



Personas

Desarrollo de capital humano

La sostenibilidad es nuestra aspiración como compañía y para lograrla, nuestros colaboradores son clave.

Estamos comprometidos transversalmente con la promoción de un buen ambiente laboral que permita el desarrollo integral de quienes conforman nuestros equipos de trabajo.

538

colaboradores propios

18%

mujeres

1%

personas con discapacidad

3.083

contratistas

Contexto

La sociedad está en permanente cambio: la disrupción tecnológica y el trabajo colaborativo son parte de la esencia de las nuevas generaciones, las que deberán enfrentar los cambios que continuará experimentando el negocio de transmisión eléctrica. Dichos cambios implicarán nuevas formas de trabajo. Se requerirán capacidades distintas y adaptar los ambientes de trabajo. Las nuevas generaciones buscan felicidad antes que beneficio económico, quieren más trabajo en equipo en vez de relaciones jerárquicas y verticales y enfrentan las nuevas tecnologías como un desafío que los motiva y no como un problema.

En Transelec nos proyectamos hacia el futuro, y como parte de ello creamos un área de transformación digital que está preparándonos para ser protagonistas de lo que viene. Un proceso donde será fundamental contar con líderes flexibles, tolerantes y diversos. Creamos comunidades de trabajo para compartir el conocimiento, las experiencias, e ir transmitiendo nuestras fortalezas a las nuevas generaciones, como, por ejemplo: el hacer las cosas bien a la primera, las relaciones interpersonales basadas en el respeto y un trabajo centrado en la excelencia y en el compromiso que cada uno de nosotros siente, al ser parte de la empresa que transmite la energía a más del 80 % del país.

Gestión

1. Desarrollo de talentos

La operación del sistema de transmisión y los nuevos proyectos que se han desarrollado, son fuente de orgullo para la Compañía y una oportunidad de formación para nuestros colaboradores. Por ello, en 2018 incorporamos cambios para fortalecer la atracción y selección de nuevos talentos, y el desarrollo de las personas que trabajan en Transelec.

- **Atracción y selección de talentos:** redefinimos las competencias corporativas y blandas para buscar y seleccionar a los mejores candidatos, incorporando nuevas competencias como la innovación, desarrollo de alianzas, trabajo en red y flexibilidad, entre otras. La meta es atraer al talento joven. Cada año recibimos 40 futuros profesionales para que hagan sus prácticas; en los últimos 10 años hemos desarrollado más de 100 memorias en problemáticas estratégicas para la industria. De estos memoristas, el 40% ha trabajado o trabaja en Transelec.

- **Movilidad interna:** gracias al nuevo portal de reclutamiento interno hemos agilizado la movilidad, dando acceso a nuestros colaboradores de una manera fácil a las posiciones vacantes al interior de la Compañía. En 2018, 14 colaboradores han ascendido a jefaturas gracias a la promoción de la movilidad interna.

- **Capacitación:** dada la *expertise técnica* y el nivel profesional exigido en nuestro mercado, trabajamos fuertemente en capacitar a nuestros profesionales. En 2018 realizamos distintos programas de capacitación en tópicos como: habilidades técnicas, administración, idiomas, sostenibilidad y seguridad, entre otros. Lo cual derivó en 35 mil horas de capacitación en el año, que equivalen a 5,5 horas promedio mensual por colaborador y una inversión anual de 1.590 US\$/colaborador.

Entre los objetivos 2019 se encuentra mejorar el acceso al conocimiento incorporando nuevas tecnologías de aprendizaje. Para ello iniciamos el desarrollo de una plataforma online de capacitación, la que permitirá crear y almacenar conocimiento interno y disponer de cursos accesibles a toda la organización.

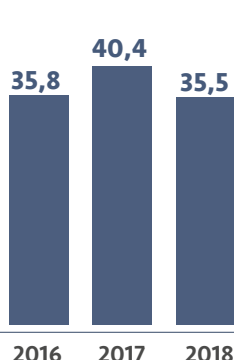
COLABORADORES

Número a diciembre



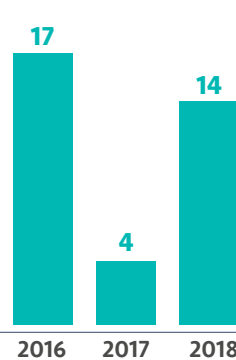
CAPACITACIÓN

Miles de horas totales



PROMOCIÓN A JEFATURAS

Número de colaboradores que han ascendido a jefaturas



Un portal de reclutamiento interno implementamos en 2018.

