

# Inversiones millonarias de cinco mineras para aumentar producción

Glencore, Drummond, Cerro Matoso, GranColombia Gold y Atico Mining, a la vuelta de un año esperan elevar la extracción en un 20%.

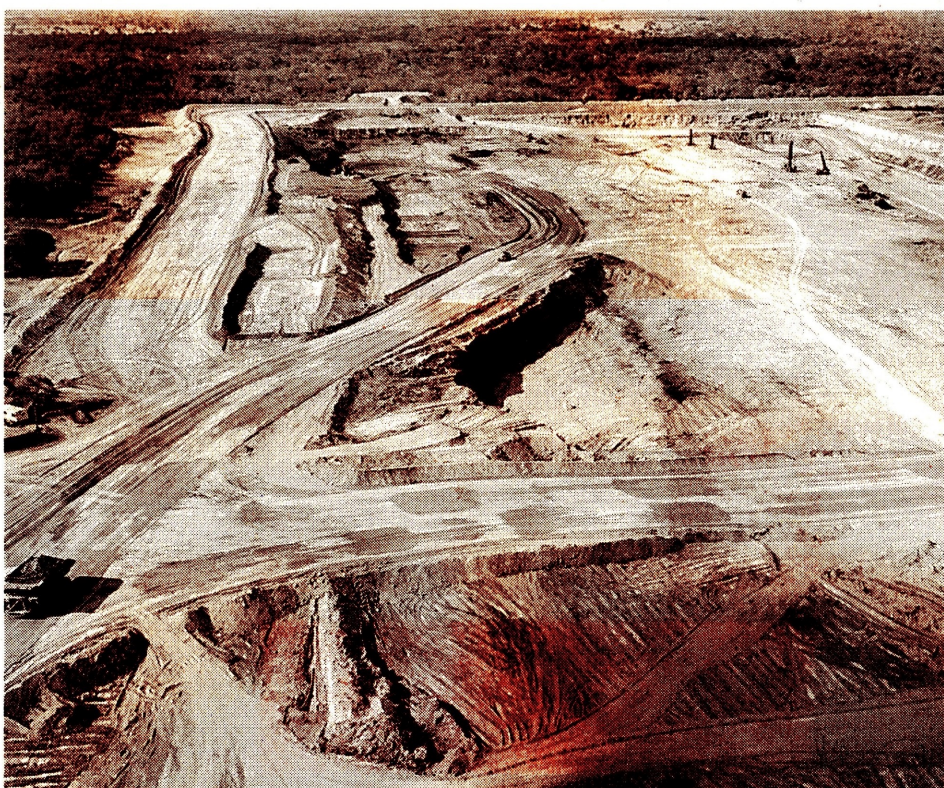
**A LA VUELTA** de un año, cinco complejos mineros a mediana y gran escala, y de producción industrial habrán desembolsado millonarias inversiones para ampliar la operación y así aumentar la producción.

Se trata de las multinacionales mineras Glencore en el Cerrejón, GranColombia Gold (GCG) en Segovia-Remedios, Atico Mining en El Roble, Drummond en El Corozo, y Cerro Matoso, las cuales buscan con la inyección de nuevos recursos incrementar entre un 20% a 30% la extracción de carbón, oro, níquel y cobre.

El primer paso lo dio Cerro Matoso, con el inicio oficial en abril pasado de la operación de Queseras y Porvenir, para llevar la producción de la mina por encima de las 45.000 toneladas al año de níquel (actualmente en 30.000 toneladas/año), tarea a la que le está dando la mano el aumento en la cotización del mineral en los mercados internacionales.

“Con el inicio del proceso de producción en estos frentes de trabajo, se busca extender la operación hasta el 2029 y/o 2030, y para su desarrollo se trazó una inversión que oscila entre los US\$40 millones y US\$100 millones”, explicó Ricardo Gaviria, presidente de Cerro Matoso.

En el mismo camino y época, la minera Drummond unificó dos de sus contratos de mediana minería de carbón (los números 284-95 y 283-95), anteriormente conocidos como Rincón Hondo y Similoa, en uno solo de gran minería denominado El Corozo, que le permitirá a toda su operación una producción anual adicional máxima estimada de alrededor de 3,5 millo-



El Corozo (foto) tendrá una producción promedio año de 3,5 millones de toneladas de carbón.

nes de toneladas al año.

“Con la operación de esta nueva área, la compañía espera mantener las exportaciones de carbón a largo plazo”, señaló José Miguel Linares, presidente de Drummond.

Con El Corozo, las reservas llegarían a 151 millones de toneladas de carbón térmico durante la vida del proyecto, incrementando así el pago de regalías directas al departamento y municipios productores hasta el año 2035.

La multinacional minera GCG, también está con el acelerador a fondo para ampliar su producción, la cual ya supera hoy las 100.000 onzas (onz.) de oro por semestre.

Lo anterior, gracias a inversiones cercanas a los US\$11 millones para la ampliación de la Planta de Beneficio María Dama a 2.000

toneladas por día (tpd) y la puesta en servicio de la nueva infraestructura polimetálica, le allanó el camino para incrementar la producción aurífera.

