

2011

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
TRANSELEC S.A.

The logo for Transelec, featuring the word "transelec" in a blue, lowercase, sans-serif font. Above the letters "e" and "c" is a stylized graphic element consisting of a blue swoosh that curves upwards and then downwards, with a yellow and green gradient at its base.

transelec®

Uniendo a Chile con Energía®

A white rectangular card with a slight shadow, tilted at an angle. It contains the text "TRANSELEC S.A.", "2011", and "REPORTE DE SOSTENIBILIDAD".

TRANSELEC S.A.

2011

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



Andrés Kuhlmann Jahn
GERENTE GENERAL

CARTA DEL GERENTE GENERAL 2011

Por tercera vez, tenemos la satisfacción de hacer entrega del Reporte de Sostenibilidad de nuestra compañía. A través de este documento comunicamos la forma en que realizamos nuestro trabajo, cómo incorporamos nuestra visión de sostenibilidad, así como los desafíos y compromisos que esto nos supone para el futuro. Este año queremos contarles acerca de los cambios que hemos experimentado como compañía para enfrentar el escenario energético nacional, reforzar nuestra excelencia operacional y mejorar nuestra gestión interna y externa con los grupos de interés de la compañía.

En Chile, durante los últimos años, hemos visto que para crecer como país requerimos de mayor cantidad de energía, confiable y estable en el tiempo. En este contexto, entender al sector de transmisión como un eslabón indispensable del sistema eléctrico, junto con la generación y la distribución, es clave para lograr la expansión sostenible del mismo.

Para Transelec, sostenibilidad significa que el negocio permanezca en el largo plazo con las características que nos definen: una empresa privada con la responsabilidad de un servicio público; llevada a cabo con expertise técnica, excelencia operacional y una labor responsable y comprometida. Esto se logra planificando adecuadamente la entrega de un suministro eléctrico sin interrupciones, a la vez que construyendo una relación cercana con nuestros distintos grupos de interés: trabajadores, clientes, accionistas, proveedores y contratistas, así como las comunidades vecinas y sus representantes.

Nuestro desafío con las comunidades es que logren reconocer el rol que cumplen las redes de transmisión eléctrica, que permiten la disponibilidad de la energía que el país necesita diariamente. Asimismo, que puedan valorar las posibilidades de desarrollo local, y mejora de la calidad de vida de las personas, que genera la compañía.

En cuanto a la intervención ambiental, hay que considerar que Transelec tiene instalaciones y operaciones a lo largo de gran parte del territorio nacional, en una diversidad de entornos naturales. Consistentemente, hemos fortificado nuestra capacidad de anticiparnos y dar respuestas satisfactorias a los estándares fijados por la regulación medioambiental. Llevamos a cabo un trabajo serio y riguroso en torno a la detección y selección de las alternativas con menores impactos en el diseño de los trazados.

En 2011, la calidad de nuestros servicios ha sido uno de los focos principales del quehacer de la compañía. Para eso, Transelec contó con asesores de clase mundial en la búsqueda de mejoras en nuestros procesos de mantenimiento y operación del sistema. Nuestra empresa ha reforzado su control de calidad, entendiendo que se trabaja en un ambiente de fragilidad. Hoy también trabajamos fuertemente en el reforzamiento de las competencias humanas y técnicas para afrontar el actual escenario y su planifi-

cación a largo plazo. Como parte de ello, Transelec está capacitada para detectar y gestionar mejor los riesgos.

La empresa también ha puesto esfuerzos en la incorporación de tecnologías que hagan más eficiente la transmisión y con ello, el uso de los recursos disponibles, generando beneficios para el sector, el crecimiento del país y la sociedad en su conjunto.

Creemos que sólo avanzando y reforzando de forma integral nuestras capacidades, estaremos en condiciones de responder cabalmente con la misión que se nos ha encomendado: brindar mejor calidad de vida a los chilenos a través de un suministro eléctrico confiable y sin interrupciones.



Andrés Kuhlmann Jahn
GERENTE GENERAL

ALCANCE REPORTE 2011

¿CÓMO LEER ESTE REPORTE?

LAS OPERACIONES DE TRANSMISIÓN SON ESENCIALES PARA EL PAÍS, Y POR ESO TRANSELEC SE EXTIENDE POR GRAN PARTE DEL TERRITORIO CHILENO. ESTA REALIDAD, QUE CARACTERIZA A NUESTRA COMPAÑÍA, ES LA QUE DA FORMA Y VIDA AL REPORTE 2011. NUESTRAS SEIS GERENCIAS ZONALES TOMAN LA PALABRA AL INICIO DE CADA CAPÍTULO PARA RELATAR CÓMO SE VIVE TRANSELEC EN LAS ZONAS NORTE GRANDE, NORTE CHICO, METROPOLITANA, ITAHUE, SUR Y BIOBÍO. LOS CAPÍTULOS, POR SU PARTE, ENTREGAN INFORMACIÓN DE TODA LA COMPAÑÍA, DESCRIBIENDO NUESTRO NEGOCIO Y SU COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD, EN LAS SECCIONES QUÉ HACEMOS, CÓMO LO HACEMOS, CONTRIBUCIÓN ECONÓMICA, NUESTROS COLABORADORES, DESARROLLO LOCAL, Y MEDIOAMBIENTE.



1.- QUÉ HACEMOS

1. Transelec en cifras

Energía que une a Chile: extensión en el territorio nacional
Estructura operativa

2. Rol de Transelec

Contexto: Industria eléctrica nacional
Tipos de transmisión
Tipos de instalaciones de transmisión eléctrica en Chile
Tipos de servicios

3. Propiedad

Un poco de historia
El nuevo siglo
En la actualidad

2.- CÓMO LO HACEMOS

1. Lo que nos mueve

Visión y Misión
Política de Sostenibilidad
Otros lineamientos de sostenibilidad

2. Acción inspirada por valores

Valores
Códigos de Conducta

6.

Partici



**Camilo
Geraldo,**
Gerente Zona Norte
Grande

GERENCIA ZONA NORTE GRANDE

LAGUNAS

TARAPACA

ENCUENTRO

ATACAMA

RAPOSO

EL SALADO

DIEGO DE ALMAGRO

CARRERA PINTO

CARDONES

3. Relación con grupos de Interés

4. Excelencia 360

5. Gestión del riesgo

Asociatividad

Red de Estudios de Transmisión

Participación en Organizaciones Sectoriales



Oscar Martínez,
Gerente Zona Norte Chico

GERENCIA ZONA NORTE CHICO

1. Enfoque de gestión

2. Desarrollo de Proveedores

Política de Aprovisionamiento

Pronto Pago

Proveedores Locales

3. Desarrollo Económico de la Empresa

NOMBRE CAPÍTULO
Pérdidas en la Transmisión

4. Disponibilidad y Confiabilidad

Interrupciones

5. Sistema Eléctrico en el País



José Cruz,
Gerente Zona Central

GERENCIA ZONA CENTRAL



4.- NUESTROS COLABORADORES

5.- DESA

1. Enfoque de gestión:
El principal activo de Transelec:
Las personas

2. Equipo

Colaboradores propios
Contratistas
Rotación

3. Cómo trabajamos

Seguridad
Capacitación y apoyo
Gestión del desempeño

1. Enfoque de Gestión

2. Sociedad y Comunidad

3. Programas con la Comunidad

El Mágico Viaje de la Electricidad
Creciendo Juntos
Juega + con Transelec
La Casa Sustentable del Siglo XXI

4. Por qué Transelec

Beneficios
Club Transelec
Remuneraciones
Asociatividad



**GERENCIA
ZONA
CENTRO SUR**

RANCAGUA

SAUZAL

ANCOA

COLBUN

CIPRESES

PEHUENCHE

TILCOCO

ITAHUE

CURILLINQUE

PARRAL

SAN VICENTE

CONCEPCION

CHARRUA

**GERENCIA
ZONA
BIOBIO**

1. Enfoque de Gestión

2. Diseños Sostenibles

- Transec y el cambio climático
- Principio de precaución
- Gestión de impactos

3. Recursos

- Materiales
- Energía
- Eficiencia energética
- Agua

4. Emisiones y residuos

- Emisiones
- Residuos

6. Inversión

5. Biodiversidad

- Manejo de áreas valiosas para la biodiversidad
- Especies
- Sanciones y medidas

4. Vecinos más Seguros

- Una Campaña Permanente
- Campos Electromagnéticos

5. Asuntos de Propietarios

- Servidumbres
- Construcciones bajo las Líneas

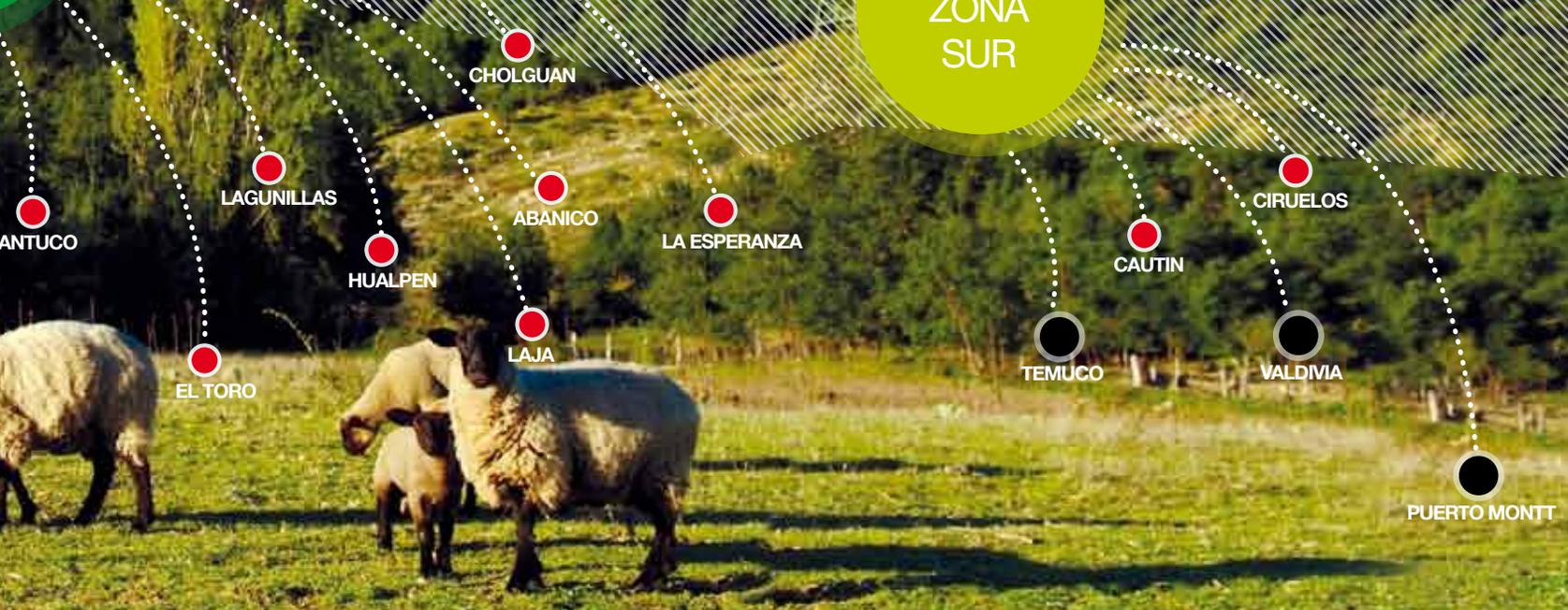
6. Velar por la Transmisión



Hector Soto,
Gerente Zona Bio-Bío



Jorge Vargas,
Gerente Zona Sur





ESTE REPORTE

Por tercer año consecutivo, Transelec lanza su Reporte de Sostenibilidad, reafirmando su compromiso de transparentar su desempeño y contribuir al relacionamiento con sus grupos de interés. Para Transelec, estas relaciones se dan a lo largo de todo Chile, por lo que el esfuerzo de informar y transparentar representa a las seis gerencias zonales de la empresa, bajo la estructura de Transelec S.A. y Transelec Norte S.A.

GRI [3.6] [3.7] [3.8] [3.11]

Para la elaboración de este documento, se utilizaron las orientaciones de Global Reporting Initiative (GRI), incorporando los cambios y nuevos indicadores que la Guía de introdujo en su versión G3.1, además de responder a los requerimientos del Suplemento del Sector Eléctrico. En total, se reportan 157 indicadores, más los enfoques de gestión, con lo que su nivel de aplicación autodeclarado es A.

GRI [3.1] [3.2] [3.3]

LOS CONTENIDOS

Con el objetivo de determinar los focos y temas prioritarios del Reporte de Sostenibilidad de Transelec 2011, se desarrolló un estudio que comprendió las siguientes metodologías:

- Entrevistas con distintos vicepresidentes, gerentes y subgerentes de la compañía.
- Benchmark de las mejores prácticas de sostenibilidad presentes en el negocio de la transmisión de energía.
- Análisis de prensa de los principales eventos del año 2011 relacionados con sostenibilidad en la industria energética nacional.

GRI [3.5]

Los temas definidos de esta manera son abordados con mayor detalle en la Tabla de Temas Materiales: Riesgos y Oportunidades en este mismo reporte.

Al igual que los años anteriores, los datos cuantitativos se han calculado según las mediciones y bases de cálculos presentadas por el GRI en sus protocolos, favoreciendo la comparación. De utilizarse otras metodologías, se informa oportunamente.

GRI [3.9] [3.10]

Transelec no realiza verificación de su reporte. El levantamiento y organización de la información, por su parte, es un proceso apoyado por una consultora externa

GRI [3.13]

CONTACTO

Para mayor información sobre este reporte, opiniones y comentarios, dirigirse a:

GERENCIA DE
ASUNTOS CORPORATIVOS Y SUSTENTABILIDAD
jorge.lagos@transelec.cl
Av. Apoquindo 3721, piso 6
Las Condes, Santiago
Fono: 56-2-467 70 00
www.transelec.cl



GOBIERNO CORPORATIVO

DIRECTORIO

Transec posee un directorio compuesto por nueve miembros designados por la Junta de Accionistas, de acuerdo a los mecanismos de votación que señala la ley de Sociedades Anónimas. Los directores permanecen en sus funciones durante dos años y pueden ser reelectos. Cada director titular, cuenta con un director suplente. GRI [4.1]

El 16 de noviembre de 2011 los directores designaron al nuevo presidente del Directorio: el señor Richard Legault, Licenciado en Contabilidad de la Universidad de Quebec. En cumplimiento con la Ley de Sociedades Anónimas¹, ni el Presidente ni los directores ocupan un cargo ejecutivo. GRI [4.2] [4.3]

El Directorio se reúne regularmente una vez al mes, siendo informado en esta instancia de cualquier novedad relevante. Trimestralmente el equipo director de Transec recibe un Informe de Gestión que incluye a todas las áreas de la compañía y que comprende, entre otros aspectos, la información relativa al desempeño económico, ambiental y social, además de los riesgos y oportunidades. GRI [4.9]

¹ Dispone que el cargo de gerente es incompatible con el de presidente, auditor o contador de la sociedad. En el caso de las sociedades anónimas abiertas (como Transec), también con el cargo de director.

Actualmente, el directorio de Transelec está compuesto por:  [4.7]

TITULAR	FORMACIÓN PROFESIONAL	OTROS DATOS
Richard Legault	Bachelor of Accounting. Université du Quebec.	Senior Managing Partner de Brookfield Asset Management y CEO de Brookfield Renewable Energy Partners. Miembro del Canadian Institute of Chartered Accountants.
Bruce Hogg	Licenciado en Comercio, Universidad de Alberta. Licenciado en Derecho, Universidad de Toronto.	Vice-President de CPP Investment Board. Con anterioridad fue parte del equipo de OPTrust.
Patrick Charbonneau	Analista Financiero.	Ingresó a PSP Investments en mayo de 2006, en donde es responsable de realizar nuevas inversiones en infraestructura y monitorear la cartera de inversiones.
Brenda Eaton	Economista. Master en Economía, University of Victoria.	Presidenta de BC Housing Management Commission. Además, es directora de varias corporaciones incluyendo Terasen, Fortis BC y Powertech, así como de varias organizaciones sin fines de lucro.
José Ramón Valente Vías	Ingeniero Comercial. MBA, University of Chicago.	Socio de Econsult, es también director en Soprole, la Corporación Santo Tomás, Viña Undurraga S.A., Indura S.A., Cementos Biobío y Fundación Alter-Ego.
Bruno Philippi Irrázabal	Ingeniero Civil. M, Sc. Operation Research. PhD. Engineering Economic System, Stanford University.	Ha sido presidente de AES Gener, y consultor del Banco Mundial.
Blas Tomic Errázuriz	Ingeniero Civil Industrial. PhD. Desarrollo Económico, Sussex University.	Fue presidente ejecutivo de VTR. Más recientemente fue presidente de Metro de Santiago. Es ahora miembro de diversos órganos directivos.
Alejandro Jadresic Marinovic	Ingeniero Civil Industrial. PhD. En Economía, Universidad de Harvard.	Fue Ministro de Energía en Chile entre 1994 y 1998. Actualmente forma también parte del directorio de Entel. También actuó como integrante de la Comisión Asesora del Desarrollo Eléctrico (CADE) creada por el Presidente de la República, Sebastián Piñera.
Mario Valcarce Durán	Ingeniero Comercial. Universidad Católica de Valparaíso.	Fue gerente general de Economía, Finanzas e Inversiones en Enersis S.A. y presidente de Endesa S.A. Actualmente es director de Besalco S.A.



Durante 2011, algunos de los temas más relevantes tratados en el Directorio fueron: Aprobación de ofertas para presentarse a distintos proyectos de transmisión troncal, subtransmisión y sistemas adicionales; análisis de los resultados del Estudio de Transmisión Troncal; Política de Cobertura de la compañía; estrategias de inversión; iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial y la creación del proyecto “Mantenimiento de Excelencia hacia la Gestión de Activos”.

En tanto, es en las Juntas de Accionistas donde estos expresan su voto por medio de las formas establecidas por la ley.

GRI [4.4]

Los directores chilenos tienen una dieta fija anual, cuya cuantía se fija en la Junta Ordinaria de Accionistas de la compañía, lo mismo ocurre en el caso de los miembros del Comité de Auditoría. Los directores canadienses, por su parte, han renunciado a su dieta. No existe un vínculo directo entre dicha dieta y los objetivos de sostenibilidad. GRI [4.5]²

² Para detalles, ver Memoria Financiera Transelec 2011

COMITÉ DE AUDITORÍA

Su función es revisar los informes de los auditores, balances y otros estados financieros. Está integrado por los directores José Ramón Valente, Mario Valcarce, Patrick Charbonneau y Brenda Eaton. Sesiona trimestralmente, y en forma extraordinaria cuando se requiere.

Los miembros del Comité permanecen dos años en sus funciones, siendo designados por el Directorio y pudiendo ser reelegidos.

Andrés Kuhlmann Jahn
Gerente General

Ingeniero Civil Industrial,
Pontificia Universidad Católica de Chile.

Fernando Abara Elías

Vicepresidente de Asuntos Jurídicos Y Fiscalía Abogado, Universidad Católica de Valparaíso
MBA, Universidad Gabriela Mistral.

Francisco Castro Crichton

Vicepresidente de Finanzas
Ingeniero Civil Industrial, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Rodrigo López Vergara

Vicepresidente de Operaciones
Ingeniero Civil Eléctrico, Universidad de Chile
MBA Universidad Adolfo Ibáñez.

Eric Ahumada

Vicepresidente de Desarrollo de Negocios
Ingeniero Civil Eléctrico, Universidad de Chile
Posgrado en Marketing Estratégico, Universidad Adolfo Ibáñez.

Claudio Aravena Vallejo

Vicepresidente de Recursos Humanos
Ingeniero Comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile
Posítulo Administración y Dirección de Recursos Humanos, Pontificia Universidad Católica.

Alexandros Semertzakis Pandolfi

Vicepresidente de Ingeniería Y Construcción
Ingeniero Civil, Universidad de Santiago Postgrado en Administración, Universidad Adolfo Ibáñez.

