

Ret

Revista El Teniente

02
Diciembre
2022

Año 69
Nº 2.514

DAMOS TODO
POR CHILE

CODELCO
EL TENIENTE



QUIERO
MI VIDA



PAG. 04



André Sougarret, presidente ejecutivo:

“La seguridad se hace en terreno, mirando a las personas cara a cara”



PAG. 8



CODELCO Y
FTC RENUEVAN
COMPROMISO CON EL
PACTO ESTRATÉGICO
POR CHILE



PAG. 12



20 ESTUDIANTES
DE LA REGIÓN
PARTICIPARÁN
EN PROGRAMA
MENTORÍAS 2023



PAG. 26



GERENCIAS DE MINAS
Y RAJO SEWELL
RECONOCIERON LA
TRAYECTORIA LABORAL DE
SUS TRABAJADORES (AS)



“Estoy orgullosa de mostrar que la minería sí puede recibir mujeres”

Macarena Correa, operadora Ferrocarril Mina Esmeralda, fue parte del programa Aprendices y su proceso de aprendizaje y crecimiento profesional la llevó a cambiar la gastronomía internacional por la minería.

A sus 26 años, Macarena López nunca pensó que llegaría a trabajar en el rubro minero y, menos aún, ser una de las pioneras en su puesto. “Yo estudié gastronomía internacional, trabajaba en esa área”, cuenta.

Hace un año y medio, Macarena se integró al programa Aprendices. “Cuando supe de la iniciativa, la encontré increíble y me pareció buena idea postular, porque trabajar en El Teniente es una oportunidad que no tiene cualquier persona”, dice.

La oriunda de Limahue, localidad vecina a Pelequén, hoy se prepara para ser la primera mujer maquinista del Ferrocarril en el nivel de Acarreo de la Mina Esmeralda, encargada de transportar el mineral en el tren, que consta de una locomotora de 72 toneladas que arrastra 12 carros de 50 toneladas.

“Es bonito, me gusta y estoy orgullosa de que la minería sí puede recibir mujeres. Hay trabajos pesados y como maquinista o cualquier otra trabajadora del acarreo, tengo que hacerlo, es parte de y es un proceso de aprendizaje y crecimiento profesional”, asegura.

¿Cómo viviste el programa Aprendices?

“Estuvimos mucho tiempo en cursos, primero en uno de veta de talentos y luego otros directamente en temas de minería, en una nivelación. Porque si bien algunas tenían más experiencia que otras, prácticamente éramos todas nuevas en minería”.

¿Cómo llegaste al ferrocarril?

“Al grupo que quedamos en Esmeralda, nos hicieron una pasantía por las áreas de Perforación y Tronadura, Producción y Acarreo. En el comienzo estuve en Perforación y Tronadura, donde operé equipos un par de meses. En febrero de este año llegué al Acarreo, sin saber nada de esta área. Partí con el vaciado de los trenes y luego me enseñaron a ocupar el ‘Rocky’ que es el equipo que limpia las vías del tren. Después me empezaron a enseñar el tren y todos los compañeros me han aportado”.

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

“Que es dinámico. No solamente es ir a cargar, sino que al ser maquinista uno puede prestar servicios, mover ‘Rocky’. Es entretenido y se aprende, conocí cosas que jamás me imaginé y a pesar de que se ve sencillo, no lo es. Hay que conocer muy bien los sistemas, el terreno, los cambios”.

¿Qué significa para ti ser la primera en tu cargo?

“Creo que para cualquier mujer que quiera entrar a la mina, es muy motivante que otras mujeres han demostrado que sí podemos estar acá y desarrollarnos, hacer el trabajo como cualquier otro. Por eso quiero aprender más, crecer y planear un mejor futuro también para mi familia, para mi mamá y mi hermano”.

Editorial

Yo me comprometo

Esta semana, a través de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, la División puso en marcha la campaña motivacional “Yo me comprometo”, destinada a recordarnos la responsabilidad personal y ética de cada uno de nosotros con el cuidado de la vida y la salud de quienes aquí trabajamos.

Pero me pregunto, ¿es necesario que en cada ciclo anual recordemos los riesgos a que nos enfrentamos en invierno, para las Fiestas Patrias, vacaciones o cierre de año? Creo firmemente que sí, especialmente en una organización como la nuestra, con una alta movilidad vertical y horizontal, con elevada exposición al riesgo y con procesos desplegados a lo largo de cientos de kilómetros y con actividades tan diversas que van desde la montaña al mar.

“Yo me comprometo” es también una llamada a no descuidarnos, a estar alertas y a cumplir el rol que nos corresponde desde la posición que ocupamos en esta empresa.

¿Eres supervisor, jefe de turno, tienen gente a cargo? Tu lugar está en el terreno. Como dijo el presidente ejecutivo, André Sougarret, “mirando a la cara a las personas”, repasando las condiciones humanas y físicas, enseñando, dando el ejemplo y corrigiendo, cuando es necesario hacerlo.

¿Eres trabajador de primera línea? Tu instrumento relevante es la Tarjeta Verde. Advierte cuando un trabajo no es seguro o no estás en condiciones de hacerlo, practica la solidaridad cuidando a tus compañeros de equipo, sigue los procedimientos, aplica las normas.

Necesitamos construir una cultura que elimine los accidentes fatales y graves y las enfermedades profesionales, pero ya no como una aspiración, sino como un objetivo común y concreto.

El cuidado de la vida y la dignidad de las personas es el primer valor corporativo y debemos actuar en consecuencia. Es nuestro deber que cada trabajador y trabajadora pueda desplegar sus proyectos personales, pueda ver crecer y desarrollarse a sus hijos, a sus nietos.

Cultivemos e incentivemos la comunicación, coordinación y compañerismo entre equipos de trabajo para asegurarnos de que realizamos cada tarea con los riesgos controlados, verificando cada control crítico. Seamos rigurosos y aprendamos de cada accidente



ESCUCHAR EDITORIAL

Cultivemos e incentivemos la comunicación, coordinación y compañerismo entre equipos de trabajo para asegurarnos de que realizamos cada tarea con los riesgos controlados, verificando cada control crítico. Seamos rigurosos y aprendamos de cada accidente que nos ha golpeado, con foco en el autocuidado, la planificación, el análisis de la tarea y las condiciones.

que nos ha golpeado, con foco en el autocuidado, la planificación, el análisis de la tarea y las condiciones.

Te llamo a meditar individualmente sobre las razones que tienes para seguir viviendo, a pensar con qué te comprometes para no tener accidentes y para cuidar de tu salud y la de tu equipo.

Con esa respuesta en tu mente y en tu corazón, estoy seguro de que sabremos con certeza cuál es la decisión correcta y adecuada cada día, cada hora y cada minuto de tu vida en el trabajo, en el trayecto y cuando estés con los que más quieres y te quieren.

Un abrazo, mantente alerta y comprométete en cada momento con la seguridad.

Andrés Music Garrido
Gerente General
Codelco División El Teniente



“La seguridad se hace en terreno, mirando a las personas cara a cara”



El presidente ejecutivo de Codelco, André Sougarret, compartió con trabajadores y trabajadoras de la División para entregar un mensaje en torno a la seguridad y salud ocupacional, en el que relevó la necesidad de actuar en estos ámbitos de forma permanente, con coherencia y consecuencia.

Hasta la División El Teniente llegó el presidente ejecutivo de Codelco, André Sougarret, para compartir con las y los trabajadores un sentido mensaje en torno a la seguridad y la salud ocupacional. Acompañado por el gerente general de El Teniente, Andrés Music, y ejecutivos de la División, Sougarret se dirigió al Chancador Dacita, donde realizó una reflexión ante aproximadamente 150 mineros y mineras.

Si bien valoró los buenos índices de seguridad de la División, el presidente ejecutivo de la Corporación compartió algunos cuestionamientos.

“Uno mira los indicadores y debería quedarse tranquilo. La tasa de

accidentes ha bajado significativamente, eso es importante. Pero ¿estamos tranquilos de que no vamos a tener accidentes? ¿Estoy tranquilo con las estadísticas de seguridad? No, hay que cambiar algunas cosas”.

“Primero, la seguridad no se hace por Teams, se hace en terreno, mirando a las personas. Con chequeos, controles, revisando condiciones, repasando si la gente tiene o no los conocimientos para realizar la actividad, etcétera. Hay que hacerlo cara a cara, no hay otra forma de hacer seguridad. Pero fundamentalmente, hay que tener la voluntad de hacer seguridad en cada momento y practicarla, de manera tal que generemos cultura y se transmita”, sostuvo.

“

La seguridad debe siempre estar en nuestra mente, pero sobre todo en nuestro corazón. Tenemos familia y amigos, necesitamos cuidarnos. La seguridad es un tema valórico que tenemos que trabajar siempre, no solamente en el trabajo”.

André Sougarret, presidente ejecutivo de Codelco.

La importancia de la salud ocupacional

“Quiero hablar de la salud ocupacional, normalmente se la deja un poco de lado y creo que es un tema de gran relevancia”, aseguró.

En su discurso, destacó los progresos en ergonomía y llamó a “avanzar profesionalmente” en esta área: “Tenemos que tener seguridad y salud ocupacional a la par. Esto es una medicina del trabajo y muchas posturas y exposición que tenemos hay que modificarlas. Me gustó que las formas de enfrentarlo vengan de quienes hacen la tarea, que quienes supervisan las tomen en consideración y se resuelvan estos temas”.

Sougarret llamó a estar atentos. “Cada vez que modificamos herramientas aparecen nuevos riesgos. También hay que analizar la implementación, porque algunas veces por utilizar una nueva herramienta, generamos un riesgo adicional o no visualizado. Les dejo esa tarea, trabajar en ese tema”, solicitó.



Coherencia y consecuencia

Sougarret hizo un fuerte llamado a valorar la seguridad, a vivirla como un valor todos los días. Y si bien hizo énfasis en que hay que estar atentos sobre todo en esta época de fin de año, instó a desarrollar una cultura que permee de forma permanente el quehacer no solo en el trabajo, sino también en el hogar y los traslados, día a día, turno a turno.

Así, recordó cuando estuvo a cargo del rescate de los 33 mineros y, a siete días de iniciadas las labores, tuvieron que hacer un cambio de planes para no poner en riesgo al equipo de rescate. “Todo Chile estaba detrás de ese rescate, pero fuimos consecuentes y coherentes en decir que no se podía. Nuestra consecuencia se mide en los momentos difíciles, cuando tenemos presiones: cuando tengo que cumplir la producción, sacar la meta del turno, un proyecto, poner en servicio. Ustedes viven todos los días presión, pero hay que ser consecuentes y pensar qué está en juego. Apelo a ustedes, a que sean consecuentes y coherentes entre lo que dicen y lo que hacen, aquí y afuera”.