CENTRO DE FORMACIÓN DE LIDERAZGO

La formación de líderes es clave para el éxito de una organización. A través de ellos queremos promover la formación de equipos de trabajo de excelencia y flexibles. Nuestro Centro de Formación de Liderazgo continuó desarrollando competencias. La gestión del cambio y la construcción de equipos ágiles y de alto rendimiento fueron los temas centrales, abordando principalmente a equipos de trabajo que se desempeñan en iniciativas estratégicas para la Compañía. Igualmente, el programa formó a jefaturas jóvenes: 22 nuevas jefaturas se titularon en 2018, foco que mantendremos en 2019 junto con el desarrollo de talentos de alto nivel, para modelar posibles sucesores dentro de la Compañía.

2. Diversidad e inclusión

Contar con un equipo diverso de profesionales, aporta valor a la organización y de paso nos permite avanzar en una cultura más abierta y diversa. Fue así como en 2018 la Diversidad y la Inclusión fueron un foco importante en nuestro quehacer.

Chile está en un proceso de cambio que se refleja en distintos aspectos: las mujeres se incorporan cada día con fuerza al mundo laboral, la esperanza de vida crece y, de la mano de ello, aumenta el universo de personas mayores que se mantienen activos profesionalmente. Por otro lado, la inmigración ha aumentado considerablemente, lo que ha sido más evidente con la llegada de extranjeros a la fuerza laboral. Es en este contexto que se hace necesario contar con una estrategia de negocios que atraiga talentos diversos, que aporte innovación y que permita nuevos puntos de vista y soluciones creativas.

Alineada a esta estrategia de negocios, en 2017 definimos nuestros Principios de Inclusión y Diversidad. A través de ellos nos comprometemos a incluir a grupos que, en ocasiones, son excluidos del ámbito laboral, como: personas con discapacidad, personas mayores, mujeres y personas con diferencias culturales (ej. inmigrantes y pueblos originarios, entre otros). Para su implementación diseñamos un modelo de gestión que incluye compromisos transversales en todos los niveles de la empresa.

En 2018 implementamos nuestro Programa de Inclusión y Diversidad “Sumando Energías”. Su diseño se funda en los resultados del diagnóstico y la encuesta de percepción que se realizó sobre estas materias a los colaboradores en 2017. La implementación del programa permea distintos aspectos, como el proceso de contratación, accesibilidad y seguridad, y cultura, entre otros.

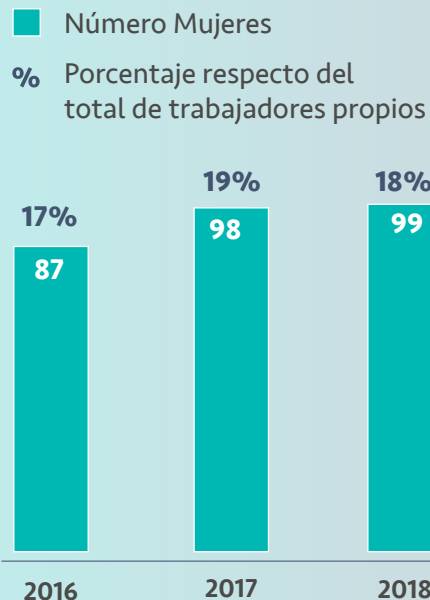
• **Contratación:** al momento de reclutar personas definimos que no haremos discriminación positiva, sino que elegiremos al mejor. Por tanto, en igualdad de condiciones se elige a personas de los cuatro grupos vulnerables definidos.

• **Accesibilidad y seguridad:** en aspectos de calidad de vida hicimos cambios estructurales. Por ejemplo, diseñamos un nuevo plan de evacuación que incorpora a personas con discapacidad, personas mayores y mujeres embarazadas. Habilitamos accesos, baños y estructuras de evacuación, entre otros.