Claudio Vera Acuña

Gerente de Asuntos Corporativos
Periodista, Pontificia Universidad Católica de Chile. MBA



TEMAS MATERIALES: SUS RIESGOS Y OPORTUNIDADES  [4.17] [1.2]

ÁREAS DE SOSTENIBILIDAD	TEMAS TRANSELEC	IMPACTOS EFECTIVOS	
Clientes y usuarios ↗	Incorporación de nuevos clientes y mantenimiento de actuales.	✓ Generación de valor económico.	
	Seguridad y calidad de la red de transmisión.	✓ Construcción y operación de proyectos relevantes para la actividad económica y el país.	
Colaboradores ↗	Desarrollo y engagement de trabajadores.	✓ Capacitación y especialización constante de trabajadores.	
	Salud y seguridad laboral extensiva a trabajadores y contratistas.	✓ Reducción de tasas de accidentabilidad en trabajadores y contratistas.	
Medio ambiente ↗	Gestión ambiental.	x Alteración localizada de suelos, flora y fauna en la construcción y mantenimiento de las líneas de transmisión.	
	Cumplimiento con actual normativa ambiental.	✓ Análisis temprano de restricciones ambientales asociadas a los proyectos en estudio	
Relación con la comunidad ↗	Relacionamiento con propietarios y vecinos.	x Generación de ruido en subestaciones y líneas de transmisión hacia las viviendas.	
	Aporte al desarrollo comunitario.	✓ Apoyo a la empleabilidad y emprendimientos locales.	

RIESGOS		FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Negocios con resultados bajo la rentabilidad esperada.	Reconocimiento como experto y principal player en el sistema de transmisión nacional.	Mejorar la orientación al servicio por medio de la relación cercana, entrega de información, y excelencia.	
Interrupción del suministro por fallas en la transmisión.	Capacidad para abastecer la demanda de transmisión del país y responder a contingencias eléctricas.	Implementar nuevas tecnologías de control, evitando descompensaciones y desconexiones.	
Fuga de trabajadores con nivel de expertise requerido.	✓ Existencia de planes anuales de capacitación para trabajadores.	Fortalecer el desarrollo de carrera de trabajadores complementando el actual sistema de evaluación de desempeño.	
Ocurrencia de accidentes por exposición a instalaciones energizadas y procesos constructivos.	SGI (Sistema de Gestión Integrado) que vela por la calidad del servicio, el cumplimiento medioambiental y los estándares de salud y seguridad de trabajadores y contratistas.	Potenciar reconocimiento como empresa con menor accidentabilidad en el rubro.	
Incumplimiento de compromisos adquiridos en Estudios de Impacto Ambiental.		Realizar seguimiento de compromisos ambientales.	
Dilación de los procesos de tramitación.	Incorporación de la variable medio ambiental en el diseño de los proyectos.	Agilizar los procesos de tramitación ambiental de nuevos proyectos.	
Obstáculos para ingresar a los predios de los propietarios con fines de mantención.	Dinámicas locales de conocimiento y respuesta a la comunidad y autoridades.	Establecer un modelo de relacionamiento inclusivo con comunidades.	
Dificultad en alcanzar licencia social para operar.	Capacitación de Vecinos en oficios mediante el programa “Creciendo Juntos”	Generar inversión social para la creación de valor compartido.	

Gerencia Zona Norte Grande

CARACTERÍSTICAS

Esta Gerencia Zonal nace en 2003, de una compra que hace Transelec a instalaciones de Gas Atacama y CELTA, llegando así al Sistema Interconectado Norte Grande. Hoy nuestra compañía opera gran parte de las instalaciones del SING, sorteando el desierto y abasteciendo a centros urbanos y grandes consumidores mineros de la zona.

Los alrededor de 21 trabajadores y trabajadoras que la componen mantienen y operan cuatro subestaciones de Iquique a Antofagasta. Norte Grande posee: un área administrativa; una de prevención de riesgos; otra de mantenimiento de líneas; mantenimiento de subestaciones; mantenimiento de sistemas de control y telecomunicaciones, y un área de operaciones.

PROYECTO EXCELENCIA 360

Ya hemos hecho presentación oficial del programa, ahora viene el proceso donde se van a confirmar algunos datos y recoger ciertas inquietudes. El proyecto MEGA es el que nos afecta en mayor grado pues va enfocado a Operaciones. Estamos trabajando en una reingeniería de esta área. Estamos prontos a incorporar los nuevos procedimientos.



CLIENTES

Algunos de nuestros clientes son las generadoras físicamente continuas a nuestras instalaciones, con las que a veces incluso tenemos infraestructura común; la cercanía contribuye a una fluida relación. Desde el año pasado se configuró el nuevo sistema troncal que va desde Atacama hasta Tarapacá, donde la mayoría de las instalaciones son nuestras. La presencia de Transelec cobra cada vez mayor importancia en la zona.



PERSONAS:

Se trata de una gerencia relativamente nueva, y entre las personas que aquí trabajan hay una proporción grande de jóvenes. Creemos que la lejanía geográ-

fica que se sintió más fuerte al comienzo tuvo una consecuencia positiva: un sentido de cohesión muy grande. Las personas aquí se caracterizan por estar abiertas a vivir los cambios y con un alto nivel de motivación. Somos un equipo sin

grandes roces. En términos de trabajo, realizamos Jornadas de Alineamiento para debatir acerca de lo realizado, definir los objetivos del año y ajustar indicadores de gestión. El grupo se reconoce y evalúa muy bien entre sí.

Creo que represento la opinión de muchos al decir que al trabajar en Transelec, uno se siente parte del desarrollo del país. Uno sabe que su trabajo impacta en el bienestar de los chilenos.

Ingresé a la empresa en 1989, año en que comencé mi preparación para luego ser trasladado a Vallenar y posteriormente a Coquimbo. Allí me formé durante un año, para después llegar a Copiapó a una nueva subestación. La compañía decidió en 2003 comenzar operaciones en el norte grande, que fue cuando yo llego a esta zona. Comenzamos el proyecto en Antofagasta donde tuvimos que crear la estructura operacional desde el comienzo.

Hoy me desempeño como Jefe de Centro de Coordinación Operacional a cargo de la relación con el área de mantenimiento. Mi función secundaria es ser el primer asesor del Gerente Zonal y apoyarlo en la toma de decisiones.

Uno de los puntos a destacar dentro de la empresa es la posibilidad de capacitación que se les da a los empleados. Hay un gran nivel de especialización. En lo personal, he tenido la oportunidad de poder estudiar. Yo era ingeniero en ejecución, hoy soy civil industrial. También pude hacer un diplomado de operaciones y formarme en la Escuela de Negocios de la UAI.

Algo que se podría mejorar es la definición de políticas que hoy no tenemos, por ejemplo ¿cómo vamos a manejar a los operadores en las subestaciones más aisladas por tiempos prolongados? También, creo que es positivo invertir en la gente con actividades originales. Entre otras cosas, el trabajo de los comités paritarios en el tema de prevención de riesgo, se puede apoyar para que sea más más atractivo. Hay que apalancar el desarrollo de las personas también en estos sentidos.

Creo que represento la opinión de muchos al decir que al trabajar en Transelec, uno se siente parte del desarrollo del país. Uno sabe que su trabajo impacta en el bienestar de los chilenos. Aunque hoy seamos privados, pensamos que detrás de todo lo que hacemos hay una gran visión, lo que a su vez nos da ese sentido de pertenencia y de colaboración entre los compañeros.

HÉCTOR GONZÁLEZ
Jefe de Centro de Coordinación Operacional Norte Grande

QUÉ HACEMOS



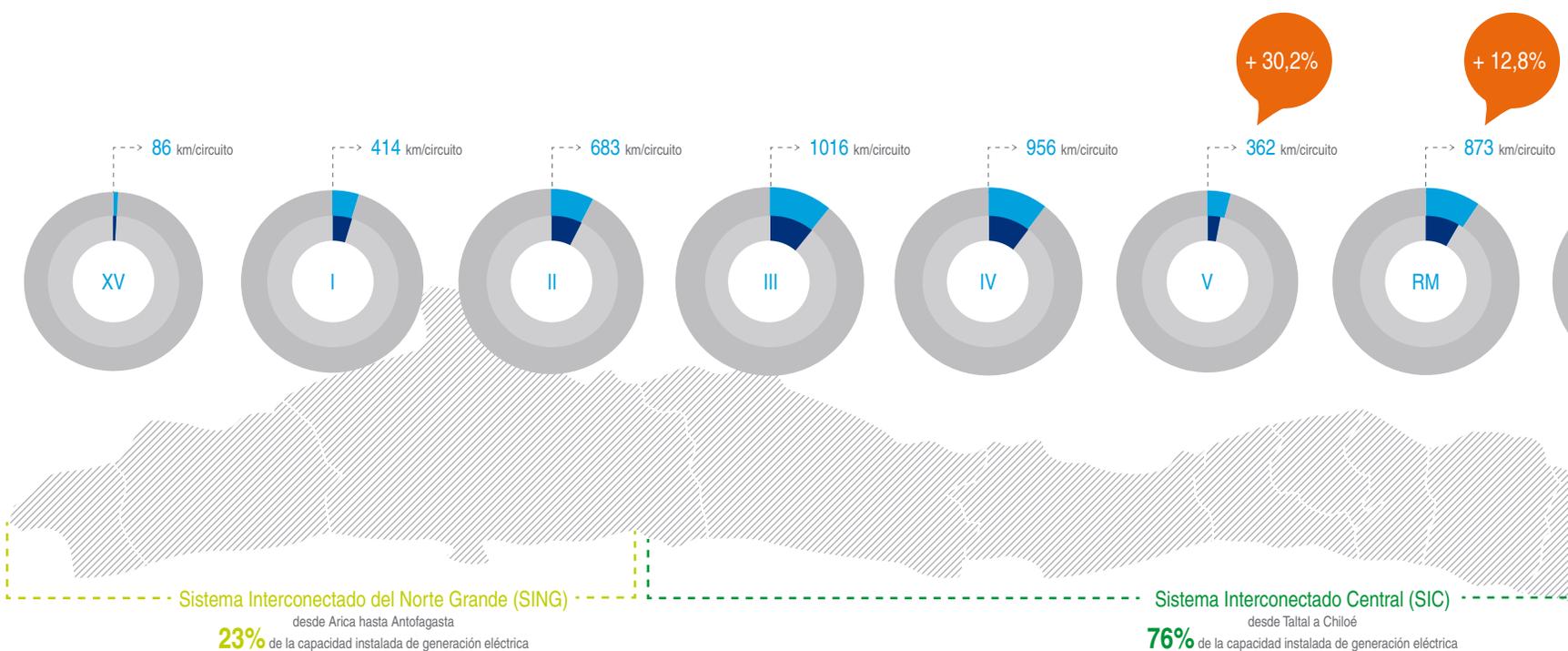
1. TRANSELEC EN CIFRAS

ENERGÍA QUE UNE A CHILE: EXTENSIÓN EN EL TERRITORIO NACIONAL

Transelec, es la principal proveedora de servicios de transmisión eléctrica en Chile. Su responsabilidad primordial es brindar mejor calidad de vida a través de un suministro eléctrico continuo y sin interrupciones.

Las líneas de transmisión de Transelec recorren 8.525 kilómetros con líneas de alta tensión, de simple y doble circuito, suministrando electricidad a grandes usuarios industriales y mineros. Como empresa líder en el rubro transmite la energía que llega al 99% de la población que vive entre la ciudad de Arica y la isla de Chiloé.

Más de **8.500** kilómetros de circuitos eléctricos en todo Chile, transmite la energía que llega al **99%** de la población que vive entre Arica y Chiloé.



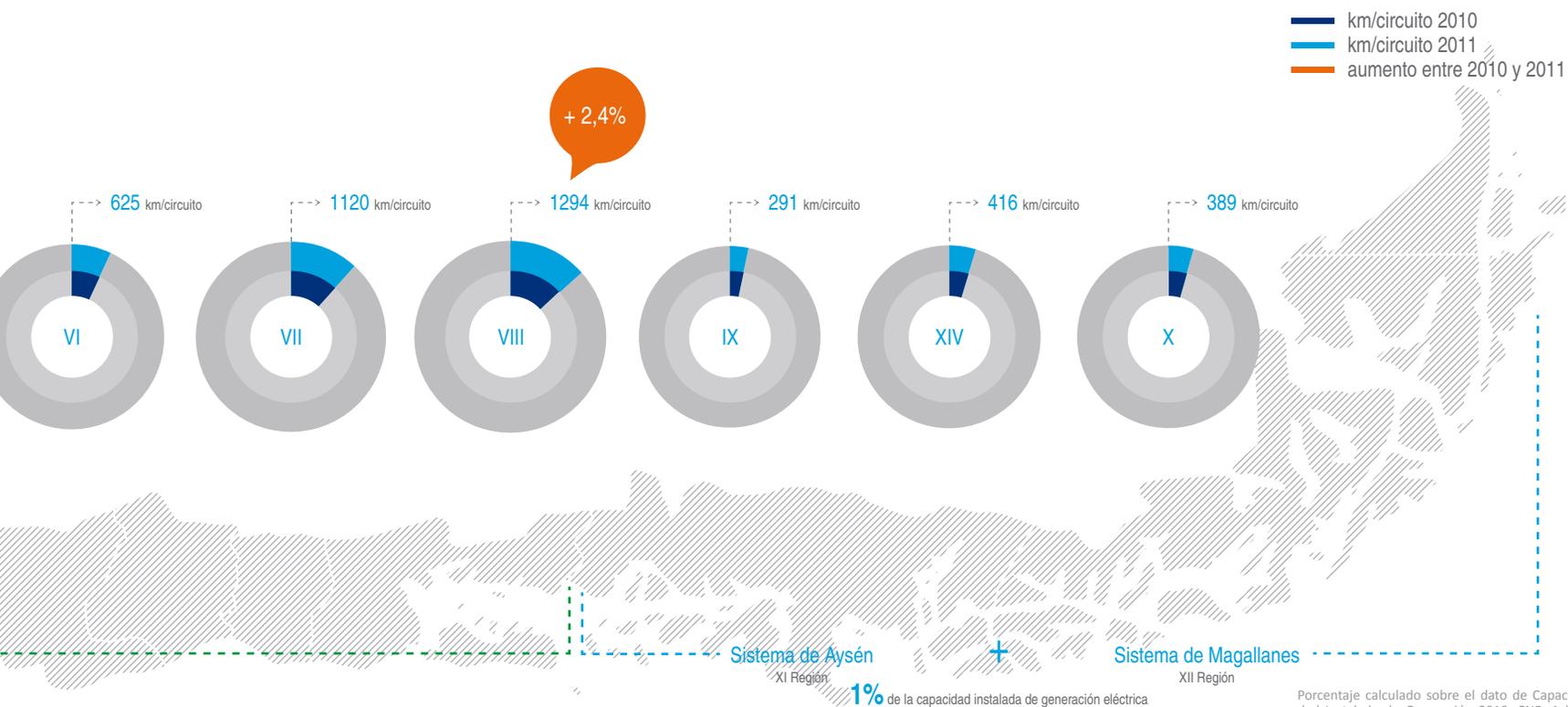


Entre los años 2010 y 2011 Transelec aumentó en 213 kilómetros sus líneas de transmisión de 220 kV. Este crecimiento se realizó en las regiones V, VIII y Metropolitana. **GRI** [EU4]

CATEGORÍA DE VOLTAJE	2010	2011
500 kV	1.002	1.002
220 kV (SING)	959	959
220 kV (SIC)	4.068	4.281
154 kV	1.208	1.208
110 kV	536	536
<66 kV	539	539
TOTAL	8.312	8.525

ESTRUCTURA OPERATIVA

Transelec sólo tiene operaciones en Chile. Sus oficinas principales están en Santiago, pero cuenta con seis Gerencias Zonales, cuya labor es procurar el adecuado funcionamiento de las líneas de transmisión eléctrica y de las subestaciones de transmisión a lo largo del país. Dichas



Porcentaje calculado sobre el dato de Capacidad Instalada de Generación 2010, CNE. A la fecha, no están disponibles los datos 2011

gerencias zonales dotan a la empresa de un servicio de máxima seguridad, y están ubicadas en los sectores estratégicos del extenso territorio que abarca la empresa.

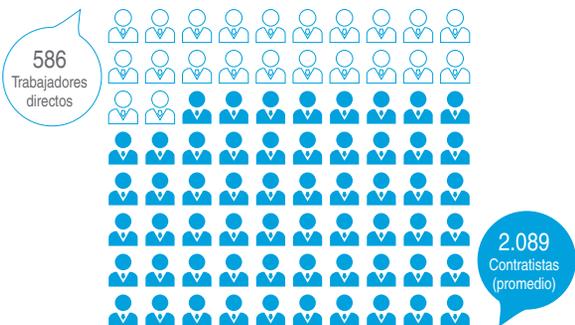
GRI [2.1] [2.4]

Las 54 subestaciones de la compañía son las encargadas de elevar la tensión de la electricidad para hacer más eficiente su transporte a lo largo de Chile y luego, de reducirla para hacer posible su distribución en las ciudades y centros de consumo del país.

GRI [2.3] [2.5]

DIMENSIONES: TRABAJADORES E INGRESOS

GRI [2.8]





2. ROL DE TRANSELEC

CONTEXTO: INDUSTRIA ELÉCTRICA NACIONAL

El sistema eléctrico chileno está compuesto por las actividades de generación, transmisión y distribución de electricidad. Transelec cumple un rol esencial en tal sistema transportando electricidad desde los puntos de generación hacia los cen-

tros de consumo donde es distribuida a los usuarios residenciales e industriales. En Chile, la actividad es controlada en su totalidad por capitales privados. En tanto, el Estado actúa a través de la Comisión Nacional de Energía (CNE) para la elaboración de políticas, normas y definición de estructuras tarifarias; y a través de la Superintendencia de Electricidad y

Combustibles (SEC) en su rol fiscalizador e intérprete administrativo de la normativa eléctrica.

El Sistema de Interconexión Eléctrica de Chile funciona en base a cuatro sistemas interconectados: el Sistema Interconectado del Norte Grande (SING), el Sistema Interconectado Central (SIC), y los sistemas de Aysén y Magallanes. Transelec provee servicios entre los sistemas más importantes: el Sistema Interconectado del Norte Grande y el Sistema Interconectado Central, que representan el 23% y el 76% de la capacidad instalada de generación eléctrica respectivamente.

Estos sistemas interconectados se caracterizan por su complejidad, requiriendo de una profunda coordinación entre los distintos actores involucrados, de modo de asegurar un servicio continuo las veinticuatro horas del día.

TRANSELEC CUMPLE UN ROL ESENCIAL EN EL SISTEMA ELÉCTRICO DEL PAÍS, TRANSPORTANDO ELECTRICIDAD DESDE LOS PUNTOS DE GENERACIÓN HACIA LOS CENTROS DE CONSUMO DONDE ES DISTRIBUIDA A LOS USUARIOS RESIDENCIALES E INDUSTRIALES.

SEGMENTOS DE GENERACIÓN, TRANSMISIÓN Y DISTRIBUCIÓN

GENERACIÓN

TRANSMISIÓN

Líneas de inyección

Líneas de transmisión

Subestación Elevadora

Subestación Reductora

Este segmento está constituido por el conjunto de empresas eléctricas propietarias de centrales generadoras de electricidad, la que es transmitida y distribuida a los consumidores finales.

El segmento de transmisión, al que pertenece Transelec corresponde al conjunto de líneas, subestaciones y equipos destinados al transporte de electricidad desde los puntos de producción (generadores) hasta los centros de consumo o distribución.



DISTRIBUCIÓN

Líneas de retiro

Consumo residencial

Consumo comercial

Consumo industrial



Los sistemas de distribución están constituidos por las líneas, subestaciones y equipos que permiten prestar el servicio de distribuir la electricidad hasta los consumidores finales, localizados en cierta zona geográfica explícitamente limitada.

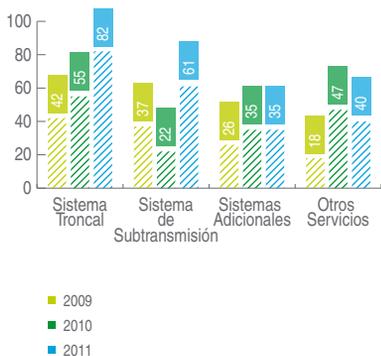
TIPOS DE TRANSMISIÓN

En 2004 se promulgó la ley 19.940, también llamada Ley Corta I, que reconoció a la transmisión como un segmento propio del sector eléctrico y estipuló cómo determinar su valor.

La ley definió tres tipos de instalación: las troncales, la subtransmisión y las adicionales, se especificó que las líneas troncales y de subtransmisión son de uso público y se creó un mecanismo para fijar las tarifas.