Al finalizar su reflexión, Sougarret hizo hincapié en que “la seguridad, finalmente, es un tema valórico. No de estadística, premios o verse bien en una foto, sino de creer en ella como un valor esencial y llevarla a la forma de comportarme. Les pido compromiso de pensar en la seguridad como un valor y cómo practicarla en cada momento, en cada turno, en cada conversación y decisión”.



Yo me comprometo porque quiero mi vida

La visita del presidente ejecutivo también contempló un espacio donde compartió con trabajadores y trabajadoras de distintas gerencias de superficie en el campamento minero Sewell, donde reforzó el mensaje y, además, fue el primero en poner la firma a su compromiso en materias de seguridad, en el lanzamiento de la iniciativa “Yo me comprometo” que impulsa la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, en el marco de la campaña “Yo quiero mi vida”.

El gerente general de El Teniente, Andrés Music, planteó que “el compromiso con la seguridad tiene que estar siempre presente. Hemos visto históricamente que los accidentes aumentan a final de año y en el verano y es por ello que tenemos que estar atentos, traer a colación el concepto del accidente que no ha ocurrido pero que podemos identificar a tiempo poniendo atención a las señales que nos da el entorno. Esto nos tiene que acompañar constantemente en toda nuestra vida laboral”.

Daniella Pizarro, gerenta de Seguridad y Salud Ocupacional de la División, complementó el punto: “El cero fatal, el no tener enfermos profesionales hoy no es una aspiración, sino que es un objetivo, una meta clara a seguir. Y la única forma de poder lograrlo, es justamente tomando conciencia de los avisos y alertas que nos suceden día a día y que algo nos dicen, para conectar con el aprendizaje y que no nos vuelvan a ocurrir las mismas cosas”.

“Tenemos que ser y parecer. Ser honestos, convincentes. Porque quiero mi vida, yo me comprometo. Eso tiene que hacernos sentido y conectar con el corazón, con que somos capaces y tenemos que transitar hacia allá de aquí en adelante. En seguridad y salud, no podemos bajar la guardia ni la alerta”, agregó.

YO ME COMPROMETO
PORQUE

DAMOS
TODO
POR
CHILE


CODELCO
El Teniente



QUIERO
MI VIDA



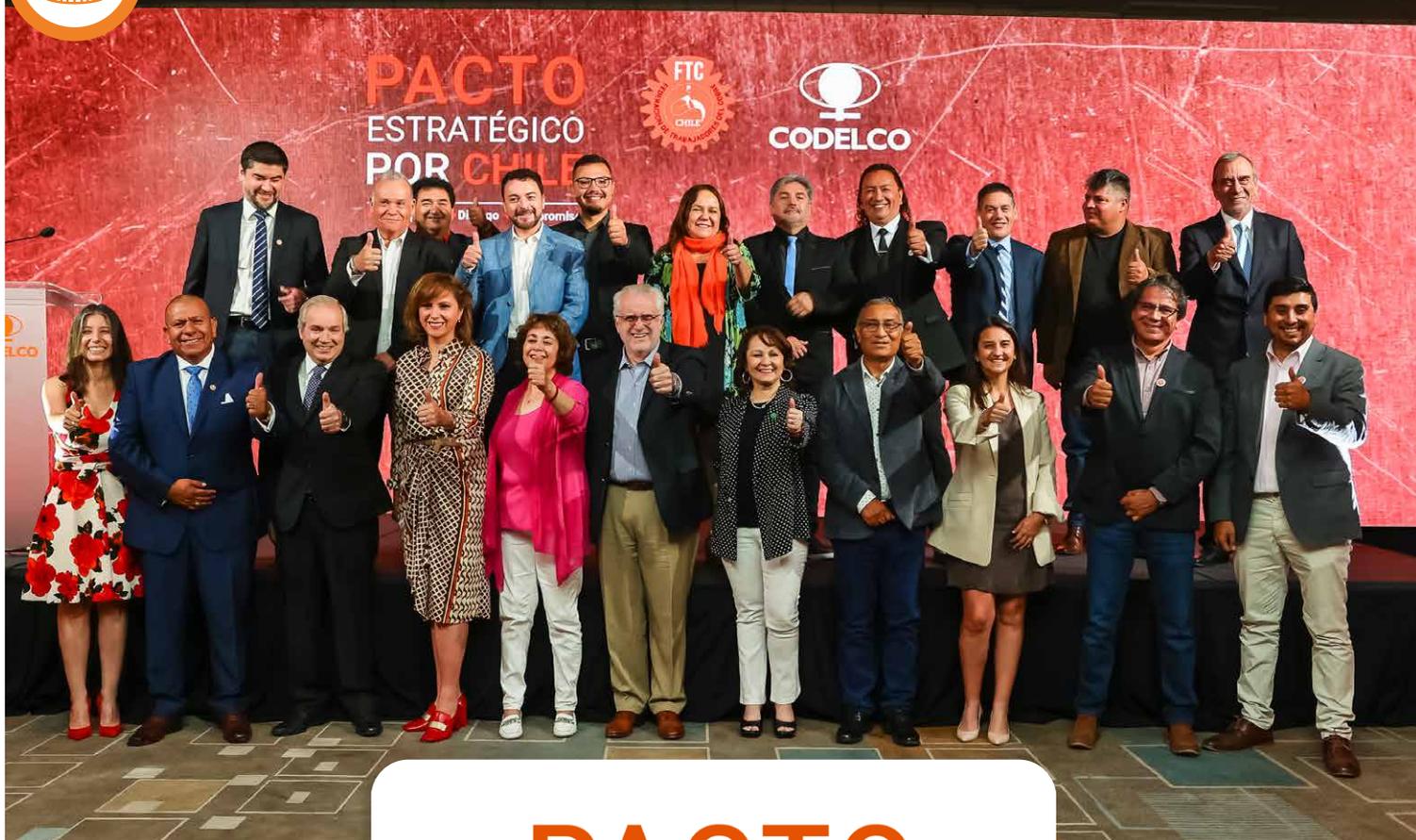
RIESGOS CRÍTICOS

EXCELENCIA OPERACIONAL

LIDERAZGO

APRENDIZAJE

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA



PACTO ESTRATÉGICO POR CHILE

+Participación +Diálogo +Compromiso

Codelco y FTC renuevan compromiso con el Pacto Estratégico por Chile

Además de asegurar el presente y la proyección futura de la empresa, el acuerdo promueve una cultura de diálogo, basada en la confianza recíproca entre la administración y la FTC y sus sindicatos base, y la participación de las trabajadoras y trabajadores como factores clave de una buena gestión.

“Asegurar la existencia, desarrollo y proyección futura de Codelco, en el largo plazo, articulando los esfuerzos de las partes en torno a la implementación exitosa del plan de inversiones de la Corporación”, es el primer gran objetivo del Pacto Estratégico por Chile que fue nuevamente suscrito por la administración, representada por el presidente del directorio, Máximo Pacheco; el presidente ejecutivo, André Sougarret, y la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), a través de su presidente, Amador Pantoja.

Transparencia, ética y coherencia

El relanzamiento del Pacto Estratégico por Chile, suscrito originalmente en 2015, permitirá “darles a todas las personas de nuestra empresa la oportunidad de participar, preguntar, involucrarse, proponer sugerencias y expresar inquietudes”, aseguró Pacheco. Pero para eso no basta el diálogo, agregó. “Para generar confianza, debemos ser transparentes, éticos y coherentes. Si queremos ser líderes en transparencia y probidad, tenemos que fomentar las conversaciones abiertas y aprender a hablar y conversar de las buenas y las malas noticias, ser capaces de sostener las conversaciones difíciles, mostrarnos de forma auténtica, con nuestras virtudes y defectos. Sólo así, tendremos una contraparte sindical potente y preparada, que aporte desde su rol, a potenciarnos como la principal empresa estatal de Chile”.

Apertura y diálogo

En tanto, André Sougarret aseguró que se generará un espacio de apertura y diálogo fecundo. “Mi expectativa es que desde nuestros roles particulares seamos capaces de compartir un mismo propósito. Lo he dicho: ya tenemos una base sólida para construirlo. Le tenemos mucho cariño a Codelco, la llevamos en el corazón; compartimos que es la principal empresa de Chile y que debe seguir siendo estatal para continuar aportando al desarrollo del país y sus personas, y queremos que todos quienes habitan esta tierra, de norte a sur, se sientan orgullosos de ella. Creo firmemente que juntos, con buenas relaciones laborales, diálogo y escucha mutua, habilitaremos la transformación que Codelco necesita”, enfatizó el presidente ejecutivo.

Amador Pantoja, por su parte, destacó que en la FTC están “muy convencidos de que, con la ayuda de todos y todas, con unidad, con la lealtad que tenemos a nuestros procesos, el Pacto nos invita a hacer un tremendo esfuerzo en el próximo quinquenio y recuperar a nuestra

Los propósitos del pacto: ¿Por qué y para qué?

El acuerdo busca garantizar el presente de la principal empresa de Chile y la productora de cobre líder a nivel mundial, impulsando el sentido de responsabilidad y compromiso de todos sus integrantes, conforme a sus funciones.

Para ello, el llamado es a diseñar y ejecutar correctamente los planes de producción y gastos de la cuprífera estatal, el logro de las metas de seguridad y sustentabilidad; la consolidación de una minería virtuosa, inclusiva y sustentable, el mejoramiento de su competitividad, productividad e innovación tecnológica, y la maximización, en el largo plazo, de su valor económico y su aporte al Estado. Todo, en armonía con el respeto a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y su calidad de vida laboral.

Para esto, promueve una cultura de diálogo, basada en la confianza recíproca entre la administración y la FTC y sus sindicatos base, y la participación de las trabajadoras y trabajadores como factores clave de una buena gestión.

empresa para ser, una vez más, la líder mundial en la producción de cobre, como siempre lo ha sido. Créanme que estamos muy convencidos de que, si lo hacemos bien, nos tiene que ir bien. Y si a nosotros nos va bien, le va bien a Chile”.

