Acevedo, consultora de la Gerencia de Recursos Humanos.

ITC índice
transformación
codelco





Herramienta para guiar el cambio

El primer diagnóstico de la salud organizacional

El 2019 se realizó el primer diagnóstico de la salud organizacional de Codelco. En El Teniente participó el 48% de la dotación. A partir de los resultados de la encuesta ITC se desarrollaron acciones y conversatorios abiertos y en terreno para que construir una visión común de cómo aportar a la División y cómo nos responsabilizamos de lograrlo.

Tras esos talleres, el equipo consideró importante enfocarse en fortalecer cuatro elementos de la transformación cultural: liderazgo retador (llevar a sus equipos a lograr más de lo que piensan posible); visión compartida (compartir la estrategia de Codelco llegando hasta “el primer viejo(a)”); responsabilidad personal (reforzar el sentido de pertenencia e incentivar que los trabajadores pongan un interés personal en sus trabajos) y apertura y confianza (fomentar la honestidad, transparencia, y un diálogo abierto y sincero, incluyendo los temas que más les afectan a los trabajadores).



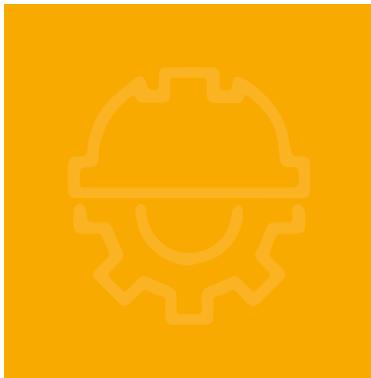
¿Qué es el Índice de Transformación Codelco (ITC)?

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



2020: Avanzando en la Transformación

Participó el 50% de la dotación propia de El Teniente. La información recopilada fue utilizada para hacer un diagnóstico de las fortalezas y las necesidades de desarrollo en torno al proceso de transformación cultural. Sobre esa base, se implementaron diversas iniciativas, entre las que destacan la UCodeco con sus 8 academias, los encuentros Visión Compartida con vicepresidentes y gerentes generales, Abordaje del Rol Operativo, teletrabajo estructural, la nueva estrategia de Diversidad e Inclusión y diversas instancias de reconocimiento, entre otras.



2021 - 2022: DAMOS TODO POR CHILE

En 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.

Construimos y difundimos nuestra visión compartida "Damos todo por Chile", mejoramos las habilidades de apertura y confianza en los equipos, buscamos un liderazgo retador para ir más allá, promovimos el reconocimiento, el desarrollo de las personas e incentivamos la responsabilidad personal.

Para alcanzar estos buenos resultados, El Teniente desarrolló una serie de actividades, encuentros y capacitaciones durante el 2022, en el que destacaron la participación de trabajadoras, trabajadores y la supervisión.

• Abordaje Rol Operativo

-51 jefas y jefes de Turno participaron de esta iniciativa que busca empoderarlos en su rol y alinear a los equipos al proceso de transformación.

• 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. Más de 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 nos acerca al objetivo de tener 10% de presencia de mujeres de cara a 2022.

• Reconocimientos

- Premiación por 20, 30 y 40 Años de Servicio.

274 colegas reconocidos dic 2021/ ene 2022

+ 400 colegas en próximo oct 2022

+ 3 mil Reconocimientos enviados a través de la Plataforma.

- Diálogos de Desempeño: todos los martes se felicita a la persona más destacada de la Plataforma.

• 1.000 participantes en Conversatorios

-Co-construcción de nuestro relato, visión e historia de cambio.

• Récord de participación en Concurso CREA

- Reunió 616 ideas de más de mil 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.

• Al 2022, más de 80% de trabajadores/as ha asistido y aprobado cursos de capacitación.

• Por nuestro Centro de Capacitación de Cursos de Seguridad y Salud Ocupacional, llevamos más de 928 cursos para acreditar personal propio, y más de 21.600 cursos para aprobar a colaboradores/as.

• Hemos entregado 65 becas a trabajadores/as en lo que va del año.

• 30 personas participando en Diplomados de la U Codelco.

• Más de 250 personas participando en programas de Liderazgo.





Los 6 elementos prioritarios del ITC para el 2022

1. RESPONSABILIDAD PERSONAL:

Impulsar la creación de un sentido de responsabilidad personal.

2. VISIÓN COMPARTIDA:

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

3. 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.

4. APERTURA Y CONFIANZA:

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

5. DESARROLLO DE TALENTO:

Desarrollar los conocimientos y las aptitudes de las personas.

6. RECONOCIMIENTO Y PREMIOS:

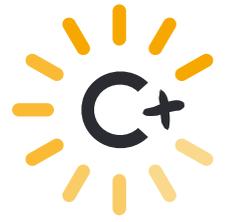
Ofrecer reconocimientos para fomentar el alto rendimiento.



¿Qué vamos a mejorar?

En junio de este año se realizó, con la participación del 70% de la dotación, el Barómetro ITC, herramienta de apoyo que permite obtener resultados para evaluar la efectividad e impacto de los planes de mejora que se han estado implementando durante el año.

Esa medición marcó la necesidad de aumentar los esfuerzos para mejorar los índices de visión compartida (entender que transmite la importancia de la transformación de Codelco de cara al futuro y que en el caso de El Teniente su visión y propósito son el mismo: "Damos todo por Chile") y el reconocimiento y premios.



La Planta se alinea con la excelencia operacional

Esta semana arribó la ola C+ a las gerencias de Planta y Mantenimiento, metodología que busca, mediante el empoderamiento de la línea de operación y el trabajo conjunto con los agentes de cambio y líderes de proceso, apoyar en el cierre de brechas y fortalecer el grado de madurez en estas prácticas.

El empoderamiento de las personas, el diseño de palancas de gestión y el impulso de un cambio cultural para conseguir transformaciones estructurales, son el corazón de la metodología C+, implementada por la Corporación y que busca alinear a todos los centros de trabajo bajo un mismo objetivo: la excelencia operacional.