La normativa declaró a Transelec como empresa de servicio público. Esto impuso varias obligaciones, como la de dar acceso libre a todos los usuarios; proveer servicio en forma no discriminatoria, uniforme e igualitaria a todos; operar con tarifas fijadas por el Estado; e invertir para proveer el servicio en ciertas condiciones de calidad y continuidad.

NÚMERO DE CLIENTES



Durante 2011, el total de clientes se incrementó en un **37%** llegando a un total de **218** clientes.

El mayor aumento se registró en los sistemas de subtransmisión. GRI [EU3]

TIPOS DE INSTALACIONES DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA EN CHILE

El mercado de Transelec es nacional. Todos sus activos, operaciones y servicios se localizan en Chile. GRI [2.7]

➤ **Troncales:** líneas de transporte de energía eléctrica y subestaciones eléctricas definidas como esenciales para el desarrollo de la competencia en el mercado de energía eléctrica. Permiten abastecer la demanda bajo distintos escenarios de disponibilidad de generación.

➤ **Instalaciones de los Sistemas de Subtransmisión:** instalaciones destinadas a la inyección de electricidad al sistema de distribución y/o que sean consideradas como esenciales para que terceros puedan acceder a consumidores no regulados.

➤ **Instalaciones de los Sistemas Adicionales:** instalaciones que, no obstante estar conectadas al Sistema Eléctrico respectivo, no forman parte del Sistema de Transmisión Troncal, ni del Sistema de Subtransmisión. Destinados al suministro de energía eléctrica o clientes no regulados, o a evacuar la producción de una central o un grupo reducido de centrales Generadoras.

TIPOS DE SERVICIOS

Transec busca cumplir integralmente su función esencial: transmitir electricidad. Por eso brinda diversas soluciones de transmisión a clientes mineros, industriales y realiza el servicio de conexiones al sistema de transmisión.

Para cada uno de sus servicios, la empresa se desempeña como administrador de proyectos, coordinando los esfuerzos de trabajadores y contratistas para responder a las necesidades de sus clientes.

Transec provee diversos servicios de acuerdo a la madurez o grado de avance en que se encuentre el proyecto.

- **Soluciones integrales de transmisión**
Transec ejecuta el proyecto desde una etapa temprana, abarcando toda la cadena de valor del servicio de transmisión, desde la evaluación del proyecto, pasando por la ingeniería,

la realización de estudios y el diseño de la solución. Esto incluye también la gestión del proyecto y su construcción, hasta la operación y el mantenimiento del sistema.

- **Servicio de conexión:** Las líneas de Transec son de acceso abierto, de acuerdo a la Ley Corta I. Esto significa que cualquier proyecto de consumo o inyección puede conectarse, siempre que cumpla con la Norma Técnica de Seguridad y Calidad de Servicio, y exista capacidad disponible.
- **Operación y mantenimiento** Transec se encarga de proveer servicio de operación y mantenimiento para sus instalaciones y a clientes externos.

GRI [2.2]





3. PROPIEDAD

UN POCO DE HISTORIA

A inicios de los años cuarenta sólo el 25 por ciento de las familias chilenas contaban con electricidad. De ellas, la mayoría estaba concentrada en las provincias centrales del país. Por eso entre las autoridades comenzaba a haber consenso en la necesidad de que la energía no sólo debía estar disponible para desarrollar la industria, sino también para mejorar el nivel de vida de la población. Un plan de electrificación era, entonces, una tarea urgente.

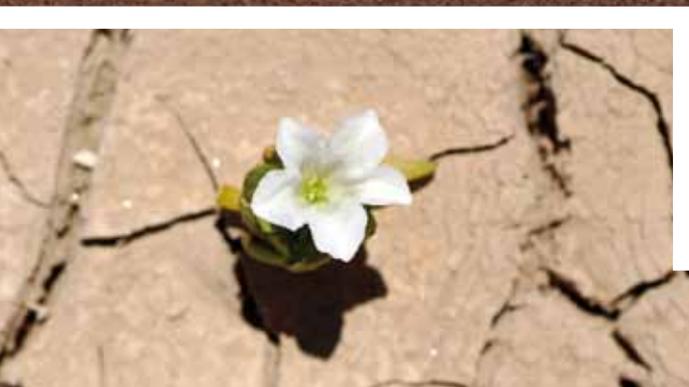
En 1943, la Corporación de Fomento de la Producción, Corfo, creó la Empresa Nacional de Electricidad (Endesa) con el fin de desarrollar un plan de electrificación nacional basado en la construcción de nuevas unidades generadoras y, especialmente, en una red de líneas de transmisión regionales para conectarlas. ¿La misión? Iluminar a Chile entero.

Con el paso de los años las autoridades fueron perfeccionando el sistema, hasta que a inicios de los años 90, en el año 1993, Endesa transformó su División de Transmisión en la filial Compañía Nacional de Transmisión Eléctrica S.A., que luego sería Transelec.

Desde entonces, se iniciaría una nueva etapa en la transmisión. Transelec asumió el manejo de la transmisión, operación y mantenimiento del sistema para prestar servicios a las diferentes generadoras usuarias del SIC, con los objetivos de planificar, operar y mantener el sistema, además de prestar servicios a las diferentes generadoras usuarias del SIC, con los objetivos de planificar, operar y mantener el sistema.

EL NUEVO SIGLO

En los albores del nuevo siglo, a mediados del año 2000, Endesa adjudicó al grupo canadiense Hydro-Québec el 100



por ciento de las acciones de Transelec.

El nuevo dueño sería una compañía estatal, de gran experiencia internacional en el área eléctrica. Tres años después Transelec ingresó al SING comprando 924 kilómetros de líneas de 220kV.

Para 2006, la compañía experimentó nuevos cambios. El consorcio canadiense liderado por Brookfield Asset Management adquirió el 100% de la propiedad accionaria de Transelec, aportando su gran fortaleza financiera al servicio de las necesidades de crecimiento del país. El consorcio puso un nuevo desafío: salir a buscar otras oportunidades de crecimiento y ampliar el negocio.

EN LA ACTUALIDAD

Desde el año 2007 Transelec se encuentra constituida como una sociedad anónima abierta. Es controlada por el consorcio canadiense BAM –conformado por Brookfield Asset Management y tres importantes fondos de pensiones canadienses: CPP, PSP y bcIM- a través de Transelec Holdings Rentas Limitada. Este Consorcio aporta a Transelec un grupo de inversionistas único, con un horizonte de inversión a largo plazo, una sólida situación financiera y un declarado compromiso con el crecimiento de la compañía.

Estructura del capital social

TRANSELEC S.A. ESTÁ FORMADO POR LA SOCIEDAD RENTAS ELÉCTRICAS I LTDA, QUE POSEE 100 ACCIONES Y POR LA SOCIEDAD TRANSELEC HOLDINGS RENTAS LTDA, QUE DETENTA LAS RESTANTES 999.900 ACCIONES EN EL TRANCURSO DEL AÑO 2011 NO HUBO NI INCREMENTOS DE CAPITAL NI REDUCCIONES DEL MISMO. GRI [2.6, 2.9]

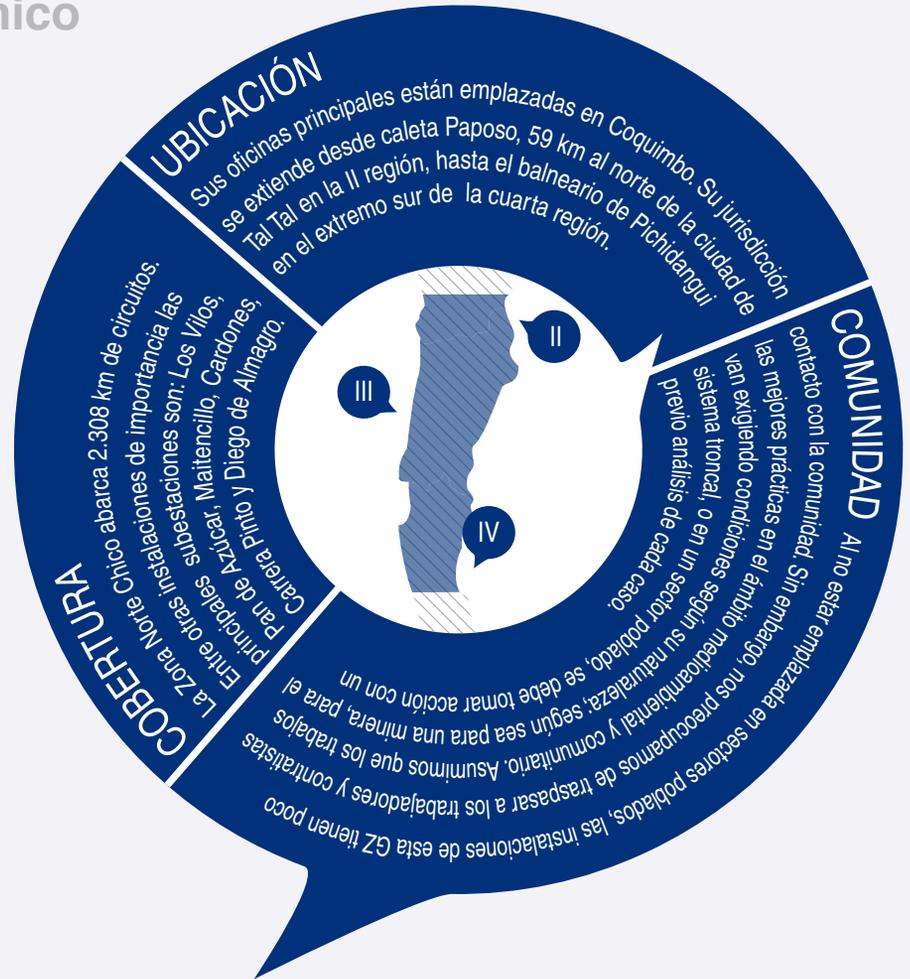
Gerencia Zona Norte Chico

CARACTERÍSTICAS

Es el primer eslabón del Sistema Interconectado Central (SIC). Se ubica entre la segunda y la cuarta región, posee líneas que no sólo van de norte a sur, sino también de mar a cordillera. Sirve a una zona de características mayoritariamente desérticas y con un alto consumo eléctrico en la actividad minera.

Expuesta a temperaturas extremas con alto calor en el verano y mucho frío en invierno, esta Gerencia Zonal tiene bajas precipitaciones. Su cercanía a la costa, determinan un ambiente altamente agresivo para las líneas y subestaciones. Por eso son muy importantes los programas preventivos orientados principalmente a contrarrestar la contaminación y la corrosión.

Transec Norte Chico cuenta con las áreas de: equipos de alta tensión; líneas de alta tensión, torres y conductores; sistemas de control y protecciones; y telecomunicaciones para enlazar a dichos sistemas de monitoreo y controlar las instalaciones principalmente a través de sistemas OPLAT (onda portadora que transmite la información por las líneas de alta tensión). Finalmente, están las actividades de operaciones, que se tiempo real y programadas.



PROYECTO EXCELENCIA 360

Mediante este programa se corregirán importantes brechas detectadas en una revisión integral del quehacer de la empresa, mejorar nuestros procesos y orientar bien el trabajo de la gente (objetivos). En el área de Operaciones, a la que pertenecemos, el proyecto MEGA (Mantenimiento de Excelencia hacia la Gestión de Activos), propone una nueva mirada sobre la manera cómo hoy se gestionan las instalaciones, privilegiando la gestión integral con énfasis en la calidad y productividad durante todo el ciclo de vida de los mismos.



CLIENTES

Además de la minería, están los generadores presentes en esta zona son principalmente termoeléctricos, que han surgido por el contexto energético observado en los últimos años. También existen algunas centrales con generación eólica. Otros usuarios son las empresas distribuidoras que retiran desde diferentes subestaciones, como Conafe y Emelat.

Con todos los usuarios existe una coordinación directa basada en convenios para operar las fronteras de las instalaciones.

PERSONAS

Esta Gerencia cuenta con una mezcla de generaciones, una más antigua y otra bastante joven; todos con alta adhesión y compromiso a la empresa. Nuestros trabajadores tienen conciencia de que es un servicio vital para el país con efectos tanto humanos como económicos. Por

eso, tienen un importante grado de disposición: por ejemplo, cuando las jornadas terminan la gente no se desvincula totalmente, siempre está pendiente de lo que puede ocurrir.

Aquí se otorga gran importancia a la seguridad laboral cubriendo los riesgos

de accidentes a través de procedimientos que apuntan a la prevención y el control. Se brinda capacitación al personal para que sepa cómo actuar ante una emergencia, lo que nos permite trabajar con la fluidez adecuada y cumpliendo los parámetros exigidos.

Sin duda una importante riqueza de nuestra compañía es el excelente ambiente de trabajo, si no fuera así, nos agobiaríamos por cosas sencillas. La creación del Club Transelec ha venido a apoyar esta idea.

Aquí se percibe que la empresa está dando un servicio trascendente para la comunidad.

Llevo 39 años trabajando en Transelec, comencé integrándome en el año 1973, etapa en que se estaba poniendo en servicio la central El Toro, donde me quedé para atender sus mantenimientos de control. Luego fui trasladado al sur, especializándome en el área de Transmisión, para más tarde asumir nuevos objetivos en la zona Norte. Las diferentes transformaciones que se sucedieron en la empresa, exigió aprender a ver más instalaciones con menos personal: cuando llegué aquí me tocó encargarme de las tareas que antes hacían tres personas, desafío que exigió mucho sacrificio.

Mi función principal es la operación eléctrica del sistema eléctrico del Norte Chico, el cómo se transporta y entrega la energía para los usuarios en todo momento y con un servicio óptimo. Los trabajadores debemos estar muy bien capacitados; a quienes poseen experiencia se les capacita en temas académicos, y a las personas más jóvenes es necesario apoyarlos para desenvolverse bajo presión.

Quizás uno de los ámbitos a mejorar es utilizar los canales de comunicación con Santiago correctamente. A veces no se saben utilizar bien, sea porque nos cuesta expresarnos o escucharnos. Los medios están, pero hay que mejorar nuestro acercamiento y optimizar el uso que le damos. Creo que el proyecto Transforma será un muy buen aporte en esto.

Sin duda una importante riqueza de nuestra compañía es el excelente ambiente de trabajo, si no fuera así, nos agobiaríamos por cosas sencillas. La creación del Club Transelec ha venido a apoyar esta idea. Aquí se percibe que la empresa está dando un servicio trascendente para la comunidad. Y uno, inserto en la compañía, aunque sea anónimo también está colaborando en ese cometido.

EMILIO BAIER

Jefe del Centro de Operación Zonal Norte Chico.

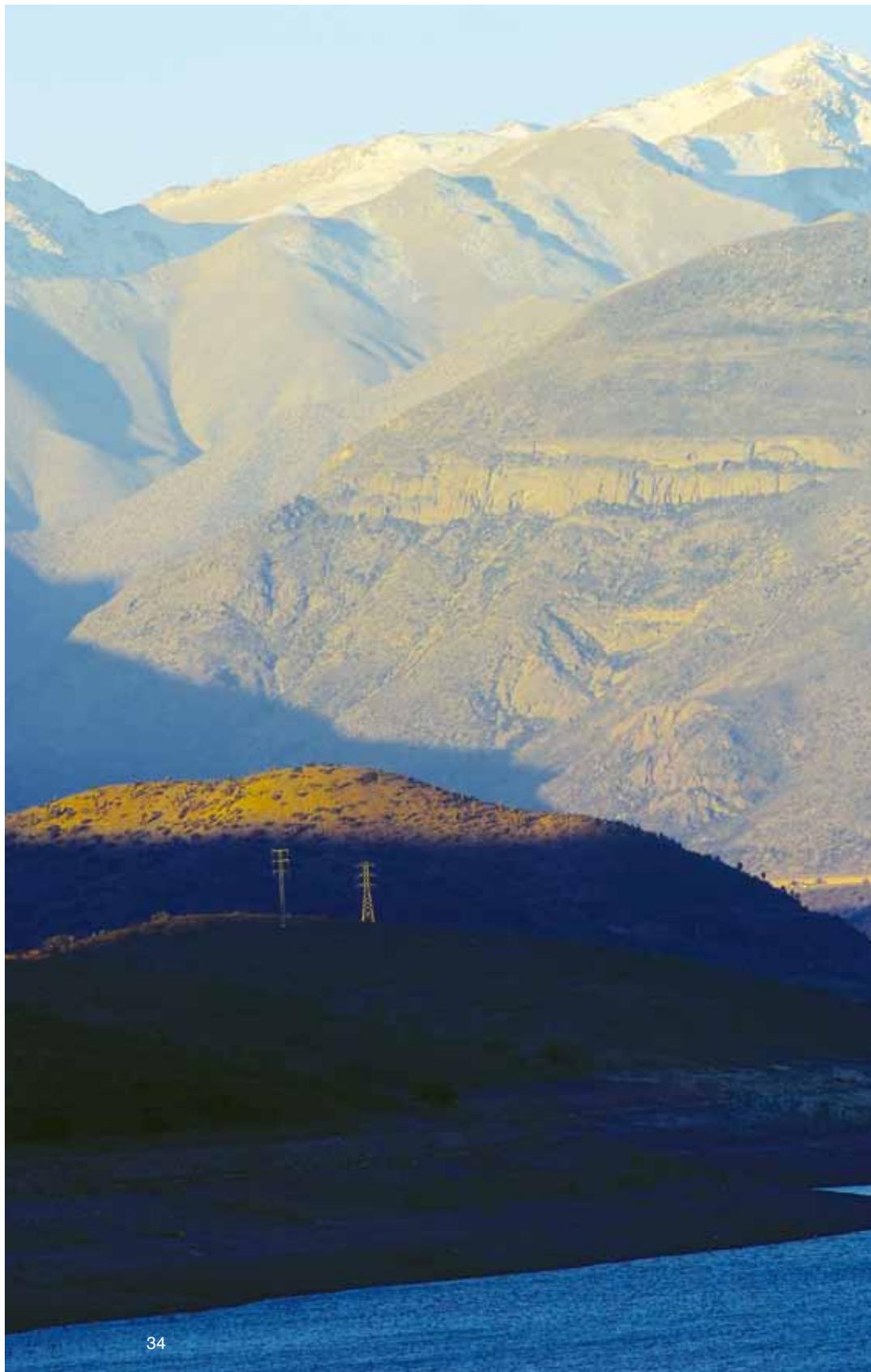


CÓMO LO HACEMOS

1. LO QUE NOS MUEVE

MISIÓN Y VISIÓN

- **Nuestra Misión:** Liderar en el desarrollo del sistema eléctrico nacional, expandiendo en forma sustentable y eficiente el sistema de transmisión, y mejorando rentable y continuamente, la seguridad de energía eléctrica a lo largo de todo el país.
- **Nuestra Visión:** Se centra en la consolidación de su liderazgo sobre la base de un acelerado crecimiento por la vía de ampliaciones, nuevos proyectos y eventuales adquisiciones, así como también a través de la modernización y el mejoramiento continuo de sus instalaciones y procesos de gestión. Esta visión se sustenta y apoya en criterios de sostenibilidad, tanto interna como externamente, que satisfacen las necesidades de un país cada vez más involucrado con un progreso con calidad de vida y estándares internacionales  [4.8].





**POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD
EN TRANSELEC ESTAMOS
COMPROMETIDOS CON EL DESARROLLO
SUSTENTABLE Y LA EXCELENCIA
OPERATIVA DEL SISTEMA DE TRANSMISIÓN
DE ENERGÍA ELÉCTRICA,**

servicio esencial para la calidad de vida de los chilenos y el crecimiento del país.

Es así como trabajamos para mantener la calidad y el alto nivel con que desarrollamos nuestra labor, reforzando la vocación de servicio que nos caracteriza y

**EL MEJORAMIENTO CONTINUO EN LOS
ÁMBITOS LABORALES, DE SEGURIDAD,
SALUD, MEDIO AMBIENTE Y RELACIONES
CON LA COMUNIDAD.**

Basada en estos principios, Transelec define su política de Sustentabilidad como elemento rector de todos sus colaboradores, comprometiéndose a:

1

Desarrollar, implementar y mantener **Sistemas de Gestión** en seguridad, salud, medio ambiente y relaciones con la comunidad que cumplan con la legislación vigente y con otros compromisos asumidos por la compañía.