Al masivo evento presencial, que fue seguido en línea por los trabajadores y trabajadoras de Codelco, asistieron representantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la ministra de Minería, Marcela Hernando; la presidenta de la Comisión de Minería y Energía del Senado, Loreto Carvajal; miembros del directorio, ejecutivos, profesionales, trabajadores y trabajadoras de Codelco.



Los principios y valores fundamentales

Se reconocen como ejes constituyentes de este Pacto Estratégico:

- La misión de Codelco como empresa 100% del Estado, es maximizar su valor económico y su aporte al Estado.
 - Las personas como pilar fundamental para el desarrollo de Codelco.
 - Gestión de calidad y excelencia en proyectos y operaciones.
 - Posicionamiento y desarrollo competitivo de la empresa.
 - Elevados estándares de transparencia.
 - El diálogo laboral y la participación como eje de la institucionalidad.
- Aplicación consecuente del modelo de diálogo laboral y gestión participativa.
 - Los Sindicatos Base y la FTC representan legítimamente los intereses, derechos y deberes los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.
 - Se reconoce que la afiliación sindical otorga el pleno derecho a los nuevos socios con contrato indefinido, a los beneficios del instrumento colectivo suscrito por la organización sindical a la que se incorpore.





Diccionario de gestión

Proceso de Estados de Pago y Garantías de Contratos

El Proceso Único de Contratación de Codelco, en su fase 7, Ejecución y Cierre de Contrato, establece los pasos o flujos a objeto de gestionar los Estados de Pago (EDP) de nuestros Contratos. En estos pasos participan el Administrador de Contrato de DET, la Empresa Contratista y entidades de apoyo. Los pasos están organizados según los siguientes tres work flow (WF) secuenciales, para su aprobación:

Paso 1 (WF1) Preparación y envío EDP

Propuesta EDP - **Empresa Contratista.**
Revisión Técnica - **Operador Técnico de Contrato o Administrador de Contrato.**
Revisión y Aprobación EDP - **Administrador de Contrato.**

Paso 2 (WF2) Revisiones documentales

Inicio de WF y Revisión documental financiero - **Back Office.**
Revisión Control Laboral y Consistencia Contractual - **Back Office.**
Aprobación para Creación de HES - **Administrador de Contrato.**

Paso 3 (WF3) Ingreso de Hoja de Entrada de Servicio (HES)

Inicio del WF; Ingreso de la HES - **BackOffice.**
Visación de la HES - **Visador Depto. Adm. Ctts.**
Liberación HES - **AdC**
Envío automático (correo y portal) y manual; del número de HES y monto a **EECC.**

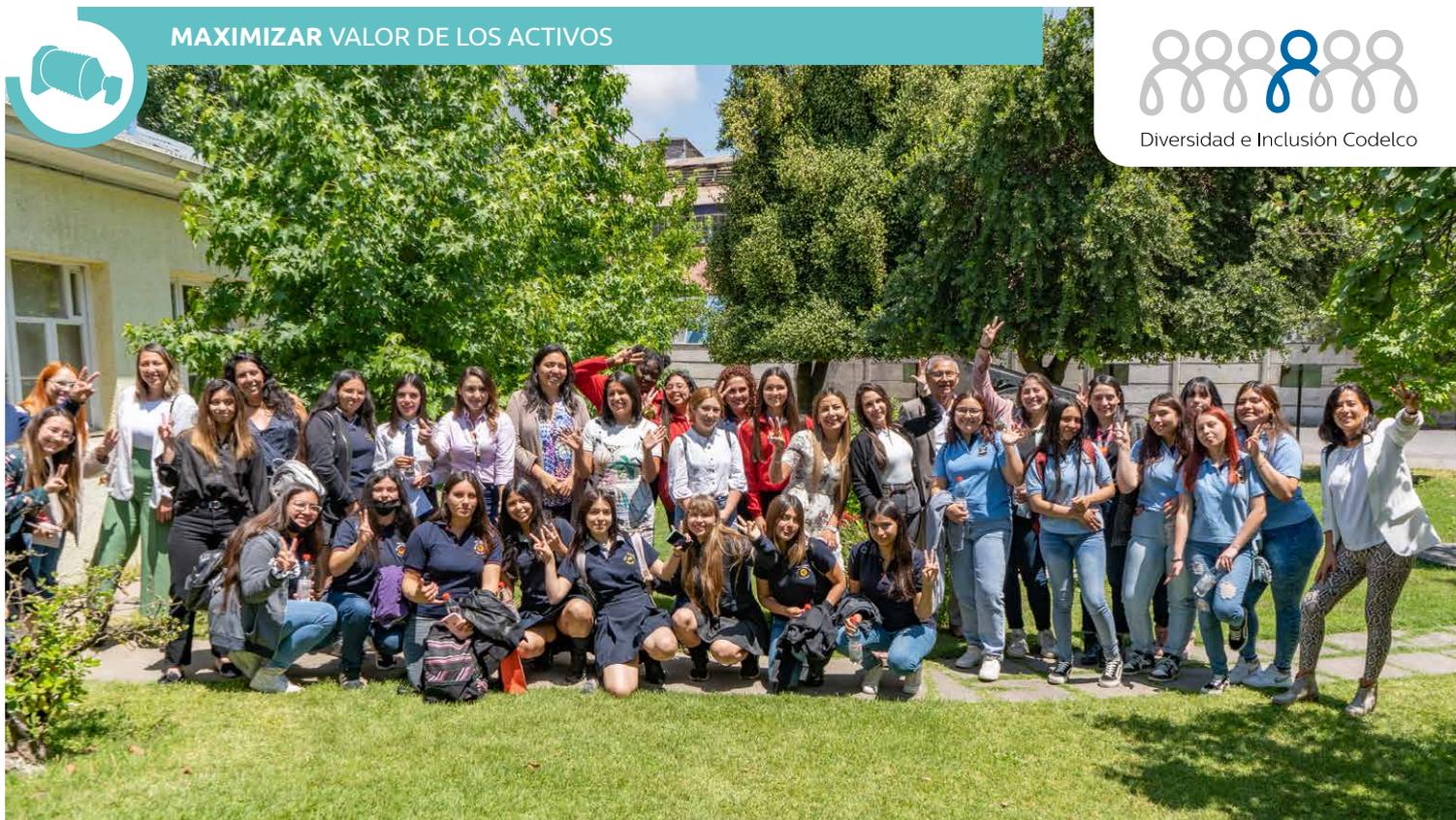
Garantía de Contratos; la norma Corporativa NCC15 indica lo siguiente:

De los Administradores de Contratos

- Exigir oportunamente la entrega de las garantías pactadas.
- Requerir las modificaciones de las garantías en los casos que corresponda (por ejemplo, cuando exista aumento de monto de contrato)
- Mientras no se constituyan las garantía, no se cursarán Estados de Pago.
- Extracto NCC15

De las áreas de Abastecimiento

- Establecer en las bases de licitación o en los contratos, las garantías requeridas y comprometidas.
- Registrar en SAP aquellos Contratos que exijan la presentación de una garantía.
- Dar soporte al AdC en la exigencia y entrega de las garantías pactadas.
- Extracto NCC15



20 estudiantes de la región participarán en **Programa Mentorías 2023**

Pasantías en El Teniente de alumnas de liceos técnicos de Rancagua, Machalí y Las Cabras se realizarán con el apoyo de 10 mujeres profesionales de la División que compartirán sus conocimientos y experiencias con las escolares.

En el Patio Rancagua de Codelco División El Teniente y con la presencia de la Seremi de Minería, Bárbara Gavia, se lanzó una nueva versión del Programa Mentorías, iniciativa que el Ministerio de Minería promueve desde 2016 para fomentar la participación femenina en la industria y que ha contado con el apoyo tenientino desde sus inicios.

Para la versión de este año, 20 estudiantes de liceos técnicos de la región de O'Higgins, realizarán pasantías acompañadas por profesionales de El Teniente, proceso en el que recibirán entrenamiento y herramientas que les permitirán fortalecer capacidades para desenvolverse posteriormente en el mundo laboral.

Las beneficiarias del programa son alumnas de cuatro liceos técnicos que dictan carreras mineras en la región: Ernesto Pinto Lagarrigue, Presidente Pedro Aguirre Cerda, de Rancagua; Liceo de Machalí y

Francisco Antonio Encina Armanet, de Las Cabras.

La secretaria regional ministerial (seremi) de Minería, Bárbara Gavia, destacó que a través de las pasantías "las alumnas podrán conocer de primera fuente cómo es el trabajo de las mujeres de El Teniente y es un aliciente para que la mujer entre con fuerza a un área que históricamente ha sido muy masculinizada. Invitamos a las alumnas a que desafíen a sus mentoras y obtener de ellas la mayor experiencia posible".

Ignacio Cruz, director de Integración de El Teniente, recordó que "Codelco se ha puesto metas desafiantes en la inclusión femenina y espera que en 2027 el 35% de su dotación sean mujeres. Esta instancia, con jóvenes que en su educación secundario han optado por seguir una carrera técnica, es importante para ir formando a quienes han manifestado su vocación de ser mineras.

Aprendizaje mutuo

“Fui mentora el año pasado y la experiencia fue positiva. No es solamente entregar experiencias, sino también aprender de las estudiantes, de sus inquietudes y miradas. Trato de demostrarle que las mujeres sí podemos desarrollarnos en esta industria”.

Natalia Zúñiga, jefa de unidad Pacífico Superior.



“Me siento afortunada de transmitir mis vivencias y experiencias. Las mujeres acá hemos tenido el espacio para aportar, desarrollarnos y seguir en la línea de la transformación cultural que promueve Codelco. Queremos que las aprendices se motiven, sueñen y sepan que las mujeres sí podemos”.

Blanca Olivares, jefa de unidad de Conducta y Salud Mental .

“Ser mentora es una experiencia que enriquece y que permite crecer también compartiendo con las alumnas de los liceos. Escucharlas y que me cuenten cómo han vivido sus procesos y cómo llegaron a este programa. Quiero aprender de ellas”.

Franchesca Contreras, directora de Proyectos Infraestructura Planta.



“El Programa es una gran oportunidad de aprendizaje y también de transmitir la experiencia que hemos forjado en esta industria. Estoy motivada para mostrarles a las estudiantes los distintos ámbitos que existen en la División más allá de lo productivo”.

Milenka Gjakoni, ingeniera especialista de la Dirección de Medioambiente.

“Las mentoras nos pueden ayudar en la carrera y lo que queremos para el futuro. Como ellas tienen más conocimiento nos pueden traspasar esas experiencias. Mi sueño es ser ingeniera civil en minería y trabajar en terreno”.