Esta iniciativa se desarrolla en “olas” o frentes y esta semana se dio inicio al trabajo en equipo de los agentes de cambio con la línea de operación, tanto en las Gerencias de Plantas y de Mantenimiento, con el objetivo de fortalecer las prácticas del C+.

En la instancia, participó el gerente de Operaciones, Claudio Sougarret; el gerente de Plantas, Juan Huidobro; el gerente de Mantenimiento Plantas, Erwin Schmidt; superintendentes y el equipo de agentes de cambio.

“El lanzamiento de un apoyo focalizado en la concentradora responde a las desviaciones relevantes que ha habido en algunos subprocesos que, con la ayuda de esta metodología y compromiso de todos, lograremos revertir y sustentar los buenos resultados

que se han logrado en el pasado”, afirmó el gerente de Operaciones, Claudio Sougarret.

El director de Excelencia Operacional de la División, Pablo Alvarado, explicó que durante el lanzamiento de la ola “se dejaron claros los propósitos del C+, que en el corto plazo buscan apoyar a la línea en el cierre de brechas de indicadores de procesos y, en largo plazo, aumentar la madurez en las prácticas de esta metodología”.

Para ello, se definieron dos equipos (Filtros y GPTA Operación y Mantenimiento), encabezados por dos líderes de frente y en el que participan nueve agentes de cambio y 31 líderes de proceso.

Los agentes de cambio tienen un rol fundamental en el involucramiento de los líderes para alcanzar los comportamientos clave en pos de la madurez de las prácticas C+, retroalimentando y haciendo seguimiento al desempeño de las áreas.

“Es importante que los agentes de cambio trabajen junto a la línea operacional. Ese será también uno de los focos, el trabajo en equipo”, puntualizó Hugo Letelier, superintendente de la Planta de Filtros.



Claudio Sougarret,
gerente de Operaciones

“El C+ es esencial para buscar la excelencia operacional en todos nuestros procesos. Debemos ser capaces de optimizar el uso de nuestros activos con mínimas desviaciones y para ello es necesario conocer y estandarizar nuestros procesos; y cuando existan desviaciones, analizarlas y tomar acciones oportunamente para llevarlas a control nuevamente”.



Pablo Alvarado,
director de Excelencia Operacional

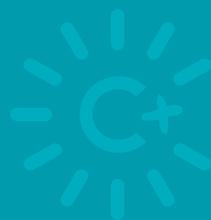
“Destaco la convicción de los líderes de los procesos. Lo que más necesita el C+ para ser exitoso, es la convicción e involucramiento de los líderes de la organización. Con el sistema de gestión vamos a ayudar a la línea en el cierre de brechas”.

Las bases de las prácticas C+



Hugo Letelier,
superintendente (i) Planta de Filtros

“El C+ nos va a brindar una mayor disciplina y ordenará de buena forma el sistema de gestión, nos va a permitir cerrar brechas y, lo más importante, que vamos a trabajar todos con un objetivo común”.



Daniela Campos,
superintendente de Ingeniería de Procesos

“Es vital mantener prácticas de excelencia operacional, que sin lugar a dudas, es un pilar relevante en el proceso de mejora continua. Los procesos y prácticas C+ llaman desafiarnos constantemente desde el rol que tenemos en el proceso y que debemos aprender a sostener”.

Nueva flota de transportes también contribuye al cuidado del medioambiente y a mejorar la calidad de vida de las comunidades

La División puso en marcha el proyecto de movilidad sostenible que incluye una flota de taxibuses eléctricos, renovación de buses diésel de baja emisión de gases y la reducción de recorridos de vehículos en zona urbana. El objetivo es contribuir a mejorar la calidad de vida de trabajadores, trabajadoras y comunidades a través de la descontaminación y descongestión de la ciudad.

División El Teniente, en su compromiso de reducir la huella de carbono y contribuir al desarrollo del territorio con valor social, es pionera en implementar una nueva flota de taxibuses eléctricos que reducen en un 100% las emisiones locales de gases invernaderos. Esto forma parte del proyecto de electromovilidad que, junto a la reducción de camionetas y el recambio y disminución de buses diésel forman parte de las iniciativas que

contribuyan a la descontaminación y a la calidad de vida de las comunidades cercanas.

“Al 2030 Codelco se ha comprometido a disminuir su huella de carbono en materia muy significativa. Como División, nuestro desafío se traduce en el compromiso de 100% electromovilidad en todo el transporte hacia el interior de la mina”, explicó Germán Sandoval, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de El Teniente.



HECHO EN CHILE

Menos ruido y cero contaminación de los taxibuses eléctricos

Dentro del proyecto de electromovilidad está considerado implementar una flota de 104 taxibuses y 16 buses eléctricos durante 2022. Estos eliminan las emisiones de material particulado de diésel y las emisiones directas de CO2. Además, disminuyen el ruido y vibraciones de traslado.

"La electromovilidad nos va a permitir cambiar la matriz energética y por lo tanto consumir menos combustible, empezar a utilizar energías limpias y generar menos emisiones al medio ambiente y por lo tanto contribuir a la comunidad", explicó José Miguel Carvajal, Superintendente de Movilización y Transporte en Codelco División El Teniente.

Con este proyecto, El Teniente contará con 100% de su flota de transporte de trabajadores y trabajadoras al interior de la mina en base a energía eléctrica. A esto se suman 16 buses que, junto a una nueva flota de vehículos diésel Euro V de baja emisión de gases, trasladarán al personal desde Rancagua y sus alrededores hasta las instalaciones de la División.

Mejor calidad de vida de las comunidades

"Que el equipo sea electro-móvil genera mucho menos ruido en toda la vecindad y por lo tanto permite una mucho mejor convivencia con las comunidades", explicó Andrés Latorre, Director de Innovación de División El Teniente.

Por su parte, Leonardo Barría, Gerente de Servicios y Suministros de la División apuntó que "la mejora para nuestro vecindario principalmente es por la baja emisión de ruido ya que, al tener turnos de amanecida, nos obliga a transitar desde muy tempranas horas. Ahora, gracias a la electromovilidad, para el vecindario va a ser mucho más cómodo. Además, estos buses no emiten contaminación así es que es una doble ganancia para Codelco y la comunidad".