“Con nuestra producción de oro total de 12 meses en la tarea de Segovia-Remedios, que al final del segundo trimestre ascendió a 202.895 onzas, un 3%



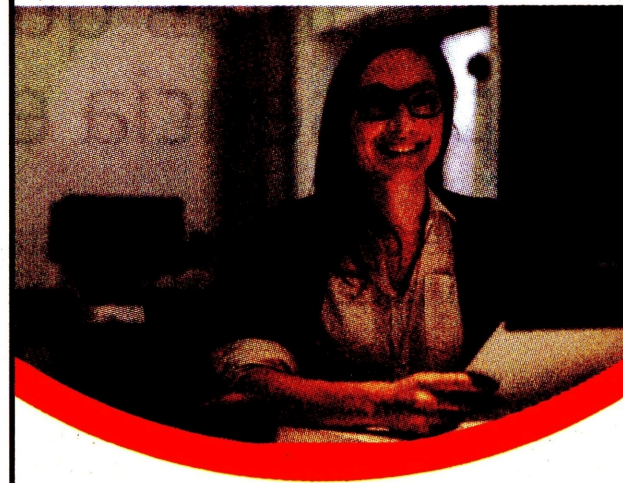
**La multinacional GCG ya supera hoy las 100.000 onzas de oro por semestre en su operación de Segovia-Remedios”.**

más que en 2020, seguimos en el camino para superar las 300.000 onzas del metal al año, en una tarea trazada a corto plazo”, explicó Lombardo Paredes, director ejecutivo de GCG.

Otro complejo carbonífero a gran escala con planes para ampliar la producción es Cerrejón, con el proyecto del tajo La Puente, ubicado en el límite norte de su concesión minera, con lo que buscará producir por encima de los 30 millones de toneladas del mineral por año, gracias a una inversión está trazada por \$1,1 billones.

Finalmente, el complejo El Roble, la única mina a mediana escala para la producción de cobre en el país, también tiene estimada una ampliación de su producción, una vez se resuelva la ampliación del contrato.

Breves / institucionales



## Propulsor Empresarial: programas de formación gratuitos para fortalecer el recurso humano de las empresas

La situación socioeconómica suscitada por la pandemia ha llevado al sector empresarial a enfrentar diferentes desafíos, entre ellos, la rápida adaptación a los cambios para dar respuesta a las nuevas necesidades del entorno, lo que hizo evidente, entre otros aspectos, la importancia de fortalecer las habilidades y competencias profesionales y personales de los equipos de trabajo. Y precisamente, de lo anterior da cuenta el más reciente informe sobre el “Futuro de los Empleos” presentado por el Foro Económico Mundial, en el que, entre otras cosas, se advierte que para el año 2025 el 50% de los colaboradores que hacen parte de las organizaciones necesitarán volver a formarse.

Consciente de ello y como una más de las acciones que realiza de manera permanente para asesorar, acompañar y brindar soluciones que agregan valor a sus empresas y trabajadores afiliados, Compensar, por medio de su Agencia de Empleo y Emprendimiento, creó recientemente el programa “Propulsor Empresarial”, mediante el cual ofrece un portafolio de cursos gratuitos para preparar, desarrollar y complementar las capacidades de los trabajadores en el desempeño de sus funciones laborales específicas.

Esta iniciativa nació junto con la Ley 2069 de 2020, que busca impulsar el emprendimiento en Colombia, y el Decreto 689 de 2021, orientado a impactar a las compañías por medio del fortalecimiento de las competencias de sus trabajadores activos y sus beneficiarios; disposiciones que le dieron la posibilidad a las Cajas de Compensación Familiar en el país de hacer uso de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante para potencializar el recurso humano de las empresas afiliadas.

El Propulsor Empresarial de Compensar cuenta con dos modalidades, la primera es un portafolio de cursos previamente definidos en línea con el análisis de las principales necesidades de las compañías y, la segunda, programas desarrollados a la medida. “Potenciar los equipos de trabajo de las compañías es un factor clave para acercarlas al cumplimiento de sus metas. En ese sentido, tener colaboradores a la vanguardia de sus sectores y de las necesidades de estos es una de las motivaciones que nos impulsaron a crear esta iniciativa, con la que además esperamos seguir aportando al proceso de reactivación económica del país” indicó María Isabel Carrascal, gerente de la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar.

Los programas de capacitación técnica son completamente gratuitos y tienen una duración que oscila entre las seis y las ochenta horas; pueden aplicar todos los trabajadores que se encuentren activos, con antigüedad no menor a seis meses en empresas afiliadas a la Caja de Compensación Familiar Compensar y que estén inscritas en su Agencia de Empleo y Emprendimiento.

De esta manera Compensar, a través de su Agencia de Empleo y Emprendimiento, continúa apostándole a la generación de estrategias de formación alineadas con las cambiantes dinámicas del entorno, lo que redundará en la productividad, el progreso y la reconstrucción del tejido social y económico del país.

Más información en:  
[www.compensar.com](http://www.compensar.com)