Valentina Valdivia, Liceo Presidente Pedro Aguirre Cerda.



“Me imagino que esta experiencia será muy interesante y una motivación para quienes queremos seguir por este camino de la minería. Aprovecharé de aprender lo que más se pueda con mi mentora”.

Leonor Alarcón, Liceo Francisco Antonio Encina, Las Cabras.

“Sabemos que en la minería no hay muchas mujeres y por eso es muy motivante conocer a profesionales destacadas que están en El Teniente. Espero aprender mucho de ellas y su experiencia”.

Madelein León, Liceo Machalí.



“Mi anhelo es estudiar ingeniería civil en minas en la Universidad de Concepción y espero que ser parte de este programa me ayude a conocer cómo es en la realidad trabajar en la minería. Sé que las mentoras me van a guiar”.

Ashley Palma, Liceo Ernesto Pinto Lagarrigue.



André Sougarret:

“Tenemos que resolver con urgencia varios desafíos para habilitar los próximos 50 años”

El presidente ejecutivo asegura que es un promotor del liderazgo horizontal, porque permite el desarrollo de los talentos y que muchas más personas entreguen su valor a la organización.

Estas últimas semanas, el presidente ejecutivo ha tenido frecuentes viajes a divisiones, porque considera que los líderes deben gestionar presencialmente y considerar lo que ocurre en terreno. En sus encuentros con trabajadores(as), supervisores(as), dirigencias sindicales y comunidades ha empezado a imprimir un estilo de gestión cercano y horizontal.

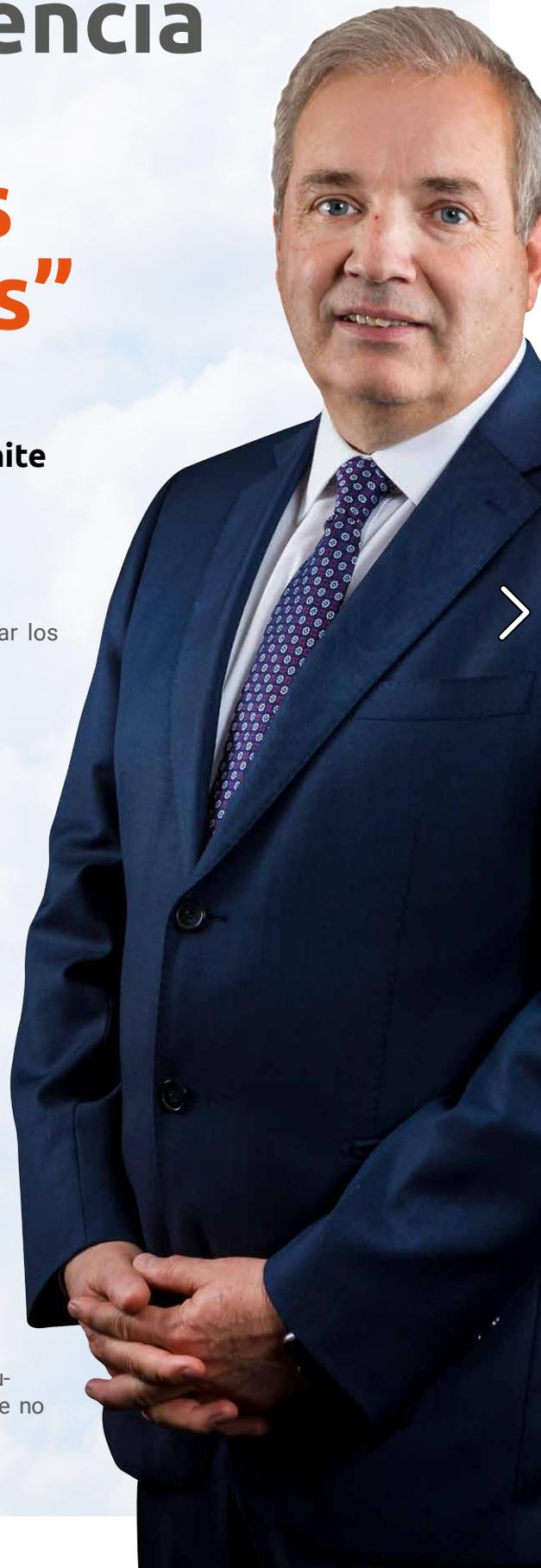
“Soy una persona que habla poco y escucha mucho. Creo en mis capacidades, acepto grandes desafíos, confío en el criterio experto, aprendo de los demás y priorizo el trabajo en equipo. Quiero imprimir un liderazgo más horizontal. Codelco no está formada por reyes y subordinados, sino por personas, a quienes hay que respetar y a las que empoderaré para que aporten desde sus diferentes roles”, dice.

Sougarret ya presentó al directorio su estrategia para los próximos tres años. Su diagnóstico es que estamos al debe en metas relevantes y que “en nuestras operaciones y proyectos se han reabierto brechas de desempeño que creíamos superadas. Nos concentraremos en siete focos estratégicos para retomar la senda del crecimiento. Tenemos que resolver con urgencia

varios desafíos para habilitar los próximos 50 años”, enfatiza.

El primero de ellos es erradicar las fatalidades, ¿se puede lograr esta meta?

Completamente. Erradicar los accidentes fatales es el gran legado que me gustaría dejar como presidente ejecutivo, y sé que es posible. La industria minera tiene identificados sólo 22 riesgos críticos de seguridad y uno de salud, y para cada proceso o área, aplican sólo algunos. En las empresas con cero fatalidad las personas memorizan, recitan y respetan los controles, desde el primer trabajador hasta el gerente general. Eso debemos hacer: una seguridad simple y focalizada, que no tolere accidentes fatales.



“

Creo en mis capacidades, acepto grandes desafíos, confío en el criterio experto, escucho y aprendo de los demás y priorizo el trabajo en equipo”.



Los proyectos estructurales están retrasados, ¿qué hará para apoyar su desarrollo?

Ya se han identificado y sincronizado los retrasos, pero tenemos que anticipar riesgos y posibles contingencias, levantar alertas tempranas y elaborar planes alternativos. Para eso, vamos a reforzar los equipos de proyectos, para que resuelvan eficientemente los desafíos constructivos. En paralelo, mientras se concreta la construcción y puesta en marcha de los proyectos, les pediremos a las divisiones que tengan planes B y C para seguir produciendo, porque la experiencia propia y del resto de la industria nos dice que es esperable que las construcciones se aplacen. Ade-

más, concentraremos los esfuerzos de la VP en asegurar la entrega de los proyectos relevantes: todas las obras de menos de US\$ 250 millones, como el avance de los muros de tranques, la recirculación de agua y los planes de descontaminación, los asumirán las divisiones.

¿Qué deben hacer las operaciones para mejorar sus indicadores?

Lo primero es alcanzar los límites técnicos. Eso lo hemos dicho muchas veces, la diferencia es que ahora equilibraremos a las áreas de Mantenimiento y Operaciones; quedarán al mismo nivel en la toma de decisiones. Ya tenemos las herramientas y el lenguaje común del Sistema Operativo de Mantenimiento (SOMA) y de Excelencia Operacional C+; ahora necesitamos que se traduzcan en resultados concretos y medibles en continuidad operacional. Lo segundo, muchas veces nos concentramos en la producción y no en planificar disciplinadamente el desarrollo minero. Por lo tanto, junto con los KPI de resultado estaremos mirando siempre los

indicadores de adherencia a los distintos procesos.

¿Cuál es la posición de las FuRe en su plan de gestión?

En principio, creo que las FuRe son parte integral de nuestra estrategia y del negocio. Sin ellas, no podríamos vender el concentrado de Chuquicamata, por sus impurezas, ni el de El Teniente podría llegar a los puertos de embarque, por dificultades logísticas. Pero debemos ser claros: en el largo plazo, sólo podrán operar las que sean competitivas en el cumplimiento de su rol. Por esto, implantaremos una disciplina operacional con planificación, operación y mantenimiento adecuadas; desarrollaremos nuevas competencias, además de recuperar a los fundidores y refinadores que han partido a otras áreas, con cuadros de sucesión atractivos. Invertiremos en las FuRe y fortaleceremos su competitividad y sustentabilidad. La situación de la fundición de Ventanas es una excepción, marcada por la condición socioambiental del polo industrial de Puchuncaví-Quintero y las malas condiciones atmosféricas de la zona, que la hacen inviable.



Siete focos estratégicos



Focos de la gestión:

- Aplicar una seguridad simple y concreta para erradicar las fatalidades.
- Materializar los proyectos estructurales.
- Alcanzar los límites técnicos de cada división, de acuerdo a su propia realidad.
- Lograr la estabilidad en las operaciones de las FuRe y definir su rol futuro.

Focos de la sostenibilidad:

- Valor medioambiental y social como ejes de gestión concretos de cada división.
- Fortalecer la relación con organizaciones sindicales, promoción de la diversidad y el talento.
- Innovar para imaginar nuevas formas de hacer minería.

El valor medioambiental y social es el quinto foco. ¿Qué se hará en este tema?

Si de algo me he convencido en mis 35 años de experiencia es que la sociedad avanza más rápido que la minería. Nosotros heredamos una historia de más de 100 años de impactos ambientales y tenemos una deuda. Desde ahora cualquier definición que se tome a nivel operativo, todo proyecto nuevo, debe incorporar las variables medioambientales y sociales que podemos gestionar, como la eficiencia hídrica, la disminución del material particulado o la relación con las comunidades. Pondré la sustentabilidad en el centro del negocio; nos integraremos con las comunidades vecinas y abriremos las puertas, para que nos sientan como un aliado que aporta a su desarrollo local y personal. También nos conectaremos con las exigencias de nuestros clientes que quieren cobre producido responsablemente, con menor huella de carbono, uso de agua y emisiones; con reciclaje de los residuos, y depósitos de relave seguros y sustentables. En resumen, una transformación minera para que nuestro cobre sea parte de la solución al cambio climático que amenaza al planeta.



Hemos identificado y sincerado los retrasos en los proyectos estructurales, pero tenemos que anticipar riesgos y posibles contingencias, levantar alertas tempranas y elaborar planes alternativos”.

¿Cómo se fortalecerá la diversidad y el talento, y, especialmente la relación con las organizaciones sindicales?