2

Identificar, evaluar, prevenir y controlar los riesgos que en materia de seguridad afecten a nuestros empleados, contratistas y a la comunidad en general.

3

Reafirmar como valor esencial de Transelec que **ninguna meta o emergencia operacional justifica que un trabajador se exponga a riesgos no controlados.**

4

Priorizar el cuidado del medio ambiente, manteniendo una actitud preventiva, que minimice los impactos adversos de nuestra actividad en el entorno natural y social.

5

Desarrollar relaciones de confianza, transparencia y mutuo beneficio con la autoridad, trabajadores, clientes, contratistas, proveedores y la comunidad.

6

Desarrollar y mantener para nuestros trabajadores programas de capacitación y prevención en materias ambientales, de seguridad, salud y relaciones con la comunidad, incentivando los mismos estándares en nuestros contratistas.

7

Promover y difundir los compromisos de la presente política entre nuestros trabajadores, contratistas, proveedores, clientes y la comunidad general.

8

Buscar, promover e implementar junto a nuestros clientes, proveedores y contratistas, **las mejores prácticas**, procedimientos y las soluciones tecnológicas más adecuadas para el desarrollo sustentable del sistema de transmisión.



OTROS LINEAMIENTOS EN SOSTENIBILIDAD

Ser sostenibles ambiental, social y económicamente es trascendental para el consorcio canadiense propietario de Transelec. Por eso, cada uno de los cuatro fondos de pensiones que lo compone tiene este principio como guía.

BROOKFIELD ASSET MANAGEMENT (BAM)
WWW.BROOKFIELD.COM

- Lineamientos para contribuir activamente a las comunidades en donde se desarrollan sus negocios.
- Códigos de Ética y Conducta de Negocios
- Principios de inversión

CANADA PENSION PLAN INVESTMENT BOARD (CPP)WWW.CPPIB.CA

- Adhiere a la inversión responsable de fondos no utilizados por los beneficiados, considerando prácticas como la transparencia y un perfil de bajo riesgo para promover rendimientos de la inversión seguros y a largo plazo.

BRITISH COLUMBIA INVESTMENT MANAGEMENT CORP (BCIMC)WWW.BCIMC.COM

- Prácticas de inversión responsable que otorgan variabilidad a las inversiones y los perfiles de los administradores.

PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD (PSP)WWW.INVESTPSP.CA

- Miembros de la Coalición Canadiense por el Buen Gobierno (CCGG), que promueve buenas prácticas de gobierno corporativo, así como el mejoramiento del marco regulatorio, con el fin de alinear los intereses del directorio y ejecutivos con aquellos de los grupos de interés.



2. ACCIÓN INSPIRADA POR VALORES

VALORES

Junto a un trabajo excelente, Transelec asume el desafío de impulsar un rol activo en la responsabilidad social y ambiental, promoviendo la seguridad integral como trabajadores y la motivación a vivir en un clima laboral positivo. ¿Cómo?, a través de un actuar basado en el compromiso, el respeto y la integridad.  [4.8]



➤ **Código de Ética:** Materializa el compromiso de de Transelec con mantener elevados principios morales y éticos; y especifica las normas básicas de comportamiento para quienes llevan a cabo negocios en su representación.

El Código de Ética se aplica a los directores y ejecutivos de Transelec S.A. y sus filiales.

Los principales temas abordados son: confidencialidad, beneficios y regalos, oportunidades corporativas y conflictos de interés.

➤ **Código de Conducta:** Identifica los principios que deben regir las relaciones que se dan en el contexto laboral. Más específicamente, la conducta de todas las personas que interactúan en su calidad de trabajadores, con la empresa, con el resto del personal, con clientes y con proveedores.

Los principios descritos en este código tratan de la prudencia, la probidad y la honestidad que deben regir los actos de los trabajadores de la empresa.

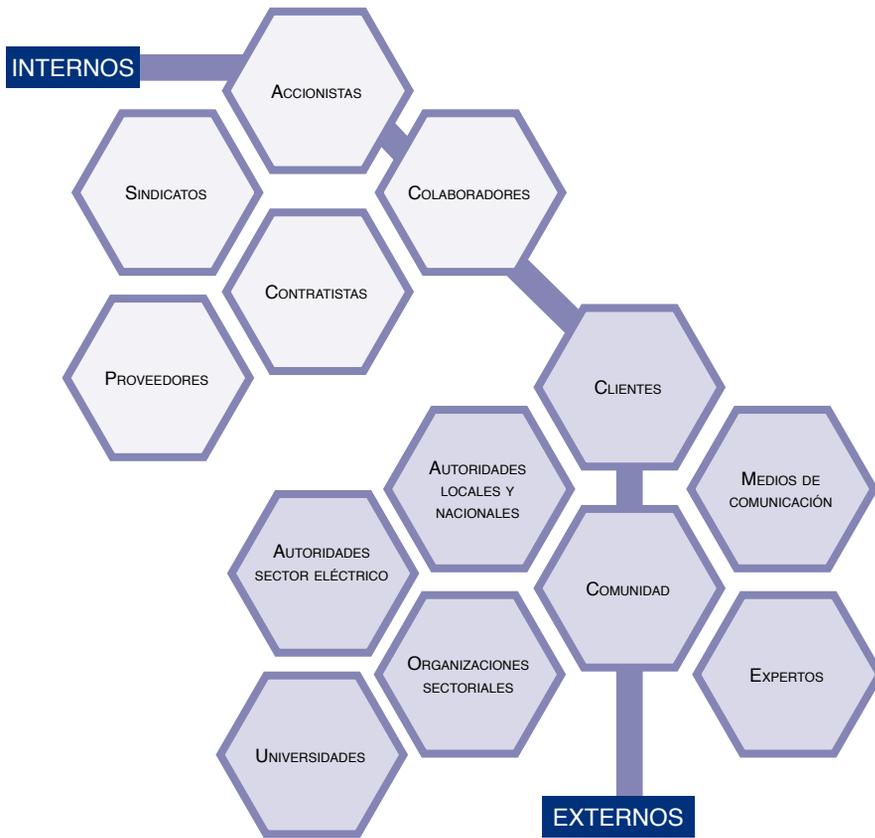
➤ **Manual de manejo de información para el mercado:** Mantiene la transparencia de las transacciones efectuadas por personas que ejercen cargos directivos o por quienes pudieran tener acceso a información de carácter reservada o confidencial, evitando la realización de operaciones basadas en el uso de esta información, y otorgando así el nivel de confianza y seguridad requerido por los inversionistas.

CÓDIGOS DE CONDUCTA

Transelec promueve un estilo de gestión y toma de decisiones responsable, que vela por los valores y el desarrollo, tanto de la empresa como de sus distintos grupos de interés.

Para ello socializa códigos conocidos y aceptados por los directores y ejecutivos, y los trabajadores respectivamente, al momento de asumir cargos, y son de amplio conocimiento entre los miembros de la empresa.  [4.6]

3. RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS



GRI [4.14] [4.15]



¿CÓMO NOS COMUNICAMOS?

INTERNOS	CANALES
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones mensuales de Directorio. • Reuniones periódicas de reporte a los miembros del directorio. • Videoconferencias.
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima organizacional. • Reuniones informativas ampliadas con el gerente general
Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas entre los representantes sindicales y la vicepresidencia de Recursos Humanos. • Comunicaciones Telefónicas. • Negociación colectiva
Contratistas y proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas de trabajo a través de administradores de contratos. • Programa Creciendo Juntos.





EXTERNOS	CANALES
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones iniciales y de trabajo. • Programa de visitas periódicas. • Encuesta de satisfacción Net Promoter Score.
Autoridades del sector eléctrico Ministerio de Economía, Ministerio de Energía, CNE, SEC, Panel de Expertos de la Ley Eléctrica, CDEC-SIC, CDEC-SING	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones, entrevistas y audiencias • Visita de las autoridades a las instalaciones. • Comunicaciones escritas. • Representación en Directorios del CDEC-SIC y CDEC-SING. • Solicitud de Concesiones para el desarrollo de Proyectos de Transmisión.
Otras autoridades nacionales y locales Ministerio del Medioambiente, SEREMIS, SAG, CONAF, CONADI, y MINVU. Municipalidades, Intendencias y Gobernaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Cartas oficiales para diversas autorizaciones durante el desarrollo de proyectos, y de comunicación durante la etapa de operaciones. • Reuniones periódicas y comunicación telefónica. • Visita a terreno e instalaciones.
Comunidad local Propietarios de terrenos donde existen instalaciones de Transelec, y vecinos de las subestaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de información sobre seguridad y el cuidado de la energía a las comunidades vecinas a las instalaciones • Reuniones informativas con la comunidad sobre el desarrollo de nuevos proyectos o eventuales cambios, • Programa de Puertas Abiertas.
Universidades	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto RET.
Medios de Comunicación nacionales y locales	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones y contacto permanente con periodistas y editores de los principales medios de comunicación a nivel nacional para dar a conocer temas relevantes de la empresa y del sector. Encuentro con medios regionales donde se emplazan las gerencias zonales de Transelec.
Organizaciones empresariales nacionales e internacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en instancias de discusión de temas relevantes para el sector eléctrico.

4. Excelencia 360

Asumiendo la nueva etapa de cambio que ha atravesado la gestión de Transelec desde 2011, uno de los grandes retos ha sido fortalecer la excelencia en la gestión y la operación de cada una de las tareas que se desarrolla. ¿Cómo conseguirlo? La compañía diseñó el PLAN DE EXCELENCIA 360°, como herramienta para motivar y entusiasmar el trabajo conjunto que impulse el proceso de transformación requerido por la empresa.

La hoja de ruta nos lleva a reforzar la excelencia en cada una de nuestras tareas a través de una propuesta innovadora que se concentra en tres focos de acción: la operación, los proyectos de inversión y las personas. De Excelencia 360° surgen tres programas específicos:

➤ **GANE**, Gestión Activa para negocios de Excelencia. Busca conseguir y asegurar el retorno deseado en la ejecución de proyectos de Inversión. GANE contempla cuatro iniciativas:

- Análisis del Portafolio, cuyo factor clave es elegir los proyectos adecuados para así entender los retornos intrínsecos del proyecto.
- Gestión Activa del Riesgo, busca gestionar de forma proactiva las incertidumbres y riesgos antes de que ocurran o reaccionar rápidamente frente a ellos.
- Etapas y decisiones, pretende asegurar un trabajo de calidad y preparar buenas ofertas, reduciendo la incer-

tidumbre sobre la inversión y garantizando un equilibrio entre las diferentes áreas y el cumplimiento formal de los puntos de decisión.

- Orientación al Mercado, esta iniciativa busca promover cercanía con autoridades y clientes para detectar oportunidades, y contar con procesos alineados a las necesidades del cliente.

➤ **MEGA**, Mantenimiento de Excelencia hacia la Gestión de Activos. Busca fortalecer un modelo que privilegia la gestión integral de los activos con énfasis en la calidad y productividad durante todo el ciclo de vida de éstos. El proceso contará con cuatro fases, desde la revisión de los actuales

procesos de mantenimiento y su documentación; pasando por la identificación de vacíos; hasta llegar a la activación del mejoramiento continuo del nuevo sistema de gestión de mantenimiento. ¿La apuesta? Avanzar el proceso desde lo que hoy llamamos mantenimiento, hacia una visión más amplia denominada “Gestión de Activos”.

➤ **TRANSFORMA:** pone el foco en las personas y analiza los procesos que hoy sustentan la Gestión de Desempeño de la compañía. Está compuesto por dos iniciativas:

- Gestión de Desempeño, programa que busca aplicar consecuencias de acuerdo con un plan acordado y

definido. Pretende perfeccionar el sistema existente instalando indicadores clave del desempeño. Promueve el diseño de un programa de desarrollo personal y de gestión de consecuencias (positivas y negativas).

- Liderazgo, busca mejorar las habilidades en personas que ocupan cargos de supervisión. Apunta a proveer a Transelec de jefes líderes y trabajadores con derecho a disentir constructivamente.



Excelencia360°
Juntos impulsamos el cambio

Cada uno de estos programas está en sintonía con el Plan Estratégico de Transelec, que plantea crecer con rentabilidad sostenible.

5. GESTIÓN DEL RIESGO

Basado en los requisitos de la ISO 14001, ISO 9001 y OHSAS 18001, el Sistema de Gestión Integrado (SGI) está orientado a la adopción de una postura proactiva y responsable en el control de las variables críticas para la calidad del servicio, de los riesgos a la seguridad y salud ocupacional, y del impacto social y ambiental generado o inducido por sus actividades.

Con miras al mejoramiento continuo en el tiempo, se asienta en los principios e intenciones declaradas en la Política de Sustentabilidad.

La estructura organizacional, las actividades de planificación, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, cumplir y mantener las Políticas de Calidad y de Sustentabilidad, son algunos de las áreas que alcanza este sistema.





Debido a la trascendencia del SGI en la consecución de los objetivos estratégicos de Transelec, la compañía implementó el denominado Comité del SGI, cuya función es dirigir el diseño y lineamientos para el mejoramiento del sistema. En él participan las Vicepresidencias de Operaciones, Ingeniería y Proyectos, RR.HH., y Asuntos Jurídicos, y la Gerencia de Asuntos

Corporativos. Durante el año 2011 se estableció el Comité Operativo, orientado a la implementación de las políticas y consecución de los objetivos del SGI, en donde participan además las Gerencias de Medio ambiente, y la Subgerencia de Salud y Seguridad Ocupacional.

Certificaciones estándares ISO 9.001, ISO 14.001 y OHSAS 18.001

BUREAU VERITAS, ORGANISMO CERTIFICADOR, REALIZÓ LAS AUDITORÍAS DE SEGUIMIENTO PARA LA CONTINUIDAD DE LAS CERTIFICACIONES ISO 9.001, ISO 14.001 Y OHSAS 18.001, EN LAS CUALES NO SE LEVANTARON NO CONFORMIDADES.

SE INCORPORÓ AL ALCANCE DE LA CERTIFICACIÓN ISO 9001 A LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE MEDIDA DE FACTURACIÓN DE LA SUBGERENCIA DE CONTROL Y TELECOMUNICACIONES Y EL ÁREA DE OPERACIÓN EN TIEMPO REAL DEL COZ NORTE GRANDE DE LA SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE REDES. DE ESTA MANERA LA COMPAÑÍA AHORA CUENTA CON TODOS SUS PROCESOS EN TIEMPO REAL DEL SIC Y SING CERTIFICADOS.

EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO ESTÁ AL CONTROL PROACTIVO Y RESPONSABLE DE LAS VARIABLES CRÍTICAS PARA LA CALIDAD DEL SERVICIO, LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES, Y EL IMPACTO SOCIAL Y AMBIENTAL.



6. ASOCIATIVIDAD

RED DE ESTUDIOS DE TRANSMISIÓN

Esta iniciativa es parte fundamental de la apuesta de Transelec por promover el progreso del país. En ella convergen los intereses de nuestra compañía con los de las universidades más prestigiosas de Chile en torno al desarrollo sustentable del sistema eléctrico nacional.

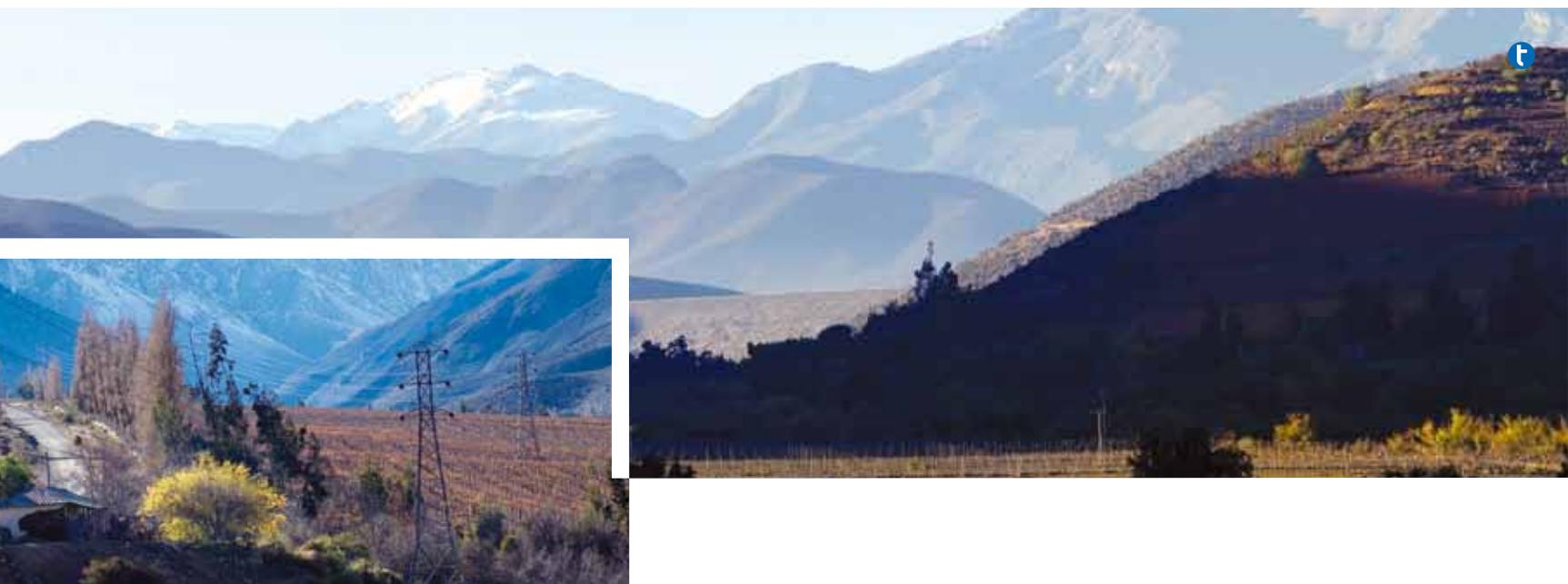
La **Red de Estudios de Transmisión** busca impulsar la colaboración con las casas de estudio incentivando el intercambio de experiencias y conocimientos en el área de transmisión eléctrica.  [EU8]

¿Para qué?

PARA CONVERTIRSE EN UNA PLATAFORMA PARA EL DESARROLLO Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO CON LAS UNIVERSIDADES; ADEMÁS DE DESARROLLAR Y OPERAR SISTEMAS DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA EFICIENTES, CONFIABLES Y SUSTENTABLES, QUE INCORPOREN LAS MEJORES PRÁCTICAS DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA.

¿Cómo conseguirlo?

A TRAVÉS DEL INTERCAMBIO ACADÉMICO Y EL DESARROLLO DE TRABAJOS DE MEMORIAS Y TESIS; DEL PATROCINIO EN PROGRAMAS DE DOCTORADO; DEL FINANCIAMIENTO DE INVESTIGADORES, PROFESORES VISITANTES O POST-DOC Y DE LA COORDINACIÓN CON EVENTOS Y PUBLICACIONES ACADÉMICAS, ENTRE OTROS.



PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES SECTORIALES

Acción RSE. Fundada por el sector empresarial chileno en mayo de 2000, esta organización sin fines de lucro surgió para instalarse como referente nacional en el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Asociación de Empresas Eléctricas A.G.

Reúne a las empresas del sector eléctrico. Andrés Kuhlmann, gerente general de Transelec, es director titular de la Asociación.

Chicier, Comité Nacional Chileno de la Cier (Comisión de Integración Eléctrica Regional). Es una Organización No Gubernamental cuyo principal objetivo es promover y alentar la integración de los sectores eléctricos regionales. Está compuesta por las empresas eléctricas y organismos sin fines de lucro vinculados a los sectores eléctricos nacionales de los diez países de Iberoamérica.

Comité Chileno del Cigré (Consejo Internacional de Grandes Redes eléctricas). Asociación no gubernamental, internacional y permanente, sin fines de lucro. Su objetivo principales el desarrollo e intercambio del conocimiento entre los especialistas de todos los países del mundo. Incluye el ámbito de la producción y el transporte de la electricidad en alta tensión.

Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA).

Federación gremial, sin fines de lucro, que reúne a empresas y gremios vinculados al sector industrial chileno.