La construcción de los buses se desarrolla junto a la empresa Reborn Electric Motors (REM). La fábrica está ubicada en Rancagua y, en la etapa de fabricación de vehículos eléctricos generará alrededor de 150 nuevos empleos locales.

Flota diésel renovada y menos camionetas aportan al medioambiente

Junto a los buses eléctricos, se renovará por completo la flota de buses Euro III de 15 años de antigüedad disminuyendo la cantidad de vehículos que transitan en la ciudad. Este año se incorporarán 150 vehículos Diésel Euro V que reducen en 80% el hollín y en 60% las emisiones de gases para transportar a trabajadores y trabajadoras desde Rancagua hacia la División.

"Son buses nuevos que cumplen con las normas más exigentes europeas y, por lo tanto, hoy día reducen las emisiones de CO2 y emiten menos ruido", aseguró José Miguel Carvajal, Superintendente de Movilización y Transporte en Codelco División El Teniente.

"Principalmente, los buses que transitan y transitarán en Rancagua, Machalí y otros sectores son un aporte al medio ambiente, ya sea en reducción de ruido o en menor congestión. Sin duda que es una contribución a cada uno de los vecinos", expresó Cristian Sanhueza, Director de Desarrollo Comunitario.

En este último tiempo se ha reducido en un 10% la flota de camionetas. La meta para el año 2023 es disminuir otro 10% el número de este tipo de vehículos con el fin de aportar a que haya menos contaminación y congestión.

+ Ecológica

100%



Reducción de emisiones y reducción de calor liberado.

+ Calidad de vida



Reducción de ruido y vibraciones (mejor calidad de vida chofer y pasajeros).

+ Segura

Conducción más simple (tipo automático) implica mayor capacidad del conductor para concentrarse en las condiciones del camino.



Agosto 2022

¿Cómo Vamos Codelco?

Corporativo

El Teniente



PRODUCCIÓN

-21,4% ⊗

-37,9% ⊗



COSTO C1

38,9% ⊗

45,3% ⊗



COSTO C3

26,2% ⊗

20,6% ⊗

Diccionario de gestión: Administrador de contratos

“El rol de administrador de contrato es clave en la ejecución y cumplimiento de los servicios que disponemos a través de empresas especialistas en cada rubro; ya que no solo debe preocuparse de los aspectos de seguridad y ejecución del servicio mismo, sino que también debe velar por el cumplimiento de la promesa de valor establecida en los contratos y que apalanca el cumplimiento de los objetivos y desafíos de la División”.

Mauricio Muñoz, director de Gestión y Fiscalización de Empresas Contratistas.

¿Qué debe hacer?

- Consultar a la áreas especialistas en ámbitos laborales con EECC
- Detener trabajos que ponen en riesgo la seguridad de los trabajadores
- Velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales

¿Qué no debe hacer?

- Dar instrucciones directas a los trabajadores contratistas
- Fijar las condiciones de laborales de los trabajadores
- Fijar las remuneraciones

Riesgos asociados a incumplimiento laboral de las EECC

- No pago de remuneraciones o cotizaciones previsionales a los trabajadores de la EECC, con el riesgo de pago a costo de Codelco
- Reclamos o detención de actividades que afecten la ejecución de los servicios y la continuidad operacional de la División
- Malos tratos o malas condiciones laborales que generen paralización de actividades

Normativa o leyes aplicables

- Código del Trabajo.
- Contrato Civil (Contrato-Bases-BAG-Anexo Laboral-Oferta)
- Procedimiento GGEC-0-03 Fiscalización Laboral de Empresas Contratistas
- Normativa Procesos Contratación GCAB-P-004 (PUC)

Economía circular recupera más de 3 mil toneladas de bolones descartados de molienda



El proceso, que responde a unos de los compromisos de desarrollo sustentable de Codelco para el 2030, permite valorizar el material que se acopiaba en el Cerro Minero del área industrial de El Teniente.

Hace un año que, en el Cerro Minero, en el área industrial de El Teniente, se desarrolla un proceso que permite recuperar y valorizar el material descartado de los molinos, que se acopia en ese lugar. Hoy, gracias a este tratamiento, se generan tres productos: mineral que vuelve al proceso por la Pila SAG; chatarra de acero que se vende como material reciclable; y bolas de molienda que se recuperan para alimentar los molinos de bolas del SAG 1, Molino Convencional y Planta de Tratamiento de Escorias (PTE).

“En el material vienen piedras, fierros, bolas partidas y otros elementos que se pueden reutilizar, pero todo llega muy sucio, entonces acá lo procesamos”, cuenta Carlos Tapia, operador de Andes Minerals, empresa que realiza el tratamiento.

Héctor Piña, ingeniero especialista de la Gerencia de Plantas, destaca que, a la fecha, se han recuperado unas 3 mil toneladas de bolones. “Con esto eliminamos un pasivo ambiental e incluso disminuimos nuestra huella de carbono, porque la generación de acero genera alto consumo de energía y aquí tomamos un acero que salió como rechazo del proceso, para volverlo a incorporar”, explica. “La meta que tenemos es de aquí al próximo año, desocupar el Cerro Minero”, añade.

Guillermo Reyes, experto en prevención de riesgos del contrato de Andes Minerals, secunda el punto: “Lo importante es reducir a cero o al mínimo los pasivos que puedan quedar. Con esto, prácticamente no deberían quedar pasivos ambientales y se recupera material que constituye un valor económico para la División”.