Las personas deben recibir el respeto y la dignidad que merecen. La diversidad y la inclusión en temas de género, raza, orientación sexual, discapacidad y otras dimensiones, son el reflejo de la sociedad actual y Codelco debe representar estos valores. La cultura minera está llena de prejuicios que debemos cambiar, partiendo por mí. Por otro lado, mi diagnóstico es que en los últimos años las relaciones laborales, a nivel local, se enfocaron en buscar acuerdos para las negociaciones colectivas, pero no se avanzó en el relacionamiento a nivel corporativo y en los grandes desafíos del negocio. Ahora estamos trabajando para que, desde nuestros roles, compartamos un mismo propósito. Ya tenemos una base: le tenemos mucho cariño a la empresa, compartimos que debe seguir siendo estatal y queremos que este país se sienta orgulloso de ella. Creo firmemente que juntos, con buenas relaciones laborales, diálogo y escucha mutua, habilitaremos la transformación que Codelco necesita.

¿Cuál será su enfoque en innovación?

Debemos lograr una minería invisible para los próximos 20 a 30 años, que consuma menos agua, saque el menor material a la superficie y nos permita convivir con los glaciares. El desafío es convertirnos en líderes en minas subterráneas, lixiviación y procesos limpios, donde la innovación juega un rol primordial, junto a un enfoque de colaboración y apertura a nuevos modelos de negocio, asociaciones y búsqueda de soluciones con otros actores del mercado.

¿Y cómo hará que todo esto sea posible?

Vamos a empoderar a la línea para tomar decisiones más ágiles y sostenibles, a gestionar los riesgos, a instalar la austeridad y la probidad como parte de nuestro ADN, y a cambiar nuestra cultura, con valores que nos representen a todas y todos y que se reflejen, realmente, en nuestras actitudes y conductas.



Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos se alinea con la estrategia corporativa

Más de cincuenta jefes de turno, jefes de unidad, superintendentes, trabajadores y trabajadoras participaron de una reflexión para aunar criterios, reforzar liderazgos y responder desafíos de la Gerencia de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos.

La instancia fue liderada por su gerente interino, Omar Medina, quien recalcó la importancia de este encuentro. “Este taller consiste en un fortalecimiento de equipos de la gerencia de Tranques, principalmente por la extensión geográfica que tiene. Entonces, hoy día lo principal es ver cómo conectamos a la gerencia con la estrategia divisional y ver el por qué debemos transformarnos”, explicó.

La jornada partió con una presentación de todos los trabajadores y trabajadoras. Posteriormente, para abordar los desafíos que tiene la gerencia fueron divididos en grupos pequeños, para reflexionar en torno al relato de esta. “Encuentro que ha sido bueno para el equipo, para conocernos más y las distintas visiones que tenemos. Eso yo creo que nos va a traer un mejor clima laboral, poder ayudarnos a crecer como personas”, celebró el superintendente de Mantenimiento, Daniel Gómez.

Johana Aballay, ingeniera especialista de la gerencia, aseguró que “esta es una instancia súper importante, que necesitábamos como equipo de trabajo. No habíamos hecho un taller hace tiempo. Lo más importante es que aquí generamos mayor cercanía, con los compañeros, jefaturas y líderes de cada área”.

Vecinos y vecinas de Población Dintrans participan en taller de riego eficiente



En una convocatoria abierta, la Gerencia de Sustentabilidad de Codelco División El Teniente y la Junta de Vigilancia de Río Cachapoal Primera Sección y sus Afluentes, organizaron un taller en el que 12 vecinos y vecinas de la Población Dintrans aprendieron técnicas de riego controlado.

La iniciativa, que fomenta el uso sostenible del vital elemento en la región, forma parte del Programa de Educación Ambiental del Agua, cuyo objetivo es educar y hacer partícipe a la comunidad en el cuidado hídrico.

“Para la Junta, es muy importante el trabajo que estamos realizando con la comunidad. En este caso, quisimos que los vecinos y vecinas conocieran otras técnicas de eficiencia del agua que están al alcance, que pueden aplicar en su hogar”, aseguró Vanessa Mancisidor, coordinadora del programa en la Junta de Vigilancia Río Cachapoal.

Para el director de la Dirección de Desarrollo Comunitario de El Teniente, Cristián Sanhueza, “estas instancias son alta importancia. Buscamos que los vecinos y vecinas sean partícipes de transmitir la importancia de cuidar un elemento tan relevante para la calidad de vida de nuestra región. En la División estamos comprometidos con el desarrollo sustentable y este programa, que nace de la importancia de impulsar y compartir este eje con nuestras comunidades, impulsa ese objetivo”.



Montaje robotizado de hormigón prefabricado innova en minería subterránea

Las obras se realizaron en el nivel de producción de mina Esmeralda (Calle 57), donde se montaron 186 piezas de preparación minera en los puntos de extracción, muros de confinamiento y carpeta de rodado, con un equipo multifuncional operado de forma remota.

Como un “cambio de paradigma” en la construcción y preparación minera. Así definieron los equipos que desarrollaron, por casi dos meses, el proyecto de montaje robotizado de hormigón prefabricado para la preparación minera en el nivel de producción mina Esmeralda.

El piloto consistió en el montaje de 186 piezas prefabricadas de hormigón en la construcción de obras civiles —puntos de extracción, muros de confinamiento y carpetas de rodado— que fueron instaladas con un equipo único diseñado especialmente para esta

tarea en mina Esmeralda y que opera de forma remota. Para materializar la innovación fue dispuesto un equipo humano dedicado en terreno para apoyar y acompañar el piloto.

Trabajar distinto y mejor

Pablo Muñoz, jefe de proyecto Esmeralda de la Gerencia de Obras Mina (GOBM), destacó los resultados. “Es una punta de lanza en innovación en la construcción de obras, contamos con equipo mul-

tifuncional (Brokk) pionero en la minería subterránea. En términos de calidad también hay una mejora desde el origen en la fabricación de los elementos prefabricados”, asegura Muñoz.

Esto, porque con la forma tradicional de preparación minera, el montaje de un punto de extracción puede demorar hasta dieciocho turnos, mientras que con este nuevo modelo se logra solo en diez turnos, los cuales podrían aún optimizarse.

En esa misma línea, José Guerrero, gerente de la empresa CORDEM, sostuvo que “hay un gran

Cambio de paradigma

“La experiencia ha sido muy grata, hemos aprendido mucho y con el conocimiento que hemos adquirido este tiempo, descubrimos muchas mejoras tanto en seguridad como respecto de la producción”.

Miguel Moya, operador CORDEM.



“Esto refleja la transformación necesaria del proceso de preparación minera, siendo una etapa más de las innovaciones introducidas que nos demanda la Corporación para cumplir los desafíos que tenemos con el país, con el objetivo de aumentar productividad y seguridad de las personas con una menor exposición, lo que nos habilita una mayor velocidad de preparación minera”.

José Medina, jefe de proyecto - área ingeniería / innovación GOBM.

“Este es un gran ejemplo para mostrar lo que se logra cuando hay compromiso genuino con la innovación, permitiéndonos a todos estar a la vanguardia de la minería subterránea, buscando mejorar la continuidad operativa de los procesos pese a las complejidades”.

Claudio Blavi, ingeniero especialista Dirección de Innovación.



“Esta iniciativa es un gran avance respecto de la incorporación de tecnologías e innovación en el negocio, ya que conjuga el balance perfecto entre seguridad, al reducir la exposición a riesgos de las personas y la productividad, debido a los menores tiempos constructivos involucrados para habilitar la infraestructura minera”.

Max Salas, Director de Aseguramiento del Valor Tecnológico.

“La innovación en nuestros procesos es parte integral del Plan Estratégico Divisional, siendo uno de los habilitadores del triple valor que estamos persiguiendo. Para nosotros resulta clave dar saltos cuánticos en nuestros procesos para hacerlos más seguros, productivos y con mirada de futuro”.

Pablo Gándara, Gerente de Obras Mina.



avance en seguridad, porque no exponemos a los trabajadores al montaje de las estructuras. Además, con un equipo de cuatro personas, en un turno de lunes a viernes, logramos montar las 186 piezas en tiempo récord y todo lo que implica reducir los tiempos, economiza el sistema productivo de la mina”.

Así, se armaron cinco puntos de

extracción completos, cerca de 48 metros lineales de carpeta y 120 metros lineales de muros de confinamiento.

El método tradicional de preparación minera, señala Muñoz de la GOBM, implica primero “una perforación, luego módulos completos de enfierradura y después el moldaje para instalar el hormigón. Eso se hace por etapas

y hay que esperar el periodo de fragüe. Luego hay que sacar los moldajes y ese es un proceso que conlleva riesgos. Hoy eliminamos ese riesgo y, además, somos más productivos”.

Marcelo Verdugo, líder del proyecto prefabricado de la empresa J.E.J., explica que “llegan las piezas listas, montamos, se hormigona y queda habilitado el sector”.



Simulacro de accidente de transporte de ácido sulfúrico puso en alerta a la División

Con la presencia de la Seremi de Minería, el director regional (s) del Sernageomin, representantes de la Onemi, de empresas colaboradoras y de la División, se realizó actividad que midió los procedimientos y tiempos de reacción al interior del área industrial de El Teniente.

Justo a mediodía, y por sorpresa, el lunes 28 de noviembre se dio la alerta de que en el kilómetro 32 de la carretera El Cobre, un camión que transportaba ácido sulfúrico colisionó con un camión aljibe y se provocó una alerta por el derrame del compuesto químico. De inmediato, se activaron los protocolos, la ruta fue cortada y se quedó a la espera de la llegada de los equipos de emergencia.

Se trató del simulacro con el que El Teniente puso a prueba sus sistemas de reacción frente a este tipo de contingencia y en el que participaron como testigos la Seremi de Minería, Bárbara Gavia; el director regional (s) de Sernageomin, Roberto Coloma, representantes de la Oficina Nacional de Emergencias (Onemi), de empresas colaboradoras y de la División.

“El objetivo era ver la respuesta de la División, la fluidez de las comunicaciones internas y las aler-

tas externas hacia los organismos correspondientes como Bomberos y Carabineros. También evaluar las acciones posteriores al accidente, como el corte de caminos, señalización y los tiempos de respuesta de nuestras brigadas y las ambulancias de nuestras postas, entre otros”, explicó Patricio Plaza, ingeniero coordinador de la red de emergencia de la cadena de ácido sulfúrico de El Teniente.