GRI [4.13]

Gerencia Zona Central

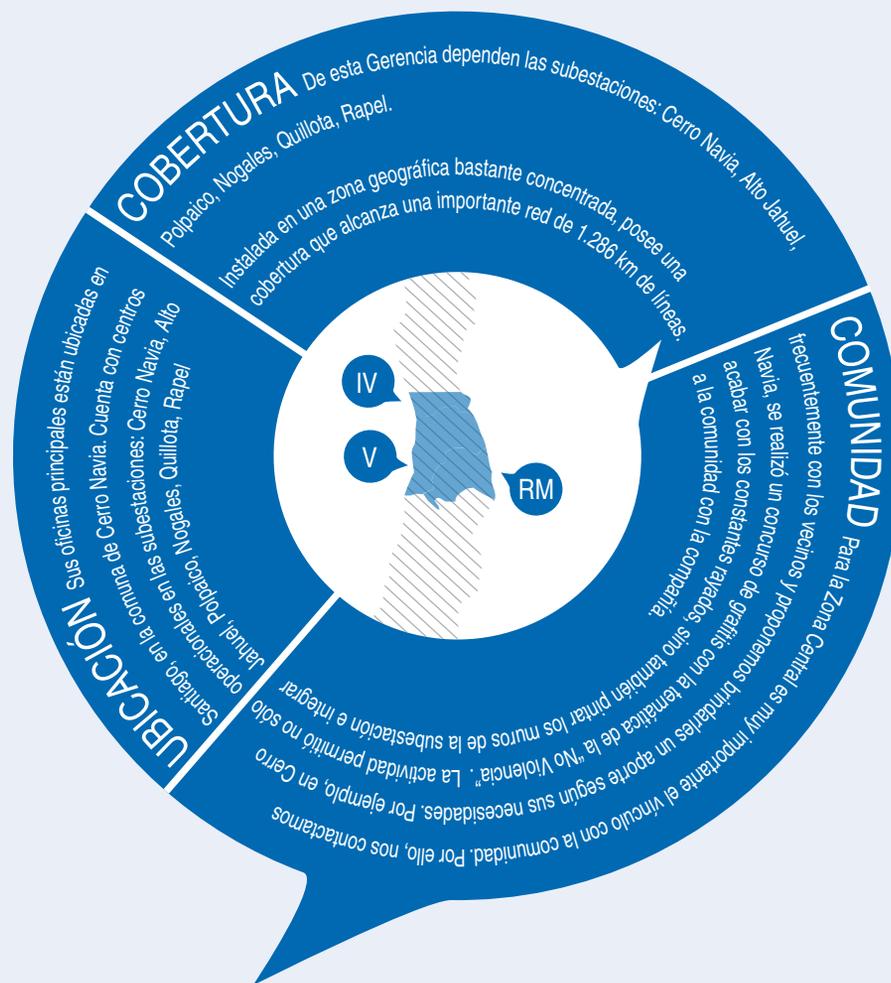
CARACTERÍSTICAS

Sirve a la zona de mayor consumo de electricidad de Chile: la zona central, que incluye las regiones Quinta, Metropolitana y parte de la Sexta. Aquí trabajan 41 personas, para atender la importante red de la que estamos a cargo. Esta transporta la energía proveniente de centrales hidroeléctricas y térmicas que abastecen a zonas urbanas, agrícolas e industriales de la zona centro.

El profesionalismo y la colaboración entre las zonas, son virtudes que nos caracterizan. Tal como ocurre en otras gerencias zonales, en la zona central la prioridad son las personas y su seguridad, lo que se materializó en 2011 pues no se contó ningún accidente. Este año, Cerro Navia se destacó por la gran cantidad de obras que se pusieron en pie, muy importantes en el sistema eléctrico del país.

PROYECTO EXCELENCIA 360

Como Gerencia Zonal ya hemos tenido diversas reuniones para la entrega de información sobre el programa Excelencia 360. Ya conocemos los tres proyectos que lo componen: Mega, Transforma y Gane. En Transforma hemos sido la gerencia piloto y recibimos asesoría de una consultora externa.



CLIENTES

Se produce una importante relación con los clientes ya que en las subestaciones existen instalaciones de otros propietarios como Chilectra o Colbún. Con ellos tenemos una muy buena relación, que se traduce ya sea en gestión operacional (coordinación de operación de sus instalaciones); desarrollo de obras de ampliación o reemplazo de equipos de las instalaciones.



PERSONAS

Nuestra experiencia es que una buena relación hace más ameno el quehacer, la gente trabaja con mayor agrado y se obtiene mayor productividad, donde intentamos ayudarnos cuando alguno tiene un problema o padece una enfermedad. Casi

todos son amigos, pero logran guardar la estructura de organización. Existe interacción y apoyo entre las áreas, en especial entre actividades de Operaciones y Mantenimiento, entendiendo el trabajo de la organización como un todo.

Para Transelec, y en especial para esta Zona, el sentido de pertenencia a la empresa es trascendental, los más antiguos sienten que la compañía es gran parte de su vida. Por ello, buscamos mantener a las personas con buen desempeño y evitar la rotación de los más nuevos.

Eso sí, no hay dudas de que la principal contribución de Transelec al país es la óptima calidad de servicio que se ha tratado de mantener, además del vínculo con las comunidades más próximas a las instalaciones de la empresa y la apertura a prestar colaboración a nuestros clientes y público en general.

Yo empecé a trabajar en el año 1971 en Santa Rosa. Cuando nos constituimos como Transelec trabajé en Apoquindo hasta 2000, año en que me cambié a Cerro Navia.

Acá el ambiente es familiar, hay más camaradería al ser menos gente. Por ejemplo, yo tuve un problema cardíaco y todos los “linieros” me hicieron sentir su preocupación a través de sus saludos y atenciones. Somos parte de una familia, existe una amistad bien grande, tanto en la administración local como regional. La actividad nuestra es bastante movida, muchas veces tenemos contingencias que nos hacen salir del programa. Pero creo que siempre existe reconocimiento desde la jefatura, te dan a conocer que lo estás haciendo correctamente y eso motiva a seguir haciendo bien las cosas.

Pese a que hay buena relación con la comunidad, no estamos libres de tener ciertos inconvenientes en casos puntuales. En Alto Jahuel, por ejemplo, realizamos un cambio de conductor para mejorar la transmisión, pero un propietario pensó que estábamos transformado las líneas, impidiendo la entrada al recinto, y lo que faltó fue comunicación. Creo que como empresa debiéramos fortalecer ese ámbito.

Eso sí, no hay dudas de que la principal contribución de Transelec al país es la óptima calidad de servicio que se ha tratado de mantener, además del vínculo con las comunidades más próximas a las instalaciones de la empresa y la apertura a prestar colaboración a nuestros clientes y público en general.

JUAN ARAYA
Analista de Líneas Zona Centro

An aerial photograph of a landscape. In the foreground, there is a large industrial facility, likely a power plant or refinery, with numerous structures and piping. Behind it are several large, rectangular agricultural fields, some of which appear to be planted with crops like corn or soybeans. In the background, there are rolling hills and mountains under a blue sky with scattered white clouds. A vertical blue bar is overlaid on the right side of the image, containing the text 'CONTRIBUCIÓN ECONÓMICA' in white, bold, uppercase letters.

CONTRIBUCIÓN ECONÓMICA

1. Enfoque de Gestión:

En todas sus operaciones Transelec considera que por medio de la ejecución del negocio de transmisión contribuye al crecimiento económico, tanto propio como externo. Ello se visualiza a lo largo de la cadena de valor de la empresa, destacando tres temáticas fundamentales:

- Mantener relaciones de largo plazo con los proveedores, contribuyendo siempre al desarrollo económico de los emprendimientos locales.
- Mantener solidez económica interna, que permita entregar un aporte económico seguro a sus trabajadores y accionistas.
- Contribuir a la confiabilidad del suministro eléctrico.

[DMA]



2. DESARROLLO DE PROVEEDORES

POLÍTICA DE APROVISIONAMIENTO

La gestión de los proveedores de Transelec está orientada a mantener relaciones de largo plazo con el objetivo de asegurar la entrega de bienes y servicios según las necesidades de los proyectos y operaciones de la empresa.

Esto debe siempre estar acompañado por evaluaciones donde los proveedores aseguren el respeto permanente por el medio ambiente, especialmente en los materiales usados en los equipos y sus embalajes, los cuales deben siempre estar autorizados por la legislación medioambiental de Chile.

En términos sociales, Transelec se preocupa de que todos sus proveedores cumplan con la legislación vigente en Chile, la cual condena las violaciones a los derechos humanos y promueve su cumplimiento.  

Para certificar el cumplimiento de los requisitos del negocio, medioambientales y laborales, Transelec cuenta con el “Registro de Proveedores y Contratistas de Transelec”, el cual permite la selección, evaluación y control, en base a sus antecedentes y las certificaciones que posee en las diferentes materias.

Pronto Pago

LA POLÍTICA DE PAGO NORMAL DE TRANSELEC ES A 30 DÍAS, OFRECIÉNDOSE ADEMÁS A LOS PROVEEDORES LA POSIBILIDAD DE ADELANTAR SUS PAGOS POR MEDIO DEL PROGRAMA PRONTO PAGO, DISPONIBLE DESDE MAYO DE 2011.

ESTE SISTEMA RESULTA MÁS CONVENIENTE PARA LOS PROVEEDORES EN TÉRMINOS DE COSTOS EN COMPARACIÓN CON LAS OPCIONES QUE OFRECE EL MERCADO FINANCIERO PARA ANTICIPAR FACTURAS (FACTORING).

NO EXISTEN RESTRICCIONES PARA HACER USO DE ESTE SISTEMA, A EXCEPCIÓN DE LOS CUMPLIMIENTOS LEGALES.

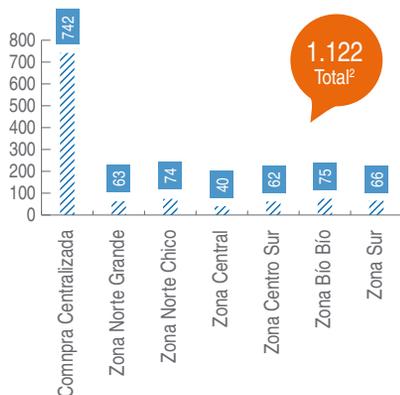
PROVEEDORES LOCALES

Transelec trabajó con 1.131 proveedores durante 2011, de los cuales el 66% correspondió a compras centralizadas gestionadas por la Subgerencia de Abastecimiento, ubicada en oficinas centrales. Por su parte, los contratos establecidos directamente desde las Gerencias Zonales corresponden a las compras locales.

Según este criterio, **33%** de los proveedores de Transelec son locales.¹

GRI [EC6]

NÚMERO DE PROVEEDORES DE TRANSELEC 2011, SEGÚN GERENCIA ZONAL



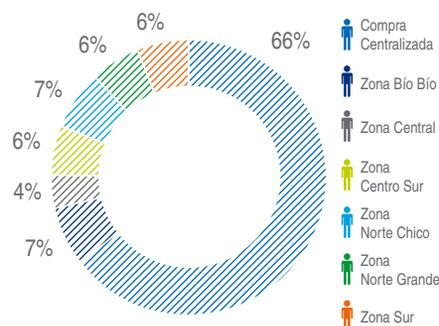
¹ Número obtenido a partir del recuento de las órdenes de compra emitidas en 2011. Se hace énfasis en que el término 'proveedores locales' refiere a las compras realizadas desde las gerencias zonales.

² Total no incluye proveedores asociados a Proyecto Energía Austral.

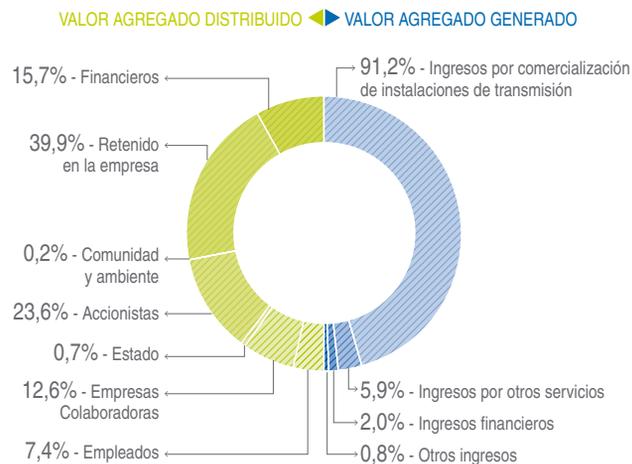




PROVEEDORES SEGÚN GERENCIA ZONAL 2011



VALOR AGREGADO GENERADO Y DISTRIBUIDO DE TRANSELEC, EN USD MILLONES



3. DESARROLLO ECONÓMICO DE LA EMPRESA

Los ingresos de Transelec, medidos en dólares, disminuyeron un 0,7% durante 2011 en relación al año anterior, manteniéndose como principal fuente de ingresos la comercialización de instalaciones de transmisión.

Casi el 40% del valor generado en 2011 fue reinvertido en la empresa, siendo un 16% mayor en relación con el año anterior, el mismo incremento porcentual registrado a las empresas colaboradoras durante el período 2011. Por su parte, lo distribuido a empleados, comunidad, Estado y financieros se mantuvo en torno a las mismas proporciones de 2010. El monto destinado a accionistas, en cambio, disminuyó en 24%.

Pérdidas en la transmisión

DURANTE EL AÑO 2011, DISMINUYÓ EL PORCENTAJE DE PÉRDIDAS DE TRANSMISIÓN DE UN 3,53% A UN 2,89%.

GRI [EU12]

PÉRDIDAS DE LA ENERGÍA EN TRANSMISIÓN DE TRANSELEC



TIEMPO EQUIVALENTE DE INTERRUPCIÓN TRANSELEC (MINUTOS)



4. DISPONIBILIDAD Y CONFIABILIDAD

La confiabilidad del sistema es un tema fundamental para Transelec, por eso posee procedimientos para trabajos de Emergencias en Líneas de Transmisión, los cuales fijan soluciones estándares para reemplazos de estructuras, disponibilidad de repuestos y otros.

La empresa cuenta en todas sus instalaciones con repuestos y unidades de respaldo, así como también con sistemas de comunicaciones propios con sus respectivos apoyos y el sistema SCADA (Supervisión, Control y Adquisición de Datos).

Las personas también constituyen parte fundamental en la preparación de la empresa para enfrentar desastres. Los programas de capacitación permiten que en caso de una emergencia, las acciones y decisiones se tomen mayoritariamente a nivel local y en terreno, dando cuenta del compromiso y la polifuncionalidad de quienes la integran. GRI [EU6]

INTERRUPCIONES

Para registrar y analizar el comportamiento del sistema de transmisión, se usa el TEI (Tiempo Equivalente de Interrupción), que representa el total de energía no suministrada a los clientes libres y regulados y se expresa como minutos equivalentes de interrupción durante la hora de demanda máxima del Sistema.³

DURANTE EL AÑO 2011, EN EL SIC SE REGISTRARON 30 DESCONEXIONES POR CAUSA PROPIA DE INSTALACIONES DE TRANSELEC, QUE GENERARON DESABASTECIMIENTO DE ENERGÍA, LO QUE REPRESENTÓ UN TEI DE 24,4 MINUTOS EN EL SISTEMA.

POR SU PARTE, EN EL SING, EL TEI ALCANZÓ UN VALOR DE 8,7 MINUTOS-SISTEMA A CAUSA DE UNA DESCONEXIÓN FORZADA.

GRI [EU28] [EU29]

³ Comúnmente para responder la frecuencia de la interrupción de energía se utiliza el índice SAIFI (System Average Interruption Frequency Index), el cual no es aplicable a la transmisión troncal. Por su parte, la duración de los cortes de energía comúnmente se miden con el índice SAIDI (System Average Interruption Duration Index), que tampoco aplica para esta industria.

5. SISTEMA ELÉCTRICO EN EL PAÍS

El servicio que entrega Transelec es fundamental para la calidad de vida y el desarrollo del país, en la medida en que el suministro eléctrico es necesario para la ejecución de gran cantidad de tareas que mantienen en funcionamiento a Chile. Esto exige contar con energía confiable y eficiente.

Para desarrollarse y poner en actividad el potencial que tiene, un país requiere electricidad. La transmisión de energía eléctrica es fundamental en el desarrollo de las comunidades y de la actividad empresarial, productiva y económica, así como indispensable para el funcionamiento general del territorio nacional y su interconexión. En el contexto del desarrollo sostenible, la influencia económica indirecta de Transelec en la sociedad puede ser visualizada desde la perspectiva del crecimiento de la compañía y el crecimiento. Una de las condiciones necesarias para el desarrollo en las distintas zonas del país, es la disponibilidad de electricidad, lo cual

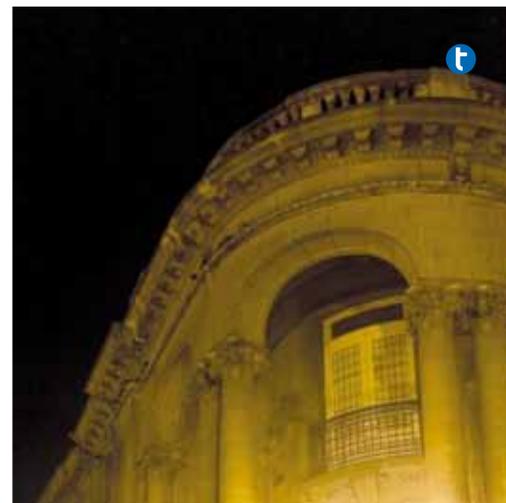
es posible en gran parte por el desarrollo de la expansión y cobertura de las líneas de transmisión.  [EC9]

La compañía ha llevado a cabo esta tarea al poner la seguridad del flujo eléctrico como su prioridad número uno, tendiendo a reforzar los medios que permitan anticipar riesgos y mantener el sistema dentro de los parámetros de confiabilidad requeridos por la ley, como el criterio de contingencia simple o N-1.⁴

Un sistema confiable se caracteriza por:

- **Seguridad**, soportando contingencias tales como cortocircuitos y pérdida de elementos del sistema sin afectar el suministro;
- **Calidad**, entregando un servicio continuo y con los estándares que establece la normativa técnica; y
- **Suficiencia**, contando con la capacidad para abastecer la demanda eléctrica total.

⁴ Es la capacidad que tiene un sistema de continuar operando aun cuando uno de sus componentes presente una falla y deje de funcionar. N-1 responde a un criterio general que regula la capacidad de un sistema de soportar la salida de k elementos de generación, red y/o demanda, sin violar los límites operacionales ni tampoco dejar de abastecer la demanda. N representa al número de elementos que forman parte de la red, y 1 es el elemento que se puede quitar sin que la red de transmisión colapse.



Gerencia Zona Centro Sur

CARACTERÍSTICAS

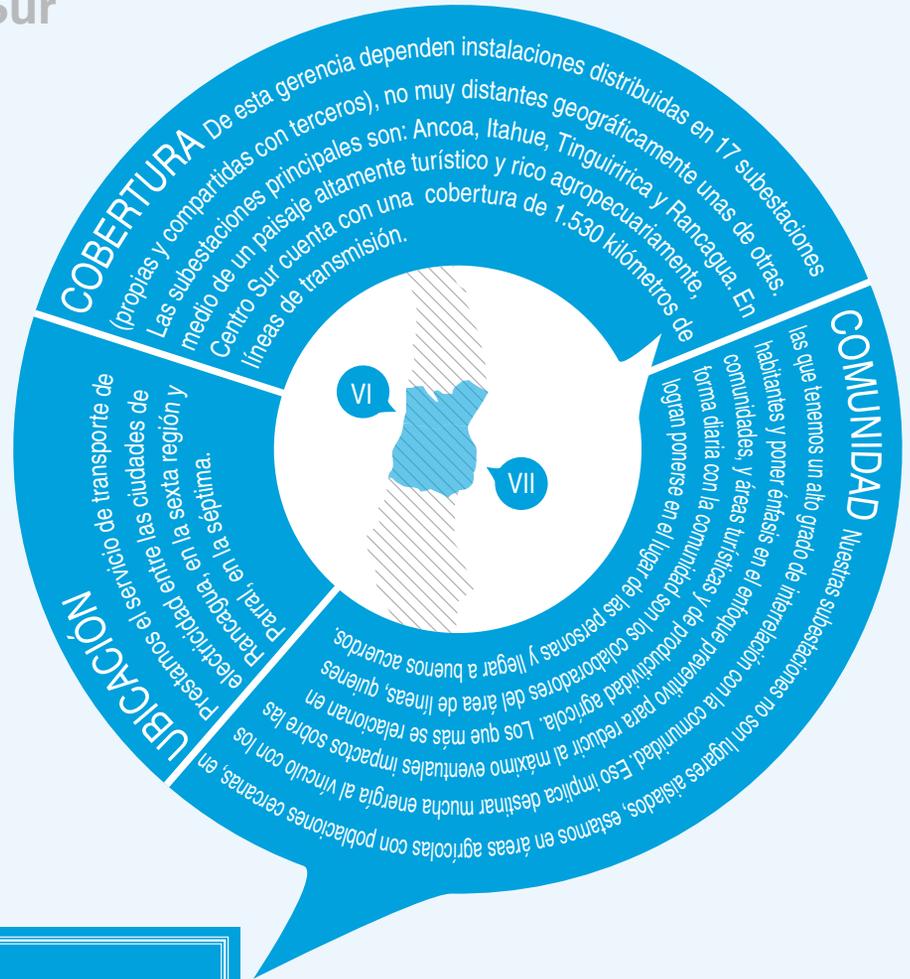
Provee de transmisión de energía a las centrales hidroeléctricas más importantes del Maule y sur del país por el cual fluye gran parte de la energía del país.