Compromiso de desarrollo sustentable de Codelco



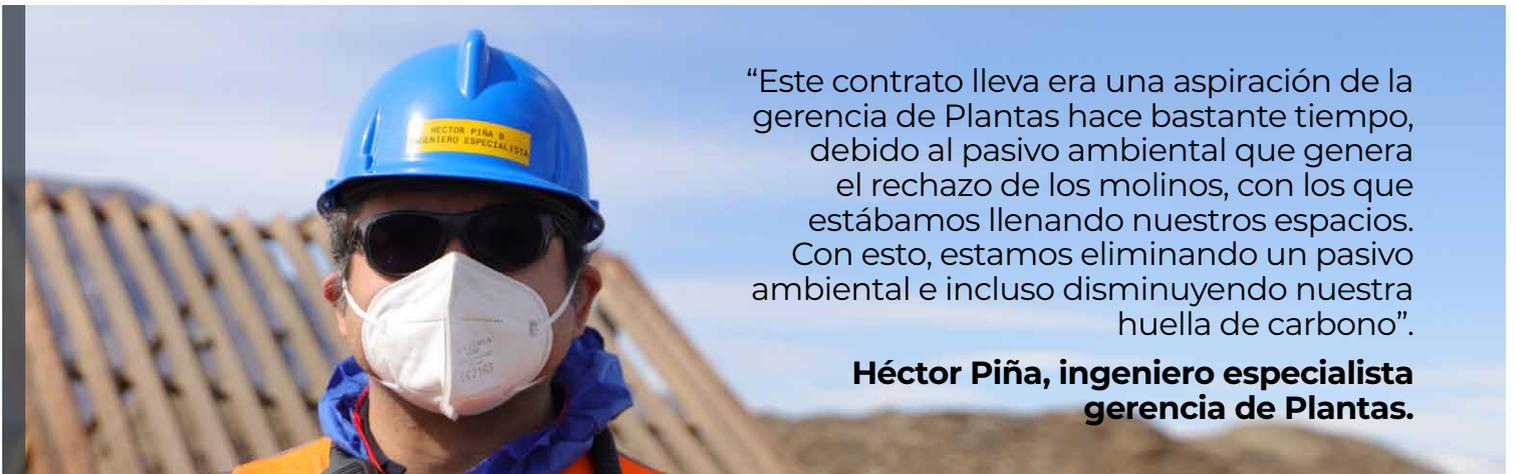
ECONOMÍA CIRCULAR:
RECICLAR
65%
DE LOS RESIDUOS
INDUSTRIALES

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.





Recuperar pasivos ambientales



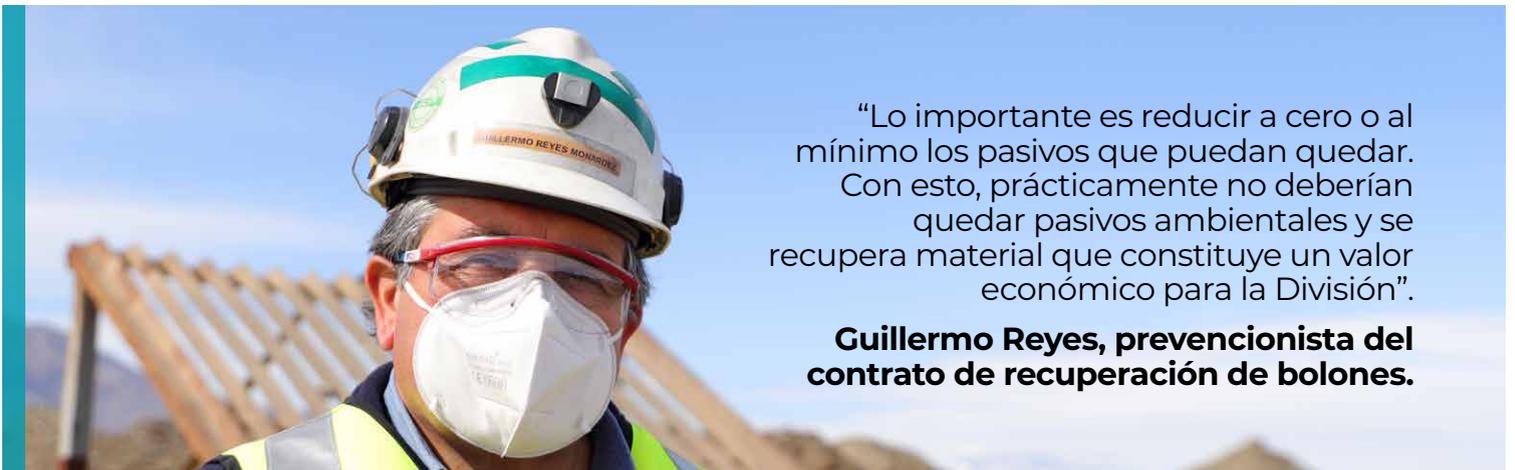
“Este contrato lleva era una aspiración de la gerencia de Plantas hace bastante tiempo, debido al pasivo ambiental que genera el rechazo de los molinos, con los que estábamos llenando nuestros espacios. Con esto, estamos eliminando un pasivo ambiental e incluso disminuyendo nuestra huella de carbono”.

Héctor Piña, ingeniero especialista gerencia de Plantas.



“Aquí hay tres productos finales: las bolas que se pueden reutilizar, el scrap y el mineral. Este trabajo es un reciclaje, prácticamente no queda nada del material que dejan los molinos”.

Carlos Tapia, operador equipo pesado.



“Lo importante es reducir a cero o al mínimo los pasivos que puedan quedar. Con esto, prácticamente no deberían quedar pasivos ambientales y se recupera material que constituye un valor económico para la División”.

Guillermo Reyes, prevencionista del contrato de recuperación de bolones.



Gerencia Proyectos Mina realizó taller de integración de sus equipos

La iniciativa, en la que participaron ejecutivos y los equipos de trabajo de las 8 áreas de la gerencia creada recientemente, cumplió con el objetivo de conocerse, involucrarse y generar una visión conjunta respecto a los objetivos de El Teniente.

En el Club de Campo Coya y enmarcado en un proceso de consolidación de la Gerencia de Proyectos Mina, se realizó el taller “Integración de Equipos”, que contó con la participación del gerente del área, Patricio Arce, el director Proyectos Mina, Marcelo De Luca, y los líderes de las 8 áreas con sus equipos de trabajo.