• **Cultura:** avanzamos en fomentar una cultura más diversa. En 2018 realizamos 8 talleres de sensibilización

Nuestro equipo está integrado por 99 mujeres, representando un 18% de la fuerza laboral. Si bien contamos con una mujer más que el año 2017, el porcentaje disminuyó debido a un aumento en el número total de colaboradores. Un 1% son personas con algún tipo de discapacidad¹⁰, 4% son extranjeros y 21% de colaboradores mayores de 50 años. Para el 2019 se trabajará en el levantamiento de indicadores de gestión que permitan establecer métricas de cumplimiento para los cuatro focos que contempla nuestro programa. A su vez, la empresa trabajará en nuevas iniciativas con el fin de completar lo diseñado y lograr así el cambio cultural que se espera que este proyecto impulse en toda la organización.

MUJERES



¹² La Ley 21.015 exige incorporar un 1% del personal con discapacidad en empresas de más de 200 trabajadores.



CLAUDIA CARRASCO

Mi experiencia en Transelec, desde la perspectiva de mujer, ha sido muy buena. Desde que ingresé a la compañía a fines del 2011, nunca he sentido una diferencia o una discriminación en este sentido, ni con mis compañeros de trabajo ni tampoco en la interacción con otras empresas y autoridades del sector.

La participación de la mujer en el ámbito laboral es un tema que se debe desarrollar para lograr efectivamente la equidad que todos merecemos, por eso destaco que la compañía esté preocupada en abordar los temas de diversidad con responsabilidad, dado que los cambios no siempre se dan solos. Personas diversas con distintas aptitudes tienen la capacidad de ver las tareas de manera distinta, y que en un equipo de trabajo existan esas diferencias y se complementen, es valioso para ese equipo y consecuentemente para la empresa.

ENYER MACERO

Como venezolano, me siento agradecido con Dios y con el pueblo chileno por recibirme y en especial con Transelec, por darme la oportunidad de formar parte de esta gran familia, seguir creciendo profesionalmente y a la vez aportar mis conocimientos para impulsar el crecimiento de la organización.

Mis compañeros me han hecho sentir muy cómodo, respetando y valorando mi expertise técnica.

GERMAN CORTES

En mi calidad de adulto mayor, trabajando para la Subgerencia de Estudios y Valorización de Proyectos, me siento completamente integrado a los trabajos del grupo humano de la Sub-Gerencia, dedicado desde hace varios años, a estudiar las obras que requiere el Sistema de Transmisión Nacional y participar en las licitaciones para construir dichas obras.

Los adultos mayores aportan a la Compañía: experiencia de largos años, conocimiento de sus instalaciones y lo más importante: aportan “fidelidad y compromiso”, con la Compañía que les dio la oportunidad de desarrollarse como profesionales y como personas.

Transelec promueve la diversidad entre sus colaboradores, esa diversidad incluye tener entre sus colaboradores a un grupo selecto de personas mayores, que se han destacado por su compromiso de años con la Compañía y que continúan aportando su experiencia y entusiasmo, para alcanzar las metas de crecimiento y de excelencia que Transelec requiere.

ELIAS VALENCIA

En lo personal considero que he tenido una muy buena experiencia, tanto desde el sentido de accesibilidad donde puedo llegar a todos lados dentro de las oficinas centrales sin la necesidad de pedir ayuda, hasta el grupo humano donde me ha tocado trabajar todos los días y compartir con las diferentes áreas, la disposición y amabilidad tanto para guiar y enseñar, así también estar abiertos a conocer personas que tienen algún tipo de discapacidad, creo que eso es lo más importante para poder surgir como profesionales y pares, para tener inclusión primero tenemos que mirarnos como iguales y eso lo he vivido positivamente en Transelec.

Solo agregar que el programa de inclusión ha sido genial, pero aun así creo que el siguiente paso es hacerlo en terreno, a esto me refiero con situaciones un poco más difícil de adaptar más que nada en términos de accesibilidad física.

3. **Engagement** con nuestros colaboradores

Que nuestros colaboradores sientan orgullo de pertenecer a Transelec, refleja un trabajo de años, en el que hemos construido una organización basada en nuestros valores corporativos: respeto, integridad, compromiso y excelencia. Como parte de este proceso, hemos avanzado en transformar a cada jefe en un líder y también en fortalecer nuestras relaciones laborales.