Emplazada en una zona de alta riqueza agrícola y atractivo natural, esta zona se estructura en base a cinco áreas: Operaciones, que se encarga de velar por el correcto funcionamiento de las instalaciones y en la coordinación las acciones sobre los equipos de alta tensión; Líneas de Transmisión, encargada de mantener el buen estado las líneas; Equipos Primarios, que mantiene los equipos de alta tensión, y Áreas de Sistema de Control y Telecomunicaciones centrado principalmente en todos los automatismos para la operación del sistema. El área transversal de servicios corresponde a Administración.

PROYECTO EXCELENCIA 360

Uno de los puntos fundamentales que ha considerado la aplicación de este plan en Centro Sur ha sido la comunicación eficaz de todos los detalles de este, aplicando nuevas fórmulas para ello mediante la realización de diversas charlas y de visitas de ejecutivos de la empresa, que vienen de Santiago para conversar con sobre el tema.

Buscamos que la gente sienta confianza en que esto es un proceso necesario para Transelec y en la medida que todos nos sintamos comprometidos en estos cambios, tendrá excelentes resultados. Por ello, invitamos a participar e involucramos a los trabajadores, mostrando qué significa cada uno de los pilares de Plan Excelencia 360.



CLIENTES

Endesa y Pacific Hydro son algunos de nuestros principales clientes. Tenemos un contacto fluido con ellos y generamos instancias para conocer a nuestros pares en las otras empresas.

En zona centro sur, damos prioridad a los clientes, atendiendo con máxima diligencia sus requerimientos y manteniendo una permanente comunicación con ellos.



PERSONAS

Nuestro trabajo es demandante y cada cosa que hacemos tiene importantes consecuencias en el sistema eléctrico. La gente que trabaja aquí sabe esto y hemos aprendido a convivir con ello, entendiendo nuestro trabajo como un servicio público. Por ello, es importante que el ambiente

laboral sea grato, contamos con un equipo armónico. Aquí Ika gente es alegre, solidaria y cordial. En general, se apoya mucho a las personas cuando se encuentran en situaciones complejas. Se incentiva aquí que el área administrativa esté muy orientada a la gente, atenta a sus necesidades. Nos gusta

organizar actividades, tener momentos de esparcimiento, y que estos sean lo mejor posible. El premio para nosotros es hacer las cosas y que el 99% está contento, sin que nos quite el ánimo cuando hay algún comentario negativo. En ese sentido, hacemos una diferencia.

Otro aprendizaje ha sido la relación con nuestros vecinos. Aquí nos vinculamos mucho con los vecinos y a veces también recibimos reclamos, entonces vamos y escuchamos a las personas para entender el problema, y entregar explicaciones y soluciones adecuadas.

Postulé a la empresa en Santiago el año 1989, fui seleccionado y debí partir a Temuco. En ese entonces me desempeñé como liniero, era un trabajo nuevo para mí, yo era técnico eléctrico y no conocía nada de líneas de alta tensión. Fue un largo camino que pasó por la privatización y luego la tercerización. Pese a ello, siento que mi trabajo ha sido siempre bien reconocido en la compañía. Habiendo sido contratista entre el 2000 y el 2005, me siento conforme con lo que tengo en Transelec.

Desde diciembre de 2005 empecé a desempeñarme como inspector de mantenimiento de líneas. He conocido la zona, dándome cuenta, por ejemplo, de que el arbusto crece muy rápido, porque además de que llueve mucho, hay mucho sol, se dan las dos condiciones. Otro aprendizaje ha sido la relación con nuestros vecinos. Aquí nos vinculamos mucho con los vecinos y a veces también recibimos reclamos, entonces vamos y escuchamos a las personas para entender el problema, y entregar explicaciones y soluciones ade-

cuadas. Nos esforzamos por mantener una relación excelente con la ciudadanía. La presión, es una de nuestras preocupaciones más fuertes. Aquí todo es urgente, el ritmo es muy intenso. Tal vez falta mejorar el sistema de ingreso y manejo de datos, creo que nos podríamos apoyar en herramientas que hagan más liviana esta parte.

Con todo,debo reconocer que desde que partí me enamoré de esta empresa. Transelec ha recorrido un camino hacia cambios muy positivos. Ha habido mejoras en las relaciones con la jefatura. Por su parte, el área de Líneas siempre se ha destacado por ser muy familiar. Hasta hoy hablamos de la “familia liniera”, es como una tradición. Incluso nosotros nos decimos “Lineoterapia” porque somos alegres, la persona que va para allá un rato sale más contento.

Freddy Muñoz
Inspector de Mantenimiento de Líneas
Centro Sur.



NUESTROS COLABORADORES

1. Enfoque de Gestión:

El principal activo de Transelec: las personas

Los valores de la compañía: excelencia, integridad, compromiso y respeto, reflejan el perfil de la gente que buscamos para trabajar en Transelec. No sólo tienen que ser personas de excelencia, también gente íntegra y que promueva el respeto profesional tanto de la gente nueva que llega como de aquellos que se van.

En Transelec, la orientación estratégica de políticas y decisiones se basa en dos objetivos fundamentales: la productividad laboral y la satisfacción en el trabajo. La productividad laboral implica el logro de objetivos, en tanto que la satisfacción en el trabajo implica realización en un contexto de seguridad y ética en la empresa.

Como empresa líder en el rubro de la transmisión, Transelec entiende como fundamental la formación y generación de conocimiento. Nuestro cometido y posición exige mucha planificación y preparación. Para eso trabajamos en un equipo de gestión del conocimiento que permita mantener estándares de calidad y estar en la primera línea de sistemas eléctricos a nivel mundial; buscamos desarrollar, transferir y consolidar el conocimiento de la compañía y comunicarlo entre los empleados.

[DMA]

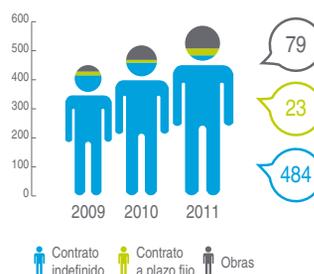


DESAFÍOS 2012

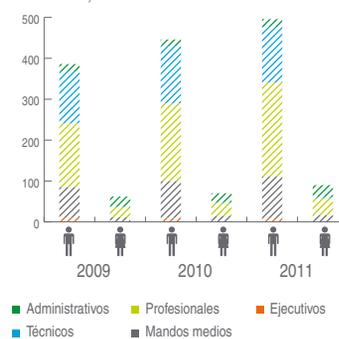
Los principales retos para nuestra compañía este año son fundamentalmente:

- Avanzar más en la sistematización del conocimiento.
- Fortalecer el reconocimiento de fallas, incluso en un contexto de excelencia de operaciones.
- Desarrollar engagement con los trabajadores.
- Ser capaces de mejorar la organización de manera acorde a los cambios de estrategia de trabajo.
- Desarrollar mayormente las áreas y posibilidades de capacitación.

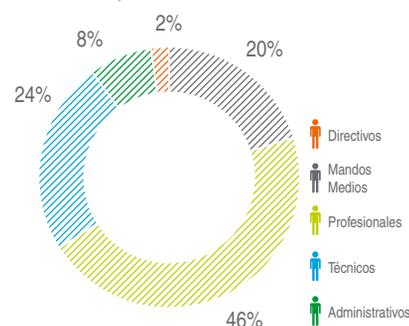
DOTACIÓN DE PERSONAL DE TRANESELEC, POR TIPO DE CONTRATO



DOTACIÓN DE PERSONAL DE TRANESELEC, POR ESTAMENTOS Y SEXO



DOTACIÓN DE PERSONAL DE TRANESELEC, POR ESTAMENTOS



2. EQUIPO

COLABORADORES PROPIOS

Durante 2011, trabajaron 586 colaboradores, aumentando en 13,6% la dotación respecto del año 2010. Entre ellos, el 82,6% tenía un contrato indefinido, el 3,9% estaba contratado a plazo fijo y el 13,5% por obras. **GRI [LA1]**

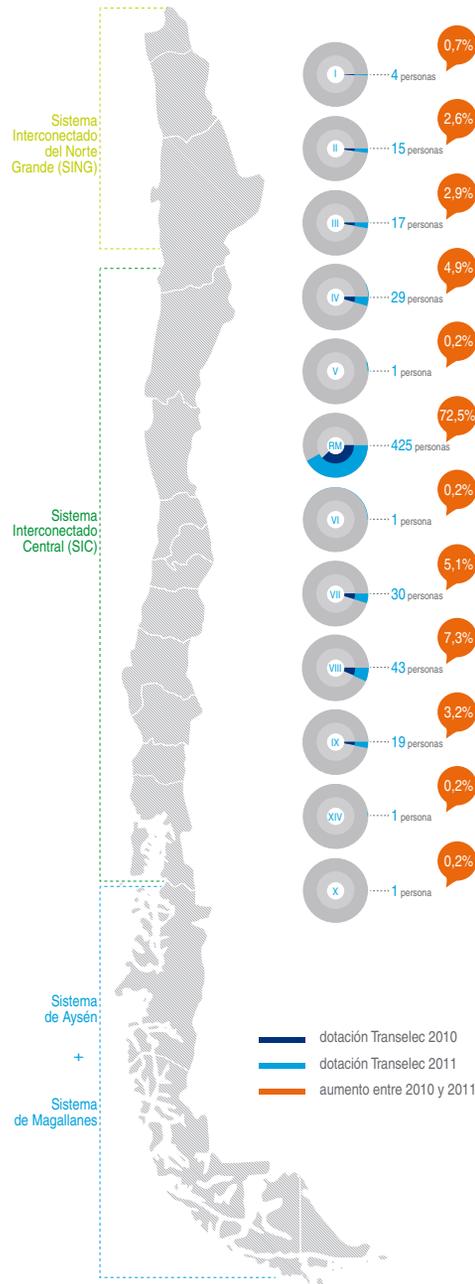
La mayoría de los colaboradores de Tranelec son **profesionales**, representando un

46,2% de la dotación total. Los técnicos representan

el **23,9%** y el

20,3% son mandos medios.

DOTACIÓN DE PERSONAL
DE TRANSELEC POR REGIÓN



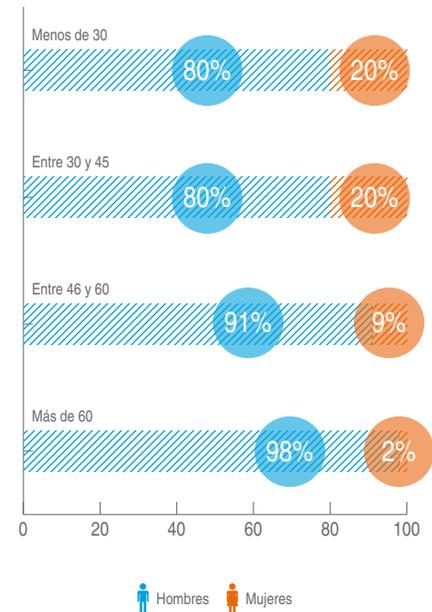
El 72,5% de los colaboradores de Transelec en 2011 trabajan en la Región Metropolitana, habiendo experimentado un aumento de 66 personas respecto del año anterior.

La mayoría de los trabajadores de Transelec son hombres, lo que tiene relación con la **disponibilidad de profesionales especializados en el sector eléctrico. El 84,6% de la dotación total fueron hombres en 2011**, lo cual se ve reflejado en todos los estamentos, excepto el Administrativo.

GRI [LA13]

No obstante, en los grupos de trabajadores más jóvenes vemos mayor presencia de mujeres: **entre las personas menores de 45 años trabajan 75 mujeres.**

COLABORADORES POR EDAD Y SEXO (2011)



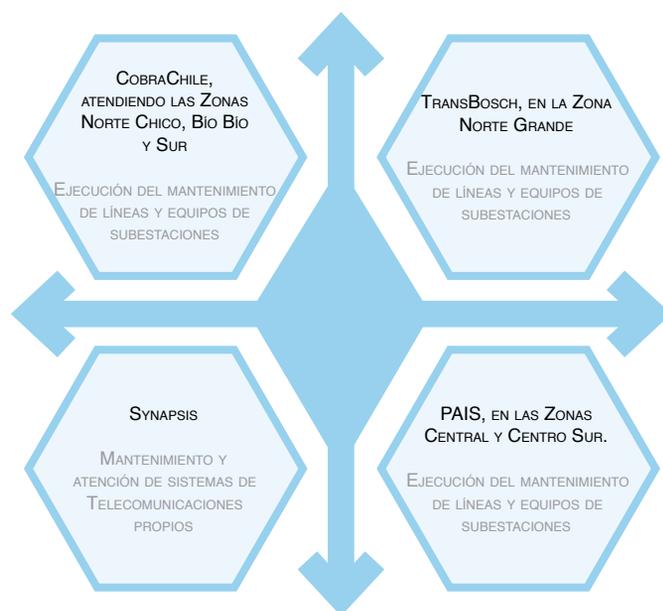
CONTRATISTAS

En promedio, mensualmente durante 2011 trabajaron 1.899 contratistas en labores de construcción y 190 en tareas de mantenimiento.

Durante el período comprendido entre los años 2008 y 2013, los trabajos de mantenimiento se han fragmentado entre cuatro empresas especialistas. Tres de éstas atienden las Líneas y Equipos y una las Telecomunicaciones.

¿Cuáles son sus funciones?

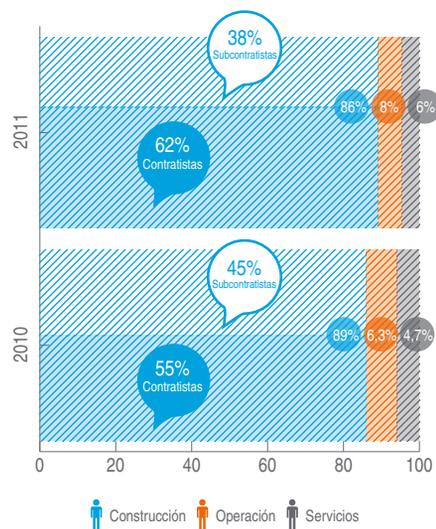
SE DEDICAN FUNDAMENTALMENTE ALMANTENIMIENTO PREVENTIVO, MANTENIMIENTO CORRECTIVO Y ATENCIÓN DE FALLAS EN LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN, LOS EQUIPOS DE ALTA TENSIÓN DE SUBESTACIONES Y LOS SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES.



En 2011, la cantidad de contratistas y subcontratistas disminuyó en **12,7%**.

Esto principalmente por la reducción en los subcontratistas, dado que el número de contratistas se mantuvo. Como los años anteriores, los subcontratistas participaron sólo en las etapas de construcción. **GRI [EU17]**

DÍAS TRABAJADOS POR CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS EN PROYECTOS EN INSTALACIONES DE TRANSELEC





ROTACIÓN

En 2011, 52 personas dejaron la organización, correspondiendo al 10,7% de la dotación de colaboradores con contrato indefinido que trabajan en la empresa.

GRI [LA2]

Se considera que el personal vigente al 31.12.2011 se mantiene en la empresa

hasta la edad legal para jubilar y luego del grupo así definido se considera el personal que jubilaría entre los años 2017 y 2022. Entre dichos años, jubilaría el 10,8% de la planilla actual de colaboradores, en total, 55 personas, concentrándose especialmente en la Región Metropolitana con 31 trabajadores.

GRI [EU15]

Durante el año 2011, **ocho mujeres salieron con permiso maternal**, de las cuales el **100%** volvió a sus puestos de trabajo terminado dicho periodo.

Transelec siempre se esfuerza por dar las mejores condiciones para el trabajo de las mujeres y respeta siempre el Código del Trabajo.

GRI [LA15]

ROTACIÓN DEL PERSONAL DE TRANSELEC, POR GÉNERO Y EDAD*

		2010		2011	
		Nº	%	Nº	%
Sexo	Hombre	22	4,8	47	9,7
	Mujer	9	2,0	5	1,0
Edades	Menor de 30	5	1,1	7	1,4
	Entre 30 y 40	8	1,7	23	4,8
	Entre 41 y 50	6	1,3	7	1,4
	Entre 51 y 60	3	0,7	6	1,2
	Más de 60	9	2,0	9	1,9
TOTAL		31	6,8	52	10,7

* No se incluye personal por obras ni personal con contrato fijo en el período. Se incluye personal que se acogió a jubilación.



3. CÓMO TRABAJAMOS

SEGURIDAD

Todos los trabajadores de Transelec reciben inducción sobre los riesgos de sus labores mediante una capacitación formal realizada con el apoyo de la Mutual de Seguridad. Se exige a las empresas Contratistas y Subcontratistas, mediante registros verificables, que todo su personal cumpla con la capacitación requerida para el desempeño seguro de su cargo. La capacitación entregada se basa en la prevención de los riesgos propios del rubro y en el análisis de las causas básicas de los accidentes ocurridos para evitar su reiteración.

Todos los trabajadores reciben en forma gratuita, de acuerdo a lo establecido legalmente, todos los elementos de protección personal necesarios para el desempeño de su cargo, con el objeto de preservar su integridad física de los riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Estos son remplazados por desgaste. Igual cumplimiento se exige de contratistas y subcontratistas.

Durante 2011, no se registraron en Transelec accidentes, de modo que los índices de Accidentabilidad, Gravedad y Siniestralidad, así como la Frecuencia de Accidentes corresponden a 0 (cero). Tampoco se contabilizaron enfermedades profesionales, ni víctimas mortales.¹



LA POLÍTICA GENERAL RELATIVA A LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, TANTO PROPIOS COMO DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS, ESTÁ INCORPORADA EN LA POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD DE LA EMPRESA Y CONSIDERA ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS PRODUCTO DEL ANÁLISIS DE LAS CAUSAS BÁSICAS DE LOS ACCIDENTES.

De acuerdo con la OHSAS 18.001, existe un Sistema de Gestión Integrado para el monitoreo permanente de los estándares establecidos en materia de prevención de riesgos, extensivo a los contratistas y subcontratistas para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de subcon-

¹ No se cuentan los accidentes laborales sin tiempo perdido o de trayecto.



tratación. Se incentiva el reporte de las condiciones y acciones inseguras con objeto de implementar medidas correctivas o de control de los riesgos identificados. Todos los contratistas y subcontratistas fueron capacitados en temas de salud ocupacional y seguridad.

GRI [EU18] [EU16]

Por eso en nuestra compañía la prevención de riesgos está incorporada en todas las actividades y procesos laborales. Esto es clave ya que debido a las características propias de la empresa, sus trabajadores están expuestos a riesgos al desempeñarse en las cercanías de instalaciones energizadas con altos niveles de voltaje. La gestión de esta temática durante los últimos años, se ha apreciado en una constante disminución en la cantidad de accidentes, así como también en la gravedad de éstos. También en la participación de los trabajadores en espacios dedicados a cuidar la vida y seguridad de sus compañeros.



Sr. Fernando Hartwig, Subgerente Seguridad, Salud Ocupacional y Calidad, Transelec.

Sra. Gema Zúñiga, Jefa Área Seguridad y Salud Laboral, Endesa Chile, Grupo Enersis.

Sr. Ulises Bogueño, Subgerente Higiene, Seguridad y M. Ambiente, Empresas Emel.