La actividad cumplió con el objetivo de conocerse entre compañeros, involucrarse y generar una visión conjunta respecto a los objetivos de El Teniente y la gerencia que recientemente fue conformada.

“Hoy formo parte de un gran equipo, en el que nos juntamos para integrarnos, conocernos y entender que el rol fundamental de nuestro trabajo está en esa inte-

gración entre las personas y tener un objetivo común alineados siempre con la estrategia que tiene la División El Teniente”, dijo Patricio Arce.

En la misma línea, el director de Proyectos Mina Marcelo De Luca, explicó que “esta es una gerencia nueva y comenzarla armando una misión y construyendo un propósito común es positivo. Espero que todos y todas salgamos con una misma visión y claridad de lo que viene porque tenemos en nuestras manos la continuidad operacional de los proyectos mineros”.

Los participantes concordaron en que este taller representa un gran hito que permite impulsar los desafíos que tiene la nueva Gerencia de Proyectos Mina.



Planta de Molienda y Flotación Convencional refuerzan el valor del trabajo seguro

Con el desafío de ir más allá del cumplimiento legal de la obligación de informar sobre riesgos inherentes a las faenas, en la unidad implementaron espacios de diálogo con los operadores (as) y mantenedores (as).

En el desafío para cumplir las metas productivas, la seguridad surge como un valor principal en la División. Para ello, el reforzamiento constante y la actualización y difusión de los protocolos son clave.

“Tenemos la obligación de fomentar en nuestros equipos de trabajo que no se pueden hacer las actividades a cualquier costo”, plantea Militza Luppi, jefa de la Unidad de Molienda y Flotación Convencional.

En la Planta decidieron darle un giro al cumplimiento legal de las charlas ODI (Obligación De Informar) o DAS (Derecho a Saber), sobre riesgos laborales, medidas preventivas y métodos correctos de trabajo, implementando espacios de diálogo más extensos con los operadores (as) y mantenedores

(as), tanto propios como de empresas colaboradoras.

Charlas de una hora

“Empezamos a implementar esta charla en junio y ya no son 15 minutos, sino una hora. Es una instancia extensa y profunda en los temas que más nos impactan y donde tenemos las principales brechas: segregación, interacción con vehículos en movimiento, trabajo en altura, en caliente, espacios confinados, entre otros”, detalla la jefa de unidad.

Tanto Luppi como el ingeniero especialista de la Gerencia de Plantas, Héctor Piña, realizan estas charlas.

“Esta es una oportunidad para generar diálogo con los trabajadores y que quede claro el 'rayado de

cancha' de los requisitos mínimos para trabajar en nuestra área”, acota Piña. “Con esto conversamos y recogemos dudas y aportes de los trabajadores, pero también ser claros al explicar las reglas del juego”.

Quienes completan la charla reciben un sticker para pegar en sus cascos que certifica su participación. Cerca del 80% de operadores (as) y mantenedores (as) de unidad ya lo tienen y los encargados esperan llegar al 100% dentro de un mes.

“Estoy contenta con la participación, porque la idea es que esto no sea un monólogo. Como supervisores debemos tener una fuerte presencia en terreno, pero no somos omnipresentes, por lo que necesitamos que las personas que ven desviaciones levanten las condiciones y nos alerten para tomar acción”, aseveró Luppi.

Instancia positiva y necesaria

“Son instancias necesarias y charlas que es bueno revivir, porque refrescan la memoria, para cuidarnos a nosotros mismos y a nuestros compañeros, para tener una vida mejor, porque la seguridad es primordial”.

Melanie González, mantenedora molienda convencional.



“Fue una buena instancia, donde se actualizó la información de los riesgos presentes en la planta y nuevos requisitos para quienes ingresen. Me pareció bien que no fuera un monólogo, sino una instancia participativa donde pudimos opinar y debatir”.

Cristian Rosales, jefe de turno molienda, Maclean.



“Es bueno que hagan estas charlas de información de seguridad y nuevos elementos que se implementarán en la Planta para tomar las buenas ideas y cambios, para trabajar con más resguardos y autoexigirnos en seguridad”.

Samuel Merino, supervisor mantención mecánico, Berliam.



“El 100% de las personas que trabajan en la Planta de Molienda y Flotación Convencional recibirán esta charla, para que tengan el mismo nivel de información y claridad de lo que deben cumplir para trabajar en esta área”.

Héctor Piña, ingeniero especialista GPTA.



“Es importante tener claras las reglas, pese a que muchas son de sentido común, para tener claro lo que se puede hacer, lo que no y nuestros deberes en evitar los riesgos. Es bueno que se haya reunido a personas de distintas empresas”.

Rubén Guajardo, mecánico molienda.



“Esta es una planta con muchas oportunidades de mejora en términos de infraestructura, pero no podemos dejar fuera la seguridad y el llamado es a que todos somos responsables por nosotros mismos y de cada persona que trabaja con nosotros”.

Militza Luppi, jefa de Unidad Operaciones Molienda y Flotación Convencional.



Reconocimiento al compromiso con la seguridad



Una veintena de trabajadores de la Planta Sewell, tanto personal propio como de empresas colaboradoras, fue distinguida por su motivación, disciplina y liderazgo.

Una buena planificación y el respeto a las normas y procedimientos son aspectos fundamentales en las obras y faenas en la División El Teniente. Ahí, la seguridad surge como el valor principal entre las y los trabajadores.

En la Planta Sewell lo saben bien, por lo que reconocieron a una veintena de personas, tanto personal propio como de empresas colaboradoras, por su motivación, disciplina, liderazgo y compromiso con la seguridad.

“Es importante destacar a aquellos que aportan en seguridad y tienen el espíritu de desafiarse a hacer esta planta la más segura. Quisimos hacerlo integral, que participaran todos, para motivarlos a trabajar con tranquilidad, seguridad y cumplir el objetivo final, que es lle-

gar sanos y salvos a sus casas”, explicó Óscar Fuentes, superintendente de Procesos Sewell.

Los trabajadores destacados fueron invitados a pasar adelante en una sencilla y emotiva ceremonia en la Planta Sewell, donde recibieron los aplausos de sus compañeros.