Este escenario sumado a una constante revisión de nuestro entorno nos ha permitido ser una organización muy atractiva para trabajar. No sólo por las oportunidades profesionales que ofrece, sino también por el sello que tiene. Un sello que nos enorgullece y nos diferencia, pero que también nos desafía a seguir consolidando.

Unir a Chile con Energía es nuestro propósito central, y es vital que ello movilice a quienes trabajan en la empresa.

Más información del impacto en el país en pág. 16.

Clima laboral

Nuestro foco ha sido poner a las personas en el centro de la estrategia. Esto, sumado a una buena estructura de beneficios, ha derivado en un muy buen clima laboral, el que medimos cada dos años (*ver destacado*).

Beneficios competitivos

En Transelec tenemos sueldos competitivos y beneficios acorde al mercado. Contamos con un programa de incentivos alineado al cumplimiento de objetivos de nuestra estrategia de negocios. El desempeño es medido en el 100% de nuestros colaboradores.

Calidad de vida

En Transelec contamos con varias iniciativas que apuntan a mejorar la calidad de vida de quienes trabajan en la empresa. Las más valoradas son la jornada reducida de los viernes, la tarde libre el día del cumpleaños y la reciente incorporación de los días puente, en caso de que sea feriado el martes o jueves. Otro beneficio muy apreciado es el Programa de Gimnasia de Pausa que se inició en 2011 en Santiago y regiones. También destacamos el Club Transelec, que bajo la modalidad de 1+1 (la empresa aporta el mismo monto que los colaboradores) desarrolla actividades de recreación, deporte y cultura.



Nuestros valores:

Excelencia

Respeto

Compromiso

Integridad

SEGUIMOS MEJORANDO LA SALUD ORGANIZACIONAL

Entendemos que para poner a las personas en el centro de la estrategia y contar con una buena salud en la organización, debemos contar con líderes empoderados y un buen clima laboral.

Dado que la salud organizacional depende de muchos factores, como el liderazgo, la innovación y la motivación, entre otros, abordamos en forma sistémica -y ya por diez años- la medición de ésta aplicando una herramienta de clase mundial. En 2018, y por quinta vez, nos medimos con la encuesta de salud organizacional OHI (Organization Health Index) que realiza la Consultora McKinsey en distintas empresas en el mundo. Nos enorgullece haber obtenido 80 puntos, ya que más allá de posicionarnos por segunda vez consecutiva en el decil superior de evaluación a nivel mundial, este resultado nos reafirma que los énfasis dados en el Programa de Liderazgo han sido los correctos: innovación, cultura organizacional y flexibilidad.



Como parte de la integración de la familia a la empresa, nuevamente y por octavo año consecutivo realizamos en Santiago y regiones el “*Open Day*”, una jornada en la que Transelec abre las puertas de sus oficinas con el objetivo de que los hijos de nuestros colaboradores conozcan el lugar donde trabajan sus padres y el aporte que realizan en la empresa. En la misma línea, durante diciembre celebramos nuestra ya tradicional fiesta de Navidad, en la que participan los trabajadores junto a sus familias.

Relaciones laborales

Potenciar buenas relaciones laborales, construyendo confianza con todos los colaboradores y sus líderes sindicales, es un trabajo de largo aliento. Para ello mantenemos nuestra política de puertas abiertas con los dos sindicatos de la empresa (SITRAT-SINATRAN) y abordamos distintos temas del ámbito laboral en reuniones periódicas. En 2018 cerramos exitosamente el acuerdo de un nuevo Contrato Colectivo con el Sindicato de Trabajadores de Transelec S.A., SITRAT (representa el 67% del total de trabajadores). El proceso se realizó dentro de los plazos establecidos en el Código del Trabajo y se cerró con un acuerdo por el máximo legal de tres años, que dejó satisfechas a las partes involucradas.

	2016	2017	2018
Clima laboral OHI Score	81	**	80
Sindicalización Porcentaje	65%	69%	74%

** Encuesta realizada cada dos años por la consultora internacional McKinsey.