El **100%** de los trabajadores están representados en los *Comités Paritarios, tanto en proyectos como operaciones. En total, 42 colaboradores participan activamente en el Comité más 7 directivos.* GRI [LA6]

GEPE

EL GRUPO DE ENCUENTRO DE PROFESIONALES DE ENERGÍA (GEPE), ES UN EQUIPO PROVENIENTE DE LAS EMPRESAS DEL RUBRO ENERGÉTICO ADHERENTES A LA MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC, CUYA MISIÓN CONSISTE EN PROMOVER UNA MESA COLABORATIVA PARA EL DESARROLLO E INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS, INFORMACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS ENTRE LOS ESPECIALISTAS TÉCNICOS EN MATERIAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. IGUALMENTE, SE ORIENTA A MEJORAR HERRAMIENTAS DE GESTIÓN, RELACIONADAS CON LA PROTECCIÓN DE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE ENERGÍA.

A LA FECHA, CUENTA CON MÁS DE 25 EMPRESAS INTEGRANTES. EL DIRECTORIO ESTÁ COMPUESTO POR REPRESENTANTES DE LAS ÁREAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, MEDIO AMBIENTE Y SUSTENTABILIDAD, PERTENECIENTES A ENDESA, TRANSELEC, EMEL Y ABASTIBLE.

LOS ACOMPAÑAN PROFESIONALES DE LA MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC.



Otros programas específicos orientados a la prevención y control de riesgos para la salud laboral corresponden a:

- El programa de protección contra rayos UV tiene por objetivo dar cumplimiento a la normativa legal vigente sobre esta materia y difundir las medidas de prevención entre el personal propio y de contratistas, incentivando y capacitando sobre el uso de los elementos de protección personal que se proporcionan a los trabajadores.
- El curso de conducción 4x4 mantiene al personal actualizado en técnicas y entrenamiento para este tipo de conducción.
- Cada 2 años Transelec realiza para sus colaboradores el curso de investigación de causas, con el cual pretende entrenar en la investigación e identificación de las causas básicas que provocan los incidentes, esto con el fin de implementar medidas de prevención apropiadas.
- Anualmente Transelec, prepara a sus monitores mediante el entrenamiento de una brigada de Emergencias, esto les permite estar alerta y actualizados ante la ocurrencias de alguna emergencia.
- Transelec, prepara a sus colaboradores para enfrentar en terreno las condiciones para que no sean afectados por el Virus HANTA, en este marco se generan cursos anuales de entrenamiento.
- Cada 2 años los ejecutivos de Transelec se someten a un examen completo de salud que tiene por objeto prevenir o detectar enfermedades en ellos.
- Anualmente en el mes de marzo, se desarrolla un programa de vacunación voluntario contra la influenza, financiado en partes iguales por el trabajador y la empresa.

GRI [LA8]



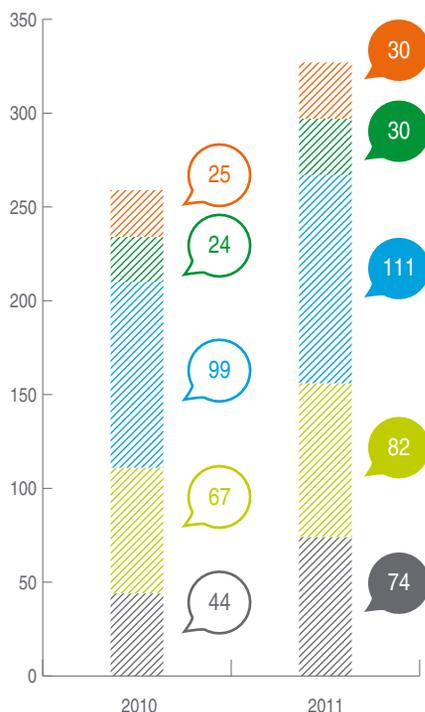
LOGROS RELEVANTES DEL AÑO 2011 EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

- **Cotización al Organismo administrador de accidentes del trabajo**
Cumpliendo con la legislación vigente, Transelec fue evaluado por la Mutual de Seguridad, respecto a la siniestralidad efectiva, del período comprendido entre julio 2008 y junio 2011, resultando en conservar la tasa de cotización fijada en la actualidad y que corresponde al valor mínimo. Además, es destacable señalar el logro que no se han registrado accidentes con tiempo perdido, en el transcurso del presente año, al personal de Transelec.
- **Video de inducción sobre mantenimiento de redes transmisión eléctrica**
El día 3 de Noviembre de 2011, se realizó la entrega formal a Transelec de un video que presenta las principales actividades del mantenimiento de las redes de transmisión de energía eléctrica, sus riesgos y medidas de control asociadas. Este trabajo es producto de un esfuerzo conjunto con la Mutual de Seguridad y que se prolongó por aproximadamente un año. Este video pasó a formar parte de la biblioteca de la Mutual de Seguridad y constituye el único documento específico sobre la materia.
- **Plan preventivo**
El plan preventivo implementado en la compañía inició el camino para demostrar el Liderazgo Efectivo en cada uno de nuestros proyectos, teniendo un excelente resultado en los meses de desarrollo.
- **Control en Terreno**
Durante este año el área de prevención de riesgos, perfeccionó el sistema de supervisión a nuestros contratistas en terreno, lo que permitió dar pleno cumplimiento la Ley de Subcontratación y mejorar el nivel de control de las causas básicas de los incidentes ocurridos.
- **Manual de Estándares de Seguridad y Salud Ocupacional**
Este año se incorporó a las bases de licitación la nueva especificación técnica “Manual de Estándares de Seguridad y Salud Ocupacional” la que permite acotar las desviaciones de las metodologías constructivas y mejorar la descripción de los riesgos por fase constructiva.

Capacitación y apoyo

EN 2011 AUMENTARON EN UN 35,8% LAS HORAS DE CAPACITACIÓN REALIZADAS A COLABORADORES DE TRANSELEC, AUMENTANDO EL PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN POR EMPLEADO DESDE 65,5 A 78,4 HORAS. LA INVERSIÓN MONETARIA EN CAPACITACIÓN AUMENTÓ EN 57,8%, LLEGANDO A UN TOTAL DE \$394.245.144, CONTABILIZANDO UN TOTAL DE \$672.773 DE GASTO EN CAPACITACIÓN POR EMPLEADO. GRI [LA10]

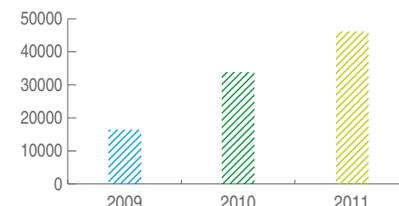
HORAS DE CAPACITACIÓN A COLABORADORES DE TRANSELEC, POR ESTAMENTO



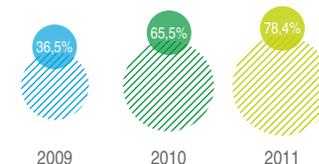
- Administrativos
- Técnicos
- Profesionales
- Mandos Medios
- Ejecutivos

CAPACITACIÓN A COLABORADORES DE TRANSELEC

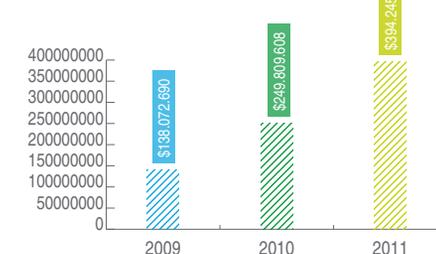
Horas de capacitación total al año



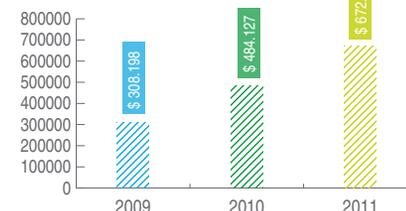
Horas de capacitación por colaborador al año



MONTO (\$) DE LA INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN AL AÑO



MONTO DE LA INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN AL AÑO POR COLABORADOR



Transec también apoya a sus colaboradores mediante distintas actividades de formación. Una iniciativa destacada corresponde al

PROGRAMA DIPLOMAS E-CLASS, MEDIANTE EL CUAL LOS INSCRITOS PUEDEN OBTENER UN DIPLOMA DE GESTIÓN DE OPERACIONES Y DIPLOMA DE DIRECCIÓN DE PROYECTOS DESARROLLADO, AMBOS DESARROLLADOS CON LA UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ.

Transversalmente en ellos se abordan temas de Liderazgo, Evaluación de Proyectos, Orientación al Cliente, Comunicación Efectiva y Liderazgo; más contenidos específicos de cada diploma. Durante 2011, 56 colaboradores se beneficiaron de este programa.  [LA11]

¿QUÉ OCURRE CON AQUELLOS TRABAJADORES QUE QUIEREN SEGUIR ESTUDIOS DE PREGRADO O POSGRADO?

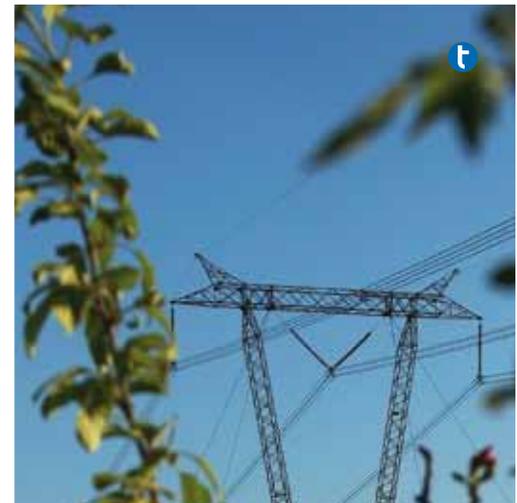
A quienes prosigan estudios de pregrado en materias afines al quehacer de la empresa Transec les apoya. Además se financian los estudios de dos trabajadores anualmente por medio de la beca de Post Grado.

Asimismo, el Programa de Gestión del Conocimiento contiene la Red de Estudios de Transmisión, que entre otros aspectos, coordina convenios con universidades del país para a generar alianzas estratégicas y con ello intercambio de experiencias y conocimientos con el objetivo de liderar desarrollo eléctrico nacional.  [EU14]

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Este año, se evaluó el desempeño del 91% de los colaboradores a quienes se aplica el Sistema de Gestión de Desempeño, SGED: Mandos Medios, Profesionales, Técnicos, y Administrativos.

Como no participan de la evaluación, a los ejecutivos, gerentes y subgerentes se



les fijan objetivos anuales y se evalúa su cumplimiento en el mes de enero de cada año.

EN GENERAL, EL 65% DE LOS COLABORADORES FUE EVALUADO.

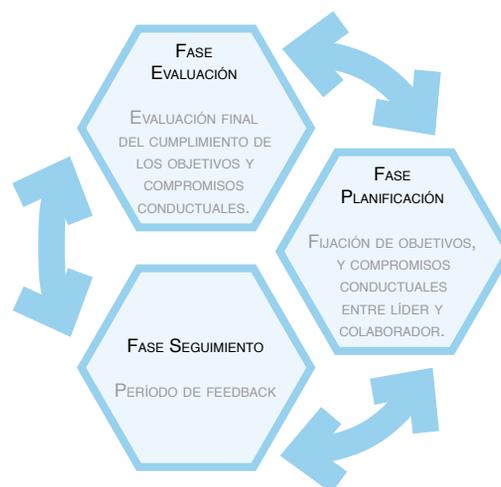
Esto se debe mayoritariamente a colaboradores que están contratados a plazo fijo y obra, colaboradores que ingresaron a la empresa en fecha posterior al inicio del proceso de evaluación y colaboradores con el cargo de ejecutivos, gerentes y subgerentes.  [LA12]

El Sistema de Gestión de Desempeño permite: reconocer las necesidades de capacitación; proyectar planes de carrera y desarrollar las habilidades de los colaboradores.

Consiste en una herramienta de gestión de personas que apunta a la planificación del desempeño de cada trabajador, considerando los objetivos de la empresa y las expectativas personales. Posee tres fases.

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO (SGED)?

- Alinea el desempeño individual con las estrategias del negocio.
- Genera instancias de comunicación y retroalimentación permanente entre líderes y colaboradores.
- Entrega a los líderes una herramienta para la gestión de personas.
- Promueve el desarrollo de los trabajadores, reconociendo sus fortalezas para reforzarlas y sus debilidades para mejorarlas.
- Genera información para la toma de decisiones en la gestión de las personas.





4. POR QUÉ TRANSELEC

BENEFICIOS

Transelec dispone de los siguientes beneficios para todos los trabajadores de jornada completa, que corresponde a 83% de los 586 empleados.

- **Seguro de accidentes:** Cuando el trabajador fallece por un accidente del trabajo sus beneficiarios tienen derecho a una indemnización equivalente a 45 sueldos base.
- **Plan grupal de salud:** Para trabajadores y sus cargas familiares, está basado en la definición de un plan base, complementado con seguros complementario y catastrófico de salud y un plan de asistencia financiera al copago a través de préstamos.
- **Extensión y desarrollo familiar:** El Club Transelec está destinado a promover, tanto para los trabajadores como para sus grupos familiares, diversas actividades, tales como competencias deportivas, reuniones sociales, paseos y otros. Como empresa también se organizan algunas celebraciones como navidad con los trabajadores y sus grupos familiares.
- **Permisos:** Se otorgan los permisos definidos en el Código del Trabajo. Adicionalmente cuando los trabajadores contraen matrimonio tienen derecho a un permiso con goce de remuneraciones de 8 días, así como a un día de permiso en el caso de fallecimiento de un hermano y a 3 días de permiso en caso de fallecimiento de los padres del cónyuge del trabajador. Estos permisos se incrementan en 1 día cuando el fallecimiento se produce en un lugar distinto a su residencia habitual.
- **Bonificaciones:** La empresa concede bonificaciones por matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de carga familiar y escolaridad.
- **Programa de estímulo a los hijos destacados de trabajadores:** Becas escolares para los hijos de los colaboradores, cuyo monto varía según el nivel de escolaridad que están cursando y según si residen o no con la familia. Estudiantes destacados que hayan cursado 8° Enseñanza Básica, 4° Medio, o hayan obtenido un alto puntaje en la PSU.
- **Programa de estímulo al trabajador estudiante:** Apoyo a aquellos integrantes que continúen estudios en Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación relacionados con el quehacer de la empresa
- **Posgrados:** Beneficio para programas de estudios de postgrado nacional (posteriores a la obtención de un título profesional o universitario).

Club Transelec

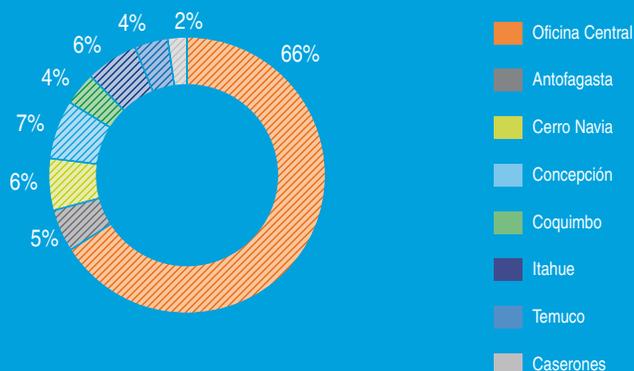
Nació como una propuesta de un grupo de trabajadores aficionados al fútbol, que plantearon a la empresa la necesidad de recibir apoyo a las actividades deportivas, recreativas y culturales de los colaboradores. Fue entonces como la actual administración acogió la iniciativa y propuso la combinación de esfuerzos para que este Club funcione en una modalidad 1+1, donde los socios aportan una cuota mensual y la empresa realiza un aporte equivalente para la realización de estas actividades.

A tres años de su creación, el Club Transelec ha superado las expectativas iniciales de integración de los colaboradores, gracias a la realización exitosa de diversas iniciativas con un fuerte énfasis en los aspectos sociales de integración.

A la par con la incorporación de nuevas actividades, han aumentado los socios, que hoy ya suman 420 y agrupan a trabajadores de todas las Gerencias Zonales de Transelec.



PARTICIPACIÓN DE SOCIOS CLUB TRANSELEC





Quienes lo conforman comparten el gusto por un estilo de vida integral; más saludable, con más cultura, y más instancias de esparcimiento.

Estos son ingredientes que contribuyen al objetivo final: crear y fortalecer vínculos de compañerismo fuera del trabajo que se trasladen al espacio laboral y mejoren el clima.

Durante 2011 se han apoyado actividades de Camping, Rafting, Pesca, Yoga, Maratones, Paseos Familiares, Concurso Fotográfico, Futbolito, Viajes, y Obras de Teatro, entre otras. Además de contar con beneficios permanentes de reembolsos, subvenciones, convenios y descuentos.



La directiva está presidida por Luis Ortiz, quien coordina al administrador deportivo y a los 9 delegados de las oficinas centrales y Gerencias Zonales del país.

Al final de cada año, el Club Transelec realiza una encuesta abierta a todos los trabajadores, socios y no socios, con el fin de evaluar el desempeño de la directiva y la satisfacción con las actividades realizadas, así como de levantar nuevas ideas y sugerencias para incorporar a la planificación. Las actividades del Club Transelec han tenido un alto grado de aprobación, lo cual ratifica que el Club es una organización valorada y querida dentro de Transelec.



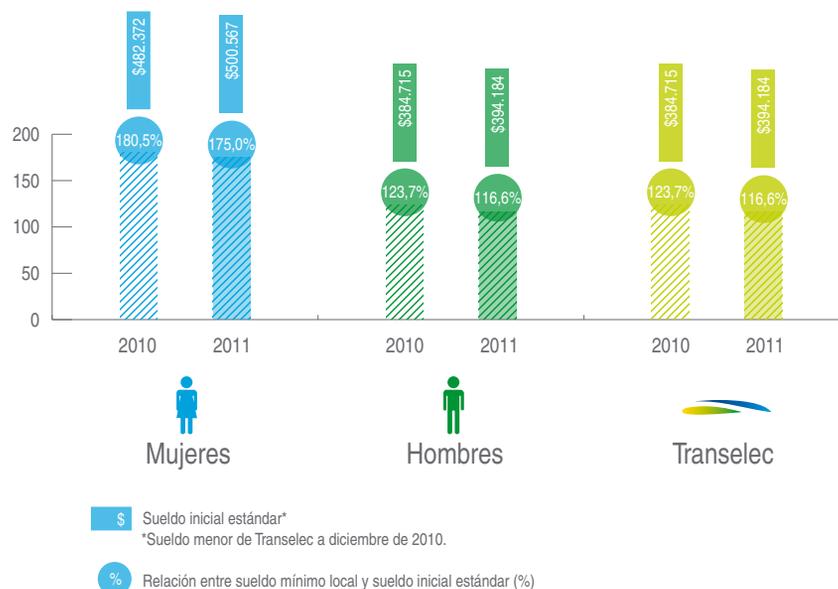
REMUNERACIONES

El sueldo mínimo en Chile el año 2011 fue de \$182.000. El sueldo más bajo en Transelec en 2011 \$394.184, el cual representa el **116,6%** del sueldo mínimo nacional.

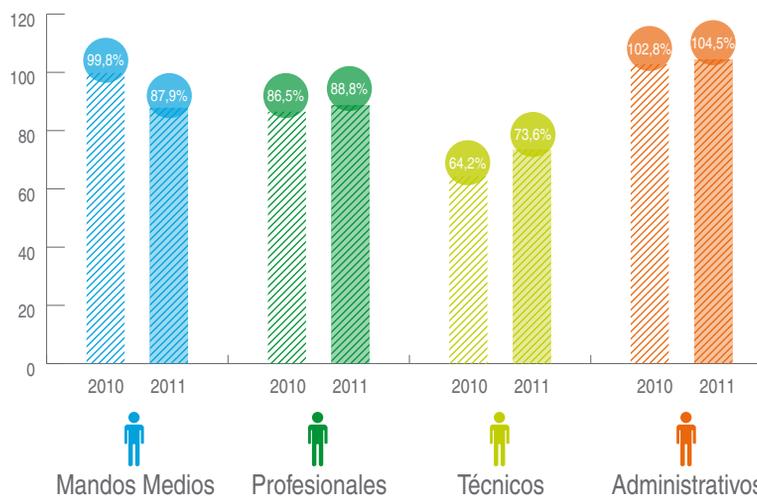
Esta relación varía según el género del colaborador. En el caso de las mujeres el sueldo inicial estándar es de \$500.567, siendo el **175%** del sueldo mínimo en Chile.