Francisco Jara, gerente de Salud y Seguridad Ocupacional y Medioambiente de la empresa Schwager, destacó que “la seguridad es el principal valor” en el trabajo, por lo que es importante fortalecer las buenas conductas de manera constante y aprovechar las nuevas tecnologías. “La idea es que las buenas prácticas se repliquen en todas las áreas”, agregó.





Trabajar para llegar sano y salvo a casa

“Siempre hemos tenido un objetivo que es la seguridad. Llevamos años sin accidentes y ese es nuestro currículum en la canal de relave. Estoy emocionado por el reconocimiento. Nuestro objetivo es cuidarnos unos a otros y estar atentos a las condiciones”.

Marcelo Rivera, mantenedor MIES.



“Es motivante recibir este reconocimiento. Llevo seis meses en la minería y acá la seguridad es un tema que marca. Uno viene a trabajar para la familia, entonces hay que llegar bien a la casa”.

José Calderón, mecánico Schwager.

“Es agradable recibir este reconocimiento, porque uno vive la seguridad. Me preocupo de hacer las cosas bien, porque en cualquier segundo puede pasar algo. Fue una bonita sorpresa esta distinción, ojalá se sigan dando a futuro estas instancias”.

Danilo Conejeros, mantenedor.



“El reconocimiento es parte integral, genera una sana competencia y tiene que estar siempre presente. Sabemos que es parte de nuestro trabajo no tener accidentes, pero ser riguroso, disciplinado y tener liderazgo es bueno para todos y todas”.

Francisco Jara, gerente de Salud y Seguridad Ocupacional y Medioambiente Schwager.



Doctor Jaime Labarca:

“La pandemia no ha terminado”

El infectólogo de la Universidad Católica, que ha asesorado a Codelco en materia de Covid-19, aseguró que el autocuidado de cada trabajador y trabajadora es fundamental en el actual escenario sanitario a nivel país.

“La pandemia no ha terminado y el autocuidado de cada trabajador y trabajadora es fundamental en esta etapa”, manifestó el doctor Jaime Labarca, jefe del Departamento de Enfermedades Infecciosas de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Camila Carvajal, enfermera académica del mismo centro, quienes en un conversatorio organizado por Codelco explicaron la evolución de la crisis sanitaria y los detalles del anuncio del Minsal en esta materia.

El experto asegura que hay que “promover el uso del autocuidado, mantener las medidas de protección, como la mascarilla en lugares donde lo hemos definido y también será importante disminuir los tests para avanzar hacia el autoteste. Esa disminución será cuidado-

sa y tiene que ser con la confianza de los trabajadores (as), quienes deben entender que se avanza, pero siempre cuidándolos”.

“Visitamos casi todas las divisiones de Codelco con el doctor Labarca y vimos cómo se hacen reflexiones de seguridad en los inicios de turno. Ahí hay que integrar el mensaje de que el Covid no se ha terminado y que si el trabajador es sintomático lo comunique rápido”, agregó Camila Carvajal.

“Vamos disminuyendo las medidas, pero el riesgo está y está presente el que pueda haber un brote laboral. Insisto: No ha terminado la pandemia”, insistió Labarca.

Para resolver las dudas sobre los cambios en el protocolo de prevención en la Corporación parti-

cipó en la instancia Jorge Sotomayor, director corporativo de Salud, quien respondió consultas sobre la implementación de esas medidas en los centros de trabajo.

Los(as) invitados(as) hicieron un reconocimiento a los(las) trabajadores(as) por su adherencia a las medidas durante los dos últimos años que permitieron darle continuidad a las operaciones y cumplir el deber con Chile.



Conoce las nuevas medidas sanitarias

vigentes a partir del 1 de octubre:



AFORO

Ocuparemos los aforos al 100% en buses, sala de reuniones e instalaciones en general.



MASCARILLAS

No será obligatorio el uso de mascarilla en lugares abiertos (todo espacio al aire libre) y cerrados con excepción del transporte. El MINSAL recomienda mantener su uso preventivamente.



AUTOTEST

Implementaremos progresivamente el autotesteo, que deberá realizarse antes de ingresar a las faenas según el sistema de turno y que reemplazará el testeo en faena.



AISLAMIENTO

Para los casos confirmados de cinco días.



¿QUE MEDIDAS SE MANTIENEN?

- La realización de la encuesta diaria de síntomas respiratorios.
- Uso de mascarillas KN95 al interior de buses, policlínicos y para personal sintomático o próximo a confirmar con un diagnóstico.
- La aplicación de examen PCR para casos positivos de autotesteo.

- El seguimiento de casos confirmados por el equipo experto.
- La modalidad de teletrabajo, ya que disminuye la exposición a los riesgos en las faenas.

La pandemia no ha terminado y estos ajustes obedecen a la actualización de los protocolos del Ministerio de Salud. Además, toda nueva medida que anuncie la autoridad sanitaria (que implique modificaciones a la actual normativa laboral), será oportunamente informada.

SIGAMOS CUIDÁNDONOS. ¡POR TU SALUD, LA DE TU FAMILIA Y COLEGAS!

Voluntariado contribuye al desarrollo social de la región

Tenientinos (as) de tres gerencias organizaron una actividad que permitió mejorar las instalaciones de la biblioteca escolar del sector de Los Peumos, en Machalí.



Trabajadores(as) y colaboradores(as) de las gerencias de Proyectos (GPRO), Servicios y Suministros (GSYS) y Sustentabilidad y Asuntos Externos (GSAE), se organizaron para mejorar las instalaciones de la biblioteca CREA de la localidad Los Peumos, en Machalí. Los voluntarios y voluntarias entregaron e instalaron rejas de seguridad para puertas y ventanas del centro y plantaron una veintena de árboles nativos en el patio, además de una actividad de juegos y convivencia con los niños del sector.