“La División requiere de un sistema de respuesta eficaz y eficiente frente al derrame de sustancias peligrosas y por eso hicimos este simulacro dentro del área industrial. Invitamos a autoridades regionales para que vean las capacidades que tenemos y vean de una forma más cercana lo que significan estas situaciones, que son muy distintas a un accidente vehicular. Cuando hay involucradas sustancias químicas, los procedimientos son absolutamente diferentes”, agregó.



Un aporte para mejorar los procedimientos

“Es relevante que se retomen estas actividades en el área industrial de El Teniente para verificar cómo están los procedimientos y optimizarlos si es que fuera necesario. Este simulacro es un aporte a hacer más seguras todas las actividades que están relacionadas con la actividad mineras y sus trabajadores y trabajadoras”.

Bárbara Gavia, Seremi de Minería región de O'Higgins.



“Siempre es importante poner a prueba nuestros recursos, procesos y procedimientos y ver si lo que tenemos escrito realmente ocurre en la realidad. Es la forma en que podemos tener certeza sobre qué hay que mejorar, qué ajustes hacer y realizarlos en el corto plazo. Nuestra presencia entrega una visión externa que también tiene algo que aportar”.

Roberto Coloma, director regional (s) de Sernageomin.

“Ha sido una actividad positiva y verificar la organización interna, ver a los brigadistas de El Teniente y como nuestros recursos actúan en una escena real, sin duda que es un aprendizaje. Vamos a tener posibilidades de mejora y sacar en limpio qué líneas debemos mejorar para hacer más eficiente el actuar frente a emergencias con sustancias peligrosas”.

Javier Catalano, jefe de la Unidad de Riesgos Críticos de la gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de El Teniente.





Tenientinos construyen invernadero para niños del Hospital Regional

Trabajadores(as) y colaboradores(as) de las gerencias de Proyectos (GPRO) y Sustentabilidad y Asuntos Externos (GSAE) se organizaron para entregar un invernadero a la Unidad de Hospitalización de Cuidados Intensivos de Psiquiatría Infanto Adolescente (Uhcipia), del Hospital Regional de Rancagua.

La Uhcipia recibe pacientes desde los 10 hasta los 17 años con patologías severas. “El lugar para nosotros es muy importante porque queremos ayudar en las actividades de estos niños que necesitan terapia psicoemocional. Como trabajadores de El Teniente, nos motiva retribuir a las comunidades aledañas”, afirmó Franchesca Contreras, directora de Proyectos Infraestructura Planta de la Gerencia de Proyectos.

El consultor de la Dirección de Desarrollo Comunitario, Carlos Vásquez, planteó que “como División, buscamos responder a las distintas necesidades que existen en las comunidades. En el caso del área de la salud, creemos importante apuntar a la salud mental, así como a todos los niños y niñas que están acá y apoyarlos. Con esto, creamos un círculo virtuoso en el que nuestros trabajadores (as) se hacen parte de la comunidad y pueden ayudar a las personas de toda nuestra región”.

Jornada deportiva fomentó la erradicación del trabajo infantil



La Escuela de Chimbarongo y Escuela de Fútbol Rancagua 2022 se enfrentaron en un torneo amistoso en el Estadio El Teniente con el objetivo de promover la erradicación del trabajo infantil. La iniciativa, “No al trabajo infantil”, fue organizada por la Seremi del Trabajo, junto con Codelco División El Teniente.

“Es importante destacar que también han venido niños y niñas de comunas alejadas y rurales. Que puedan llegar a Rancagua, a este estadio con la tremenda historia que tiene, es un sueño para ellos. Esto demuestra que los sueños se cumplen con perseverancia y trabajo”, aseguró la seremi de Trabajo, Doris Rodríguez.

La secretaria regional ministerial hizo entrega de material informativo para fomentar la práctica del deporte y así erradicar el trabajo infantil. “Este es un evento que tiene relación con nuestro programa de calidad de vida en el que dos escuelas comparten una jornada deportiva. Los alumnos viven la experiencia de jugar fútbol y entrenar. Se les da una charla y bienvenida, luego un recorrido por el estadio, donde se les muestran los camarines y casetas. Finalmente, juegan una hora en la cancha”, relató Rómulo García, coordinador del Programa Calidad de Vida de División.



Universidad de O'Higgins y El Teniente apoyan a apicultores y apicultoras de Doñihue

Codelco División El Teniente y el Instituto de Ciencias Agroalimentarias, Animales y Ambientales de la Universidad de O'Higgins firmaron un convenio que permitirá agilizar los permisos y construir una sala comunitaria para 13 apicultores de Doñihue.

El proyecto beneficiará a productores y productoras pertenecientes al PRODESAL (Programa de Desarrollo Local) de INDAP en esa comuna. "El convenio se ejecuta dentro del plan de nuestra dirección que nos permite materializar proyectos comunitarios en nuestras áreas de influencia. En ese sentido, uno de los ejes que tenemos como desafío de aquí al 2030 es la sustentabilidad. Y para eso queremos hacer partícipes a los distintos actores que forman parte del ecosistema", dijo el director de Desarrollo Comunitario de El Teniente, Cristián Sanhueza.

El director de Medioambiente de la División, Luis Hernán Concha, señaló que "esto se enmarca en un convenio vigente para el manejo de fauna nativa y silvestre en la División. Aprovechamos esta unión con el área veterinaria de la Universidad de O'Higgins para materializar esos apoyos e ir en beneficio de los pequeños apicultores de la zona. Ellos podrán perpetuar esta labor histórica, que desde el punto de vista medioambiental, permite polinizar nuestra vegetación y flora nativa, lo que es un aporte para la región".

Escuelas de fútbol de la región celebran la Copa Aniversario Coya



Para celebrar el aniversario 137 de la localidad, División El Teniente organizó un campeonato de fútbol mixto para niños y niñas de distintos puntos de la región. En la instancia participarán 80 jugadores y jugadoras, de entre 7 y 10 años, provenientes de escuelas de fútbol de Coya, Machalí y Lo Miranda.

El director de Desarrollo Comunitario, Cristián Sanhueza señaló que "estamos celebrando el aniversario de Coya, a través de una actividad deportiva que reúne a niños, niñas y sus familias. Como División El Teniente estamos preocupados por el cuidado integral de las comunidades, tanto en iniciativas de salud como de educación. En este caso, en específico, celebramos el deporte y el compañerismo".

El torneo se enmarca en el Programa Calidad de Vida de la División, que busca generar espacios de encuentro con las comunidades vinculadas a las operaciones, al abrir las instalaciones deportivas de El Teniente y promover la vida sana. El campeonato se extenderá hasta el 10 de diciembre, cuando los finalistas celebrarán el triunfo en la cancha principal del Estadio El Teniente.



Festival Toccata O'Higgins regresó con concierto en Sewell

El ex campamento minero de Sewell fue el escenario principal de la VII versión del Festival Toccata O'Higgins, que se realizó gracias al apoyo de Codelco El Teniente y Fundación Sewell.

En la instancia, fueron invitados 180 vecinos y vecinas de las comunas de Doñihue y Machalí.

Este es el primer Toccata O'Higgins que se da tras la pandemia y por primera vez, llegó a la llamada Ciudad de las Escaleras. "Me pareció fantástico. Asistieron comunidades muy entusiasmadas con escuchar música clásica y popular. Fue bonito porque le abrimos la apreciación musical a las personas. Eso es lo que buscamos, para que tengan más oportunidades de elegir la música. Queremos que entiendan que la música, nos hace mejores personas", afirmó Germán Barros, productor general del evento.

El gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de División El Teniente, Germán Sandoval, recalzó que "fundamentalmente para El Teniente, es primordial generar el triple valor. No sólo valor económico, sino valor social, cultural y ambiental. Por lo tanto, es parte central de nuestra gestión integrarnos junto a nuestros vecinos. Y qué mejor que hacerlo en torno a la cultura y la música".

Jornadas de acompañamiento a postulantes de programa Aprendizices



Uno de los desafíos que se ha impuesto Codelco es incrementar la participación de trabajadoras locales en sus divisiones. En este contexto, se entregó una serie de jornadas de acompañamiento en la postulación para el programa Aprendizices en las comunas de Alhué, Coya, Doñihue y Olivar.

Francisco Allan, consultor de Desarrollo Comunitario, destacó que "en esta ocasión nos corresponde hacer una actividad de difusión con la comunidad. En este caso, con localidades y comunas que para nosotros son nuestros vecinos más próximos. Por tanto, la actividad considera un acercamiento a las postulantes para que tengan la oportunidad de ser asesoradas en cuanto a su currículum y proceso de postulación".

En los módulos especialmente habilitados, se realizaron orientaciones para el uso de las plataformas de postulación, desarrollo de currículum y preparación para entrevistas laborales. "Venimos a apoyar a los lugares cercanos de la División, apoyándolos a postular y explicándoles de que se trata el programa, así como cuáles serán las etapas futuras", señaló Daniela Carvajal, jefa (interina) del Centro de Reclutamiento y Selección Corporativo.

**¡HOY COMIENZA EL
PERÍODO ESTIVAL!**

¿CÓMO PUEDO SOLICITAR VACACIONES?

PORTAL CODELCO

Ingresar a la página www.codelco.com opción Gestión de Personas, ingresando con nombre de usuario y contraseña corporativa.



AUTOSERVICIOS

Ingresar a "AUTOSERVICIOS" opción "Solicitud de Vacaciones".



DEC5

Posterior a la autorización de tu jefatura, ingresar a **DEC5*** y firmar electrónicamente las vacaciones:

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

¡No olvides conversar con tu jefatura previamente!

Para solicitar las vacaciones debes posicionarte en el calendario, seleccionando fechas de inicio y fin.

Si tienes vacaciones pendientes de autorización por tu jefatura, no podrás generar una nueva solicitud. En caso de cualquier consulta, escribe a gestiondetie@codelco.cl

REVISA AQUÍ EL VIDEOTUTORIAL:





Gerencias de Minas y Rajo Sewell reconocieron la trayectoria laboral de sus trabajadores (as)

En una emotiva ceremonia, alrededor de 200 mineros y mantenedores de fueron destacados por haber cumplido 20, 30 y 40 años de carrera laboral en El Teniente.

“Su esfuerzo, compromiso y tenacidad han hecho posible que construyan sueños e historias y ha permitido también que Codelco sea hoy la empresa más importante de Chile y motor de desarrollo económico”. Con esas palabras, el gerente general de El Teniente, Andrés Music, destacó a los casi 200 trabajadores de las gerencias de Minas y Rajo Sewell que fueron reconocidos por haber cumplido 20, 30 y 40 años de trayectoria laboral en Codelco.