GRI [EC5]

COMPARACIÓN SUELDO MÍNIMO NACIONAL Y SUELDO MENOR DE TRANSELEC, POR SEXO



RELACIÓN DE REMUNERACIÓN BRUTA PROMEDIO DE LAS MUJERES CON RESPECTO AL OS HOMBRES POR CATEGORÍA PROFESIONAL GRI [LA14]



ASOCIATIVIDAD

EN NUESTRA COMPAÑÍA EXISTEN DOS SINDICATOS, LOS CUALES EN CONJUNTO POSEEN UNA SINDICALIZACIÓN DEL 44%, REPRESENTANDO EN TOTAL A 260 COLABORADORES.

Si bien hay mayor cantidad de colaboradores sindicalizados, el porcentaje de sindicalización disminuyó por el aumento de la dotación total de personal. Cada uno posee tres representantes directivos.

GRI [LA4]

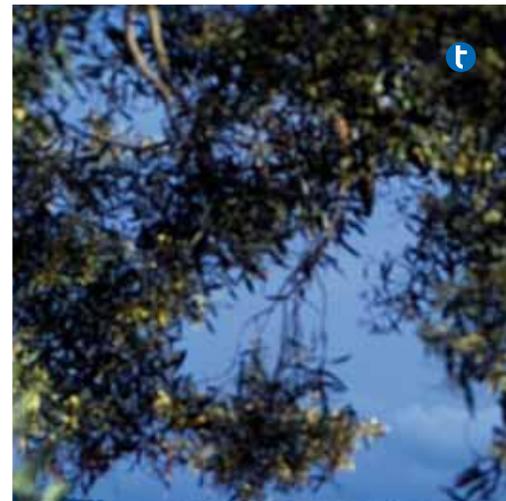
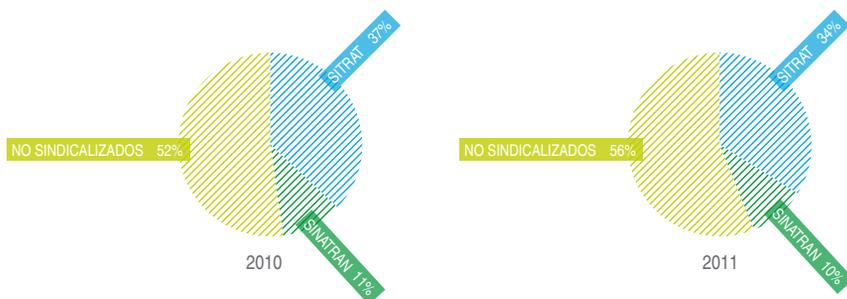
En el año 2010 se firmó el Convenio Colectivo 2010-2014, acordado entre la empresa y el sindicato SITRAT.

La libertad de asociación está contenida en el Código del Trabajo. A su vez, el Código de Conducta de la empresa señala: Transelec y sus trabajadores realizan sus deberes de acuerdo con las leyes, las pautas internas de la empresa y este Código de Conducta. (...)

DURANTE EL AÑO 2011, NO HUBO ACTIVIDADES DONDE EL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN PUDIERA CORRER RIESGOS.

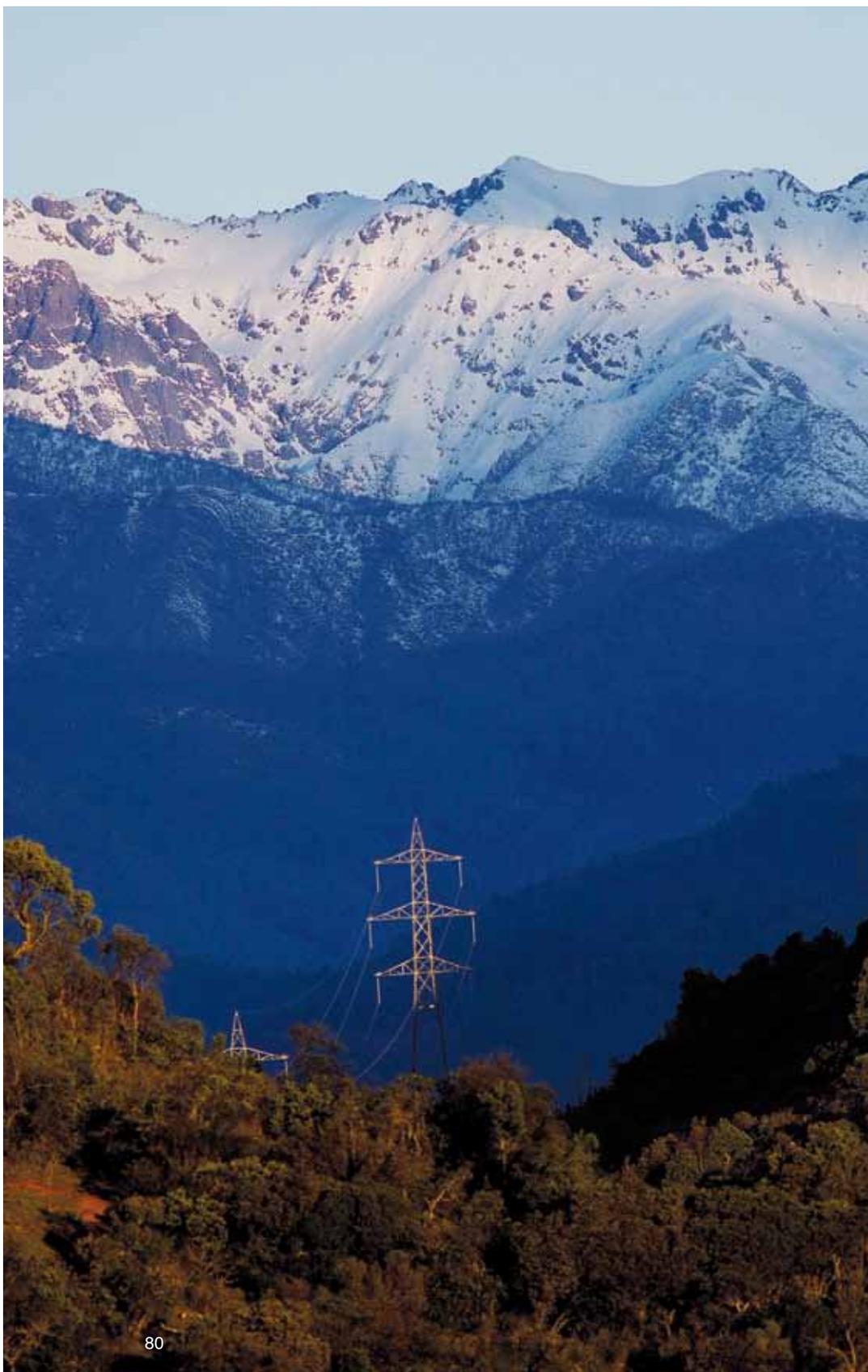
Los contratos colectivos vigentes en Transelec contienen un artículo denominado "Prestaciones de Salud para los trabajadores y sus cargas familiares. En este artículo se establece que la empresa tiene un plan base en una ISAPRE al que

COLABORADORES SINDICALIZADOS EN TRANSELEC



los trabajadores pueden acceder voluntariamente y a aquellos cuyo 7% de la renta imponible no les alcance para financiarlo, Transelec les financia la diferencia. Este plan base se complementa con seguros de salud financiados mayoritariamente por Transelec. El tema de seguridad se encuentra en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, consensuado con las directivas sindicales, contiene un párrafo referido a Prevención, Higiene y Seguridad en el Trabajo que considera el Reglamento de Prevención, Higiene y Seguridad en el Trabajo, como parte del reglamento interno.  [LA9]

¿CÓMO HACEN LOS SINDICATOS PARA REUNIRSE?
TRANSELEC AUTORIZA A LAS DIRECTIVAS SINDICALES PARA QUE SE REÚNAN CON SUS AFILIADOS EN INSTALACIONES DE LA EMPRESA Y DURANTE LA JORNADA LABORAL, TANTO EN PERÍODOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO EN OTRAS OCASIONES QUE ELLOS ESTIMEN NECESARIO.





La empresa favorece las instalaciones de Transelec para que los sindicatos utilicen sus recursos (espacios, medios de transporte, tiempo normal de trabajo y otros) y que estas organizaciones puedan efectuar las votaciones correspondientes para la renovación de sus directivas.

GRI [HR5]

RESGUARDO DE DERECHOS HUMANOS

Durante el año 2011 no se registran incidentes de discriminación. Transelec cuenta con un Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y con un Código de Conducta para sus empleados. Ambos documentos identifican los principios que deben regir las relaciones al interior de la empresa y la conducta laboral de todas las personas que interactúan -en su calidad de trabajadores de Transelec- con la compañía, el resto del personal, clientes y proveedores.

TANTO TRANSELEC COMO SUS TRABAJADORES BRINDAN UN TRATO DIGNO Y RESPETUOSO A TODAS LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN VINCULADAS A LA EMPRESA, EVITANDO CONDUCTAS DE DISCRIMINACIÓN Y ABUSO DE PODER.

En la compañía los trabajadores y cualquier otra persona vinculada a la empresa son, ante todo, seres dignos de respeto y consideración. Por ello, no se aceptan tratos vejatorios y se rechaza categóricamente cualquier conducta de discriminación por parte de los trabajadores.

LA NO DISCRIMINACIÓN, EN PARTICULAR, IMPLICA LA EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS SÓLO EN LA MEDIDA DE SUS ATRIBUTOS PROFESIONALES Y SU PRÁCTICA COTIDIANA EN EL DESEMPEÑO DEL CARGO, RECHAZANDO LA UTILIZACIÓN DE ARGUMENTOS PARA DISCRIMINAR POR SEXO, RAZA, ORIENTACIÓN POLÍTICA, CREDO RELIGIOSO U OTROS.

GRI [HR4]

En total, existen 51 personas dedicadas a la seguridad en las instalaciones de Transelec. De ellas, 4 son contratadas directamente por la empresa. Durante el año 2011 no se realizó capacitación en relación con procedimientos y políticas de derechos humanos.

A diciembre de 2011, la compañía contaba con cinco empresas externas de segu-

ridad para sus diferentes instalaciones. A todas ellas se les exige que las personas que prestan el servicio estén capacitadas en temas relacionados con derechos humanos, exigiendo un documento vigente extendido por Carabineros de Chile que aborda la formación de guardias de seguridad.

GRI [HR8]

Uno de los valores definidos por Transelec es el respeto. Tanto la política de RR.HH. como el Código de Conducta establecen que en la relación laboral entre la empresa y los trabajadores debe instalarse este valor como un principio fundamental. Para nuestra compañía el respeto debe orientarse por el cumplimiento de la legislación vigente y por el respeto mutuo de la administración hacia sus trabajadores como de estos entre ellos, hacia la administración, los proveedores y los clientes.

GRI [HR10]

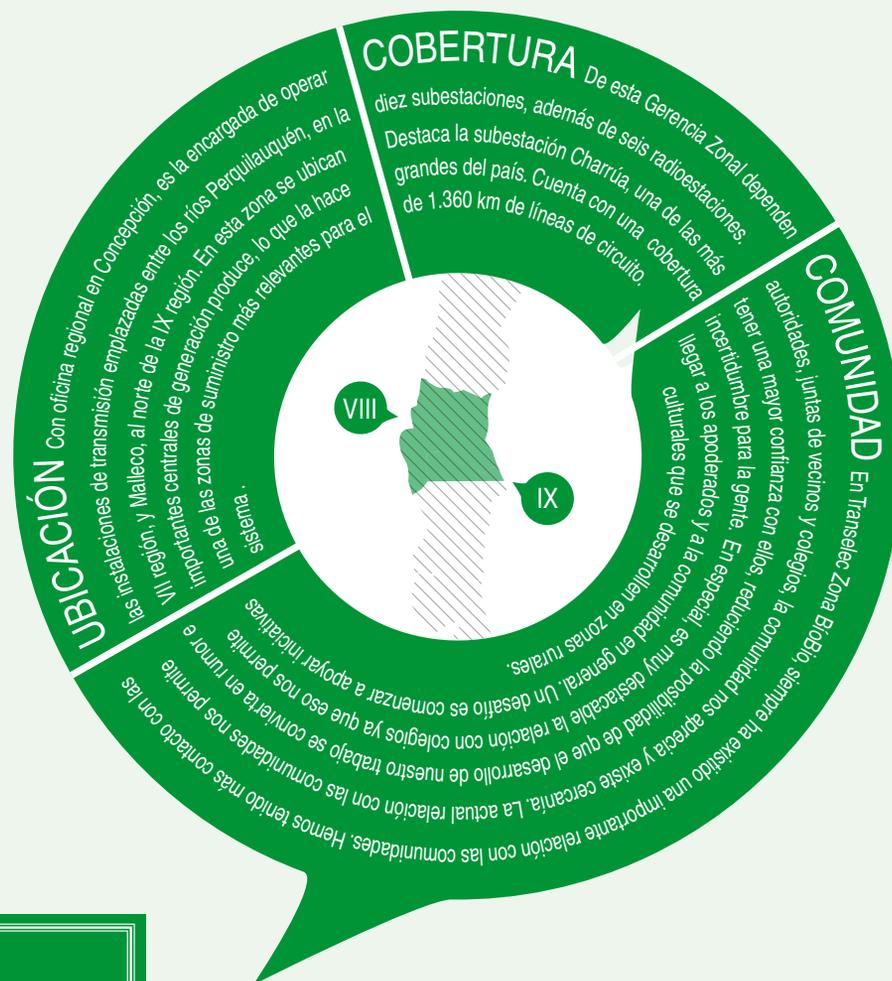
Gerencia Zona Biobío

CARACTERÍSTICAS

Recibe energía de centrales hidráulicas y térmicas que no sólo abastecen a clientes residenciales de Concepción y Arauco, también a las industrias forestal, siderúrgica, química y del petróleo de la zona. En esta Gerencia trabajan 41 personas que unidas a los contratistas alcanzan a más de 100 trabajadores. El sello de Transelec Zona Biobío es operar eficientemente sus instalaciones contando con una preocupación fundamental por la calidad de servicio.

PROYECTO EXCELENCIA 360

Nuestro equipo está muy expectante porque creemos que esto va a permitir mejorar el trabajo. Es un proceso de cambio que nos motiva, porque estamos conscientes de que existen ciertos procedimientos posibles de perfeccionar, y es lo que vienen a hacer los tres ejes de Excelencia 360: Mega, Gane y Transforma.





PERSONAS

Trabajadores de excelencia, comprometidos, respetuosos y promotores de un buen clima laboral son los que componen esta Gerencia. Para mantener ese clima se han desarrollado iniciativas como gimnasia de pausa, mantenimiento de

instalaciones cómodas y desarrollo de un estilo de liderazgo respetuoso, distendido y de buen trato hacia los trabajadores.

En términos de equidad de género, esta GZ es una de las que cuenta con un mayor número de trabajadores mujeres,

muchas de ellas en labores que antes eran desarrolladas sólo por hombres.

Un tema importante es la seguridad laboral de las personas, en esta zona los comités paritarios son referentes en cuanto a mejor calidad de vida se trata.

Nosotros sabemos que la empresa en la que estamos tiene una enorme importancia porque somos el camino, la carretera eléctrica de Chile. Sin nosotros no se podría distribuir la energía a las ciudades de nuestro país. Mientras esté Transelec el país va a desarrollarse.

Desde 1974 trabajo en la empresa. Durante estos 38 años he visto importantes cambios institucionales: el paso de una empresa estatal a una privada; el cambio en cuanto a la cantidad y calidad de los equipos primarios y pasar de una tecnología antigua a una más moderna.

Hoy trabajo como Inspector de Equipos Primarios. Aquí fiscalizamos si los contratistas están cumpliendo con lo que se ha establecido en los documentos de trabajo: si cumplen las normas de la compañía, si usan sus elementos de protección personal y si los trabajos se están realizando de acuerdo a los procedimientos de la compañía.

Entre los trabajadores más antiguos hay mucha camaradería, porque son más de 25 años juntos. Desde el año 2000 comienza a llegar gente nueva, y esa relación se lleva con apertura desde los más antiguos y la buena disposición de los nuevos. La idea es que en conjunto

velemos por el bien de la compañía. Por eso cuidamos el trabajo en equipo, todos aportamos evitando accidentes, revisando fallas en los equipos y promoviendo un clima laboral agradable, donde de gusto llegar a trabajar.

Quizás un desafío que hoy existe es revisar cómo se está incentivando a los trabajadores a superarse. También pienso que sería bueno crear un instrumento, una revista donde se relate el vivir de la compañía, lo que sucede en las distintas Gerencias.

Nosotros sabemos que la empresa en la que estamos tiene una enorme importancia porque somos el camino, la carretera eléctrica de Chile. Sin nosotros no se podría distribuir la energía a las ciudades de nuestro país. Mientras esté Transelec el país va a desarrollarse.

Luis Muñoz

Inspector de Equipos Primarios BíoBío

DESARROLLO LOCAL



1. Enfoque de Gestión:

Transelec ha profundizado un trabajo para el relacionamiento con sus comunidades vecinas, cuyo primer objetivo consiste en la definición de los asuntos claves, procedimientos y protocolos para llevar en el tiempo una saludable relación con las distintas comunidades, asegurándose de entender las particularidades y necesidades de relacionamiento de cada una de éstas, tanto como de recoger y responder sus inquietudes e intereses específicos.

Para ello la empresa está trabajando asesorada por consultores especializados en desarrollo de estrategias de responsabilidad social y relacionamiento con grupos de interés.

[DMA]



2. SOCIEDAD Y COMUNIDAD

Actualmente la empresa establece relación con sus comunidades directas en dos instancias. En la etapa de construcción, ésta se enmarca en el cumplimiento de lo establecido en la normativa ambiental, resguardándose la oportuna información a la comunidad del área de influencia de los proyectos, en coordinación con autoridades ambientales. Para aquellos proyectos de especial relevancia social, se consideran procesos de participación ciudadana temprana, los cuales establecen actividades de carácter informativo y consultivo.  [EU19]

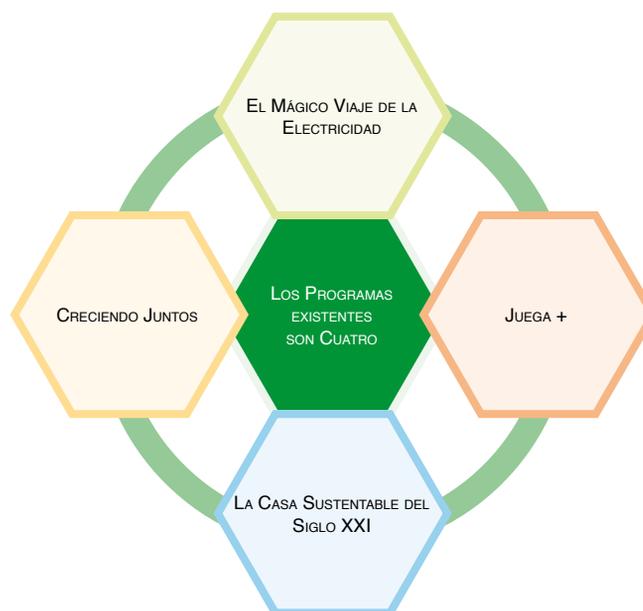
En el relacionamiento a largo plazo, como parte de la Responsabilidad Social de Transelec, se ha definido la política de destinar un 0,5% del monto total de cada proyecto a inversiones comunitarias, focalizándose en iniciativas que cumplan con el objetivo de crear valor compartido. La inversión es diseñada conforme a los focos sociales que Transelec y la comunidad definen como prioritarios.

3. PROGRAMAS CON LA COMUNIDAD

Para incentivar el vínculo con la comunidad vecina, cinco de las seis Gerencias Zonales de Transelec han implementado espacios de participación y desarrollo por medio de programas sociales destinados a las comunidades locales.



¿CUÁLES SON LOS PROGRAMAS DESARROLLADOS?





EL MÁGICO VIAJE DE LA ELECTRICIDAD ^{GRI} [SO1]:

El principal objetivo de este programa es que las comunidades vecinas a Transelec comprendan el fenómeno de la electricidad y el importante rol que juega el servicio de transmisión en el sistema eléctrico chileno. ¿Cómo funciona? A través de exposiciones interactivas montadas al interior de un domo, en donde los visitantes pueden explorar y vivir una experiencia en torno al fenómeno de la energía eléctrica. En 2011 la muestra itineró por las áreas de influencia de cinco gerencias zonales.