“Hace tres años ayudamos a la comunidad en distintas actividades. No quisimos solo hacer una entrega, sino que también compartir con los niños. Nuestro sello, como trabajadores, siempre ha sido la solidaridad”, aseguró la jefa de construcción de la Dirección de Proyectos Mina de la GPRO, Franchesca Contreras.

El Centro de Reforzamiento de Educación y el Aprendizaje (CREA) recibe a más de 20 niños de la zona, desde los cuatro a los dieciséis años y entrega herramientas digitales a los estudiantes del sector. Gracias al aporte de distintos actores, el recinto cuenta con conectividad, biblioteca, material didáctico y lúdico. “Los

niños vienen a jugar y aprender. Agradecemos mucho que Codelco quiera colaborar porque mejora los espacios en que viven los niños y niñas”, afirmó la docente de la Universidad de O’Higgins y coordinadora del Centro, Marcia López.

Además, los voluntarios y voluntarias reunieron decenas de libros para la biblioteca. “Aquí los niños vienen después del colegio a hacer tareas y reforzar los aprendizajes. Yo creo que estas ayudas son importantes, nos gustaría que nos sigan apoyando porque es algo necesario para los niños de nuestra comunidad. Para que sean cada vez más, en el tiempo, quienes puedan disfrutar de esta oportunidad para su futuro”, manifestó Nataly Levman, representante de la Junta de Vecinos Los Peumos.

El consultor de la Dirección de Desarrollo Comunitario, Carlos Vásquez, planteó que “Todas estas acciones son parte de los voluntariados que realizan los trabajadores (as) de la División para apoyar a nuestras comunidades y entregar mejores herramientas y materiales para la educación y formación de los escolares del sector, además de participar en una actividad de sustentabilidad y lúdica para ellos”.



Embajadores en la comunidad

En 2021 y en plena pandemia, 2.310 tenientinos (as) de dotación propia y de empresas colaboradoras se coordinaron en 41 actividades y aportaron con su voluntariado a mejorar las condiciones de vida de vecinas y vecinos que más lo necesitan.

Cristián Sanhueza, director de Desarrollo Comunitario, explica que “en la División se entiende que una empresa no está aislada, que tiene un contexto y que se inserta en una comunidad. Nuestra dotación tanto propia como de colaboradores también son vecinos y, por lo tanto, son embajadores y las iniciativas que realicen a través del voluntariado pueden tener un alto impacto en esa comunidad. Queremos que la familia tenientina contribuya al desarrollo social, a la conservación del medio ambiente, así como a cualquier otro objetivo social que consideren de interés. Es una forma de demostrar que damos todo por Chile”.

Contribuir al aprendizaje

“Con estas acciones, las comunidades saben que tienen el apoyo de Codelco. La seguridad hoy es trascendental y con la instalación de estas protecciones, ellos podrán resguardar sus elementos de trabajo”.

Jorge Quiroz, jefe de obra de la empresa RyR y encargado de las protecciones.



“Es muy importante apoyar a los niños porque son nuestro futuro. Todo esto ayuda a que se inspiren para cumplir sus sueños. Como trabajador de Codelco, es importante estar junto con la comunidad y a quienes más lo necesitan. Es muy gratificante”.

Rodrigo Pino, especialista eléctrico de la Gerencia de Proyectos.

“Dentro del grupo, siempre se mencionaban estos voluntariados y me motivé a sumarme. Siento que permite fomentar que los niños tengan mejores oportunidades sobre todo en zonas rurales. Además, contribuimos a fomentar el aprendizaje entre todos y todas”.

Montserrat López, memorista de la Gerencia de Proyectos.





Sewell celebró el Día Mundial del Turismo

El ex campamento minero recibió a autoridades nacionales y regionales, quienes visitaron algunos de los históricos edificios del lugar, que en 2006 fue declarado Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO.

Con tres pies de cueca, a 2.140 metros de altura sobre el nivel del mar, autoridades nacionales y regionales, junto con ejecutivos de la División El Teniente, dieron inicio a la celebración del Día Mundial del Turismo, en el ex campamento minero Sewell.

“Sewell demuestra lo que es nuestro patrimonio, la combinación entre la naturaleza, la construcción y la maravilla que nos regalaron los antepasados que se esforzaron para vivir aquí”, señaló la subsecretaria de Turismo, Verónica Kunze.

Kunze destacó “el trabajo conjunto y colaborativo” que ha llevado adelante la División, la Fundación Sewell y el Estado en la restauración y preservación de los inmuebles de la llamada “ciudad de las escaleras”, que fue declarada Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO en 2006.

Pablo Silva, gobernador regional de O’Higgins, afirmó que Sewell “es un lugar importante y una muestra de arquitectura de la que queda muy poco, así que agradecemos a El Teniente y a la Fundación Sewell

el esfuerzo por recuperar cada vez más espacios”.

La seremi de las Culturas, Artes y Patrimonio, Flor Ilic, celebró que en Sewell se potencien el turismo, la cultura y el patrimonio: “Fue emocionante ver este lugar, recorrerlo y conocer el trabajo que hay detrás para sostener el patrimonio, restaurarlo y conservarlo. Agradecemos a la Fundación Sewell y a Codelco por el trabajo extraordinario de conservación que hace que podamos disfrutar de esta joya y, realmente, volver un poco al pasado”.





Sewell es una maravilla, Patrimonio de la Humanidad, que demuestra la combinación entre la naturaleza, la construcción y el esfuerzo de los antepasados. Me parece maravilloso el trabajo conjunto y colaborativo para desarrollar y redescubrir este lugar”.

Verónica Kunze, subsecretaria de Turismo.

Polo turístico para la región

“Sewell tiene valores que lo hacen único y que generaron su reconocimiento. Es un lugar que encierra una parte de la historia muy importante de Chile, que es la industrialización del cobre, y que llegó a albergar a 15 mil personas”, explicó Simón Mackay, arquitecto y director ejecutivo (i) de la Fundación Sewell.