El ejecutivo transmitió los desafíos a los que se enfrenta la División para mantener su aporte de excedentes. “Estamos obligados y comprometidos a hacer las cosas de una manera distinta, a transformar nuestra cultura. Debemos consolidar la excelencia operacional, la tecnología y la innovación como valores permanentes. Mejorar la forma en que hacemos el trabajo, haciéndolo más ágil, colaborativo, involucrando a nuestros equipos. Fomentar el desarrollo de líderes y jefes cercanos, que conecten, desafíen, desarrollen e integren”, dijo Music.

Samik Garrido, de la gerencia Rajo Sewell y que fue reconocido por su trayectoria de 41 años en la empresa, destacó el apoyo permanente de la familia para consolidar su trayectoria profesional y la virtud de la empresa

para ir adaptándose a los cambios. “En estos años he sido testigo de la transformación y cómo El Teniente ha ido avanzando en la implementación de tecnologías para seguir en la vanguardia de la minería”.

Durante la ceremonia, el gerente de Minas, Rodrigo Andrades, llamó a los trabajadores y trabajadoras a estar orgullosos de pertenecer a El Teniente. “No olviden que somos la mina subterránea más grande del mundo y referentes para toda la industria que nos visitan permanentemente para conocer nuestras prácticas”.

“Cuando uno habla de El Teniente uno habla de productividad, excelencia, compromiso, entrega, de camiseta y de credibilidad. A nosotros nos creen. El Teniente no sería eso sin el trabajo de ustedes. No tendría ese nombre y esa trayectoria”, agregó el gerente de Recursos Humanos, Rodrigo Yanes.

Matías Ferrada, gerente Rajo Sewell, valoró el esfuerzo de los trabajadores durante su carrera laboral. “En estos años sacrificaron muchas fechas importantes y estuvieron lejos de la familia por su compromiso con el trabajo. Y así como ustedes ponían el hombro, su familias también lo hacían y estuvieron siempre apoyándolos”.



Reconocimiento a la Trayectoria Laboral 2022



20 años Suptcia Mto Transp
FFCC Tte 8, Luis Alberto
Lobos Salinas.



20 años Suptcia Mto Transp
FFCC Tte 8, Cristián Salinas
Venegas.



20 años Suptcia Mina
Central, Rodrigo Madrid
Salazar.



20 años Suptcia Mina Norte,
Darwin Pérez, Claudio Ruiz.



20 años Suptcia Norte,
Francisco Pavez, Jorge Varas.



20 años 20 años Suptcia
Mina Sur, Carlos Flores, Karl
Hedberg.



20 años Suptcia
Servicios Mina, David
Ancán.



20 años Suptcia Transporte y
Chancado, Juan José Lemaitre, Juan
Ramón Young, Rodrigo Moreno.



30 años Suptcia Mto
infraestructura de
Minas, Víctor Ramírez.



30 años Suptcia Mto transporte ferrocarril
Tte 8, Sergio Miranda, Alejandro Cáceres,
Blas Hernández.



30 años Suptcia Mto Mina, Edison Alarcón,
Luis Hernán Verdugo, José Manuel
Liberona, José Hernán Oñate.



30 años Suptcia Mtto Mina, Luis Sáez.



30 años Suptcia Mtto Mina, Marco Lara, Marcelo López.



30 años Suptcia Ingeniería Mina, Edison Cantillana, René Atala.



30 años Suptcia Mina Central, José Pinto, Juan Ramón Cavieres, Sergio Pizarro.



30 años Suptcia Mina Central, Alberto Lemus, Jorge Verdugo, José Miguel González.



30 años Suptcia Mina Norte, Luis Miranda, Pedro Alarcón, Jorge Moreno, Jaime Castro.



30 años Suptcia Mina Norte, Danilo Vega, Rolando Caroca, Luis Godoy, Oscar Salinas, Julio Urtubia.



30 años Suptcia Mina Sur, Mauricio Urra, Mauricio Herrera, Jorge Rosales.



30 años Suptcia Mina Sur, Víctor Rubilar, Christian Albornoz.



30 años Suptcia Servicios Mina, Juan Zamorano, Orlando Cornejo, William Rivers.



30 años Suptcia Servicios Mina, Francisco Soto, Marco Manríquez, Luis Alarcón.



30 años Suptcia Transporte y Chancado, Williams Rodríguez.



30 años Suptcia Transporte y Chancado, Roberto Alegría, Rudencindo Salas, Juan Henríquez.



30 años Suptcia Transporte y Chancado, Carlos Sepúlveda.



20 años Suptcia operaciones sewell, Roberto Mella, José Luis Arenas.



20 años Suptcia Operaciones Sewell, Sergio Cabello, Luis Caro.



20 años Mtto Mina, Iván Avendaño.



20 años Suptcia Mtto Mina, Mauricio Ramírez, Cristián Lobos, Eduardo Araya.



20 años Suptcia Mina Central, Alejandro Moreno, Antonio Jara.



20 años Suptcia Mina Norte, Francisco Ibarra, Claudio Araya, Marco Jorquera.



20 años Suptcia Mina Sur, Cristian Soto, Francisco Ortega.



20 años Suptcia Transporte y Chancado, Guillermo Malebran, Gabriel Corral, Rafael Lucaveche.



30 Años Suptcia Mtto Transporte FFCC Tte 8, Manuel Carrasco.



Suptcia Mtto Mina, Patricio Hormazabal, Juan Carlos Cataldo.



30 años Mtto Mina, Juan Cavieres, Ricardo Zuñiga, Samuel Romero.



30 años Suptcia Mtto Mina, Víctor Romero, Amadeo Pinto.



30 años Suptcia Mina Central, Gerardo Díaz, Francisco Medina, Hugo Ibáñez, Luis Moreno.



30 años Suptcia Mina Central, Washington Riquelme, Jorge Oportus, Juan Carlos Hall, Carlos Sepúlveda.



30 años Suptcia Mina Norte, Alejandro Sandoval, Raúl Reyes.



30 años Suptcia Mina Norte, Waldo Muñoz.



30 años Suptcia Mina Sur, Manuel Céspedes, Eduardo Ovalle.



30 años Suptcia Servicios Mina, Gonzalo Pacheco, Javier Gomez, David Fuentes.



30 años Suptcia Servicios Mina, Wilson Paiva, Ricardo Vargas, José Droguett, Buguer Díaz.



30 años, Suptcia Transporte y Chancado, Luis Rodríguez, Humberto Gálvez.



30 años Suptcia Transporte y Chancado, Leonel Soto, Manuel Contreras, Luis Santander.



30 años Gerencia de Minas, Carolina Segovia.



30 años Sptcia Mantenión y Servicios Gerencia Rajo Sewell, Samik Garrido.



GMIN



GFUN



GPTA



STAFF



GRS



Reconocimiento a la Trayectoria Laboral 2022





SELLO DE LIDERAZGO
CODELCO

La División reconoció a 68 trabajadores (as) con el Sello de Liderazgo 2022

En una emotiva ceremonia, y bajo el lema “La mejor versión de ti”, se distinguió tanto a personal propio como de empresas contratistas que destacaron durante el año.

Como protagonistas de la transformación más desafiante en la historia de la Corporación, estamos llamados a acelerar nuestro cambio cultural con nuevos desafíos de productividad, competitividad y sustentabilidad.

Bajo el lema “La mejor versión de ti”, la División El Teniente entregó el reconocimiento del Sello de Liderazgo a 68 trabajadores y trabajadoras, tanto propios como de empresas contratistas, en cuatro categorías, por desempeñarse en sus funciones entregando lo mejor de sí, siendo ejemplo y guía para sus equipos.

“



Como líderes de una organización, necesitamos cada vez más mejorar el desempeño de quienes trabajamos en esta Corporación y en esta División. Un desempeño extraordinario implica una conducta extraordinaria, por lo que debemos identificar esas conductas y esos comportamientos para replicarlos. Estas instancias de reconocimiento son importantes porque son una caja de resonancia, que modela comportamientos y conductas en las personas que, en su conjunto, cambian la cadena”.

Andrés Music, gerente general El Teniente.

Las cuatro categorías del sello



Destaca a aquellos (as) que comprenden la estrategia de Codelco e inspiran a sus equipos, conectando las metas y conductas de la estrategia corporativa.



Destaca a personas que trabajan en el desarrollo de otros y de ellos mismos; empoderan y entregan autonomía al equipo de trabajo; y aseguran claridad y adherencia en los roles y responsabilidades.



Destaca a quienes buscan proactivamente la colaboración, valorando la integración y diversidad.



Destaca a las y los trabajadores que permanentemente están buscando una mejor forma de hacer las cosas, basándose en datos, observaciones y estándares, fijándose metas ambiciosas y enfrentando con valentía los obstáculos para alcanzarlas.



SELLO DE LIDERAZGO

CODELCO



Dimensión conecto con un propósito común, John Arriagada, Rocio Reyes.



Dimensión conecto con un propósito común
Alicia Reyes, Carolina Palacios, Carolina Becerra, Fernando Páez, Sergio Pizarro.



Dimensión conecto con un propósito común, José Galleguillos, Ricardo Hidalgo.



Dimensión conecto con un propósito común, Enrique Jaccard, Manuel Navas, Wilson Paiva, Felipe Viera.



Dimensión conecto con un propósito común, Salvador Cabrera (recibe Hans Azócar).



Dimensión conecto con un propósito común, Denisse Cortés, Franchesca Contreras.



Dimensión integro equipos de trabajo, Camilo Leyton, Dagoberto Cornejo, Roberto Carvajal, Cristián Ponce, Leonardo Toro.



Dimensión integro equipos de trabajo, Juan Torres, Alex Tuñón, Miguel Vera, Macarena Rodríguez.



Dimensión integro equipos de trabajo, Pedro Espinoza, Michelle Lee, Gabriel Corral, Luis Zamora, Jaime Rivero, Rodolfo Valdés.



Dimensión integro equipos de trabajo, Juan Acamus, Cristián Uribe, Daniela Marin, Sebastián Olivares, Ernesto Alarcón.



Dimensión desafío a ir más allá, Hans Azócar, José Errázuriz.



Dimensión desafío a ir más allá, Moisés Miranda, Rubén Salazar, Viviana Pavéz, Samik Garrido.



Dimensión desafío a ir más allá, Diego Ramírez, Sergio Ortiz, Elías Orellana.



Dimensión desafío a ir más allá, Giannina Villagrán, Alexis Reveco, Iván Silva, Gustavo Martínez.



Dimensión desafío a ir más allá, Daniel Castro, Cristián Cerda, Carlos Narbona, Francisco Castro.



Panel de Expertos en agua se desplegó por primera vez en terreno

Los tres integrantes de la instancia, creada a mediados de este año, se desplegaron en las distintas divisiones de Codelco y, de ellos, fue Pere Malgrat quien arribó a El Teniente, junto con el ingeniero senior de la Gerencia Corporativa de Aguas, Nicolás Starck.

En mayo, y como parte de la estrategia para cumplir el compromiso de disminuir la huella hídrica de Codelco, se constituyó el Panel de Expertos de Aguas, instancia que asesora a la Gerencia Corporativa de Aguas de la Vicepresidencia de Gestión y Recursos Mineros y Desarrollo (VGRMD), con el foco puesto en el mantenimiento, la gestión de eficiencia hídrica y el abastecimiento sustentable.

Los tres integrantes del panel se desplegaron para conocer en terreno las distintas divisiones y, de ellos, el experto Pere Malgrat fue quien arribó a El Teniente, en una visita de dos días en la que pudo recorrer instalaciones tanto en el área alta como en el Patio Rancagua.

“Me impresionó el Centro Integrado de Operaciones (CIO), no solo por las instalaciones, sino también por el extraordinario nivel de coordinación de las operaciones entre las diversas áreas”, aseveró Malgrat.

Durante el recorrido, en el que fue acompañado por trabajadores de El Teniente y el ingeniero senior de la Gerencia Corporativa de Aguas, Nicolás Starck, el experto

conoció la bocatoma de confluencia en Caletones, así como también espesadores, instalaciones y recuperaciones de agua en Colón, además del Embalse Sapos y sistemas de impulsión de Sewell, entre otros.

El trabajo del panel, explica Starck, se basa en tres misiones específicas: diagnóstico, rutas de trabajo y planes de acción. “El diagnóstico está prácticamente cerrado. Las próximas semanas deberíamos estar emitiendo el informe definitivo para partir con los planes de acción específicos para cada División, implementarlos durante 2023 y cerrar esta primera etapa de la mesa a mediados de junio”, detalla.

El gerente (i) de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos, Omar Medina, destacó que “la mirada de expertos internacionales en estas visitas, quienes conocen distintas realidades y buenas prácticas que nos pueden transferir, nos ayuda a buscar esta mirada impecable que debemos tener con la gestión de activos y personas para el uso óptimo del recurso hídrico”.

¿Quiénes componen la mesa?

- **Pere Malgrat**, ingeniero con vasta experiencia en planificación, proyectos, direcciones de obra, explotación y mantenimiento de sistemas de drenaje urbano y otros servicios, incluyendo nuevas tecnologías.
- **Alejandro Sturniolo**, jefe global de Reutilización del Agua y Asociaciones Estratégicas, experto en proyectos asociados en recursos hídricos y, en particular, al desarrollo de proyectos de desalación.
- **Raymond Philippe**, experto en desarrollo de proyectos, diseño e ingeniería, negocios y tecnologías asociadas al manejo de recursos hídricos en la industria minera, incluyendo su abastecimiento, tratamiento y gobernanza.

Implementar las mejores prácticas

“Mi sensación en esta visita es de una División que funciona extraordinariamente bien. No solo llevan bien el día a día, el mantenimiento y la operación, sino que sobresale esta idea que, me parece muy importante, de funcionamiento con mucha coordinación entre las diversas áreas y eso lo encontré aquí de forma bastante potente”.

Pere Malgrat, integrante Panel de Expertos en Agua.



“La implementación de este panel fue solicitada por el presidente ejecutivo en 2021 e implementada a mediados de este año, donde se definieron los tres ejes principales asociados al marco estratégico de la Gerencia Corporativa de Aguas: eficiencia hídrica, mantenimiento de infraestructura y suministros y nuevas fuentes”.

Nicolás Starck, ingeniero senior de la Gerencia Corporativa de Aguas.

“Estas instancias nos permiten mejorar como área y operaciones. Me quedo con una sensación de enriquecimiento, de haber generado un buen lazo con nuestros visitantes. Esperamos que esto sea algo continuo, permanente y contar con un asesor que nos ayude a tomar decisiones y mejores prácticas”.

Luis Ilabarca, superintendente Tranques, Ingeniería y Riesgo, GTRH.



“Durante la visita tuvimos una interacción directa de nuestros operadores y mantenedores con Pere. Como aprendizaje, aunque hay cosas que estamos haciendo bien, aún tenemos oportunidades de mejora y debemos mantener la posición estratégica del recurso hídrico”.

Omar Medina, gerente (i) de Tranques, Relaves y Recursos Hídricos.



Empresas y trabajadores contratistas de Codelco acuerdan actualizar y mejorar el Acuerdo Marco

Serán beneficiados(as) todos(as) los(as) trabajadores(as) contratistas y subcontratistas considerados en el Acuerdo, a los que ahora se sumarán quienes prestan labores para la Vicepresidencia de Proyectos (VP).

Luego de casi un mes de intenso trabajo, la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (Agema), la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) y la Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas (CNTC), acordaron la actualización y mejora del Acuerdo Marco suscrito el 2013.

La instancia, en la que Codelco actúa como facilitadora y garante, definió mejoras ampliamente anheladas por los(as) trabajadores(as) contratistas y subcontratistas, las que van en su directo beneficio y el bienestar de sus familias. La entrega de los beneficios comenzará antes de que culmine este año.

Entre las definiciones relevantes destacan la incorporación de la inclusión y la equidad de género como pilar de la implementación del Acuerdo. También se estableció hacer extensiva la cobertura del Acuerdo Marco a los(as) trabajadores(as) contratistas y subcontratistas de la Vicepresidencia de Proyectos (VP), que es la entidad que diseña y construye los principales proyectos de la estatal.

Mejora de beneficios

Respecto a los beneficios, se incluirán incrementos sustantivos en las coberturas de las prestaciones de salud, modernizando y ampliando los instrumentos de previsión, entre otros. También se contempla el aumento de recursos destinados a capacitación y desarrollo de los(as) trabajadores(as).

Ana Lamas, presidenta de la CTC, destacó los logros en el trabajo de la mesa. "Incluir en la cobertura del Acuerdo Marco a las y los trabajadores de la Vicepresidencia de Proyectos por sí mismo es un gran avance", dijo la dirigente.

Luis Núñez, presidente de la CNTC, señaló que "el haber logrado incorporar a los trabajadores y trabajadoras de la Vicepresidencia de Proyectos es un primer gran triunfo, ya que era una deuda que se tenía con nuestros compañeros y compañeras. Esto nos permite seguir avanzando en las mejoras para todas y todos los contratistas y subcontratistas y sus familias, sin distinción".

Por el lado de Agema, su presidente, Cristian Vizcaya, destacó el clima de entendimiento en que se ha desarrollado esta actualización del Acuerdo Marco, donde destaca la extensión de sus beneficios para todos los(as) trabajadores(as) de la VP. "Esto permitirá que todos los trabajadores de nuestras empresas que se desempeñan en algún contrato que desarrollemos en Codelco puedan ser beneficiados por igual y sin distinciones con las importantes prestaciones que este histórico Acuerdo recoge".

Codelco reafirmó que, en su rol de facilitador y garante asegurará, a través de cláusulas en las licitaciones y contratos con las empresas, que los beneficios sean aplicados a todos(as) los(as) trabajadores(as) contratistas y subcontratistas, incluidos(as) los de la VP, estén o no sindicalizados o afiliados a las organizaciones firmantes del Acuerdo Marco.

Turnos fin de semana

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

Área	Fecha	Nombre
GERENCIA GENERAL	3 y 4	Rodrigo Andrades
GERENCIA RAJO SEWELL	3 y 4 8, 10 y 11	Jorge Salazar V. Mauricio Cabezas P.
GERENCIA MINAS	3 y 4 8, 10 y 11	Jorge Salazar S. Carlos Sepúlveda M.
GERENCIA PLANTAS	3 y 4 8, 10 y 11	Héctor Piña B. Germán Lagos S.
GERENCIA FUNDICIÓN	3 y 4 8, 10 y 11	Fernando Pérez J. Omar Castro S.
GERENCIA PROYECTOS	3 y 4 8, 10 y 11	Eduardo Iagos F. Marco Henríquez Z.
GERENCIA SERVICIOS	3 y 4 8, 10 y 11	Marcelo Caneleo B. 0
GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	3 y 4 8, 10 y 11	Rodrigo Díaz G. Eduardo Guajardo Z.
GERENCIA OBRAS MINA	3 y 4 8, 10 y 11	Giovanni Pernigotti S. Jose Medina P.
GERENCIA TRANQUES, RELAVES Y REC. HIDRICOS	3 y 4 8, 10 y 11	Alberto Baeza B. Johana Aballay F.
GERENCIA RECURSOS MINEROS Y DESARROLLO	3 y 4 8, 10 y 11	Irma Saavedra U. Felipe Robles P.
GERENCIA RECURSOS HUMANOS	3 y 4 8, 10 y 11	Jaime Zamorano Z. 0
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS	3 y 4 8, 10 y 11	Guido Subiabre B. Carolina Aliaga M.
GERENCIA SUSTENTABILIDAD / A. EXTERNOS	3 y 4 8, 10 y 11	Carlos Vásquez R. Milenka Gjakoni S.
VTAP	3 y 4 8, 10 y 11	Lorena García H. Jaime Marchant D.
VP - PROYECTO ANDES NORTE - NNM	3 y 4 8, 10 y 11	Alejandro Osses M. Bernardo Trigo G.
VP - PROYECTO ANDESITA Y DIAMANTE	3 y 4 8, 10 y 11	César Reyes M. José Riquelme A.
VP - PROYECTO CAREN	3 y 4 8, 10 y 11	Marcio Díaz C. Michael Molinet S.
FUSAT		Mesa Central - 2204100 Urgencia y Ambulancia - 2204000

Avisos

- Vendo vehículo Suburban, marca Great Wall, modelo H3, año 2020 y 33 mil kilómetros. Documentos al día y excelente estado. Contactar al 56995304087.
- 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.

 **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.

“
GRACIAS
por responder
el ITC 2022
”

Con tu respuesta
trabajaremos en
planes de acción
que mejoren día a
día nuestra cultura,
nos fortalezcan
como equipo
e impulsen la
transformación
de Codelco.

Recuerda que tu voz es

TRANSFORMACIÓN