Previo a la pandemia, el ex campamento minero era un foco de atracción importante que recibía a unas 12 mil personas al año. La crisis sanitaria obligó a cerrar las puertas al público.4



Trabajando para la reapertura

Germán Sandoval, gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de la División El Teniente, aseveró que “el esfuerzo que hacemos a través de la División, y particularmente de la Fundación Sewell, en mantener y restaurar este sitio patrimonial, finalmente desemboca en el orgullo que sentimos por la historia y el interés que tenemos para que sea conocida”.

“Un interés de nuestro gerente general y de todo el equipo ejecutivo de la División es retomar la actividad turística en Sewell. Ese propósito está asumido y las condiciones nos permiten avanzar en la reapertura. Durante 2023, Sewell volverá a su normalidad como sitio turístico y orgullo de El Teniente y de la región”, agregó Sandoval.



Todo el esfuerzo que hacen la División El Teniente y la Fundación Sewell en mantener y restaurar este sitio patrimonial desemboca en el orgullo que sentimos por la historia y el interés que tenemos para que sea conocida y un ejemplo para las futuras generaciones”.

Germán Sandoval, gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos.



Plataforma de recursos humanos

¿Cómo tramitar correctamente una Licencia Médica por enfermedad natural?



Le recordamos que la **tramitación de Licencias Médicas es de su responsabilidad**, para lo cual tiene plazo legal de 2 días hábiles desde el inicio de la licencia médica, y el conducto para realizar esta gestión dependerá de cómo ha sido emitido el documento de reposo.



Gerencia de **Recursos Humanos**

Renovación de Cargas Familiares



¡Exitoso cierre proceso Renovación Cargas Legales!

“El proceso que estamos finalizando ha sido altamente exitoso en la obtención del mayor porcentaje de cobertura de cargas posible.

El objetivo planteado para este proceso de renovación de cargas legales es que los trabajadores y trabajadoras puedan asegurar la continuidad de los beneficios asociados a convenio colectivo” – Héctor Araya Torres, Director de Administración de Personal.



Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre
GERENCIA GENERAL	8, 9 y 10	Daniel Gómez C.
GERENCIA RAJO SEWELL	8, 9 y 10 15 y 16	Carlos White G. Luis Lizama G.
GERENCIA MINAS	8, 9 y 10 15 y 16	Germán Tobar C. Carlo Lobiano C.
GERENCIA PLANTAS	8, 9 y 10 15 y 16	Felipe Guillen P. Gerardo Madrid S.
GERENCIA FUNDICIÓN	8, 9 y 10 15 y 16	Raimundo Riveros R. Robert Rodríguez M.
GERENCIA PROYECTOS	8, 9 y 10 15 y 16	Andrés Lopez C. Mauricio Torres C.
GERENCIA SERVICIOS	8, 9 y 10 15 y 16	Sergio Vargas R. Samuel García O.
GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	8, 9 y 10 15 y 16	Blanca Olivares Z. Helmut Ruge S.
GERENCIA OBRAS MINA	8, 9 y 10 15 y 16	Nelson Gomez A. Ignacio Alvarado L.
GERENCIA TRANQUES, RELAVES Y REC. HIDRICOS	8, 9 y 10 15 y 16	Sebastian Urbano A. Frank Escobar C.
GERENCIA RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO	8, 9 y 10 15 y 16	Carlos Castillo C. Sebastián López D.
GERENCIA RECURSOS HUMANOS	8, 9 y 10 15 y 16	Ignacio Cruz P. Carlos Urzua P.
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS	8, 9 y 10 15 y 16	Moises Miranda G. Richard Fernández B.
GERENCIA SUSTENTABILIDAD / A. EXTERNOS	8, 9 y 10 15 y 16	Carmen Gloria Valenzano R. Patricio Oyanader V.
VTAP	8, 9 y 10 15 y 16	Lorena García H. Sebastian Vergara C.
VP - PROYECTO ANDES NORTE - NNM	8, 9 y 10 15 y 16	Cristián Gannat O.
VP - PROYECTO ANDESITA Y DIAMANTE	8, 9 y 10 15 y 16	Isaac Navia M.
VP - PROYECTO CAREN	8, 9 y 10 15 y 16	Jaime López A.
FUSAT		Mesa Central: 2204100 Urgencia y Ambulancia: 2204000

Avisos

- Se vende departamento primer piso totalmente amoblado, Alto Peñuela, Coquimbo. Tres dormitorios (uno en suite), dos baños, estacionamiento. 2.000 UF. Interesados contactar al fono +56 9 89761547.
- Oportunidad vendo parcela en Coltauco de 5000 M2 Proyecto de subdivisión autorizado e inscrito y con roles asignados. Excelente ubicación a minutos del centro de la comuna y ruta H-30. Sector agrícola con agua de regadío y factibilidad de energía y agua de consumo. Terreno plano con hermosa vista a los cerros que rodean la comuna. Valor \$ 50.000.000. Vende propietario. Fono 954737603.
- Venta Departamento 1D+1B, año 2016!!! en Santiago Centro a pasos de Metro Parque Almagro excelente conectividad, cercano a Bancos, Universidades, Supermercado y Farmacia. Interesados contactar al número +56989844860.
- Se vende depto., central, cercano a centro, 2 dormitorios, 2 baños, cocina amoblada, estacionamiento y bodega, seguridad 24 horas, contacto Iván Suazo 0966554079.
- Se vende departamento grande en Torres de la Alameda. Tres dormitorios - baños - living comedor amplio - estacionamiento. Valor: \$73.000.000. Los interesados comunicarse al número de celular : 950805413 - 979864495.

 **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.



 **Octubre**
MES DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL
Cáncer de mamas

Cáncer de Mamas: la mayor causa de muerte de mujeres en Chile

En Chile

1 de cada **3** mujeres  fallece por esta causa

cada **3:00** horas una mujer es diagnosticada

La importancia de una mamografía anual

85% de cáncer de mamas se da en **mujeres que no tienen antecedentes familiares**

9 de cada **10** se puede salvar si la enfermedad se detecta precozmente

3 pasos para cuidarte



Mantener un estilo de vida saludable: actividad física y buena alimentación



El autoexamen mamario



Chequeo médico periódico y mamografía según lo indique tu ginecólogo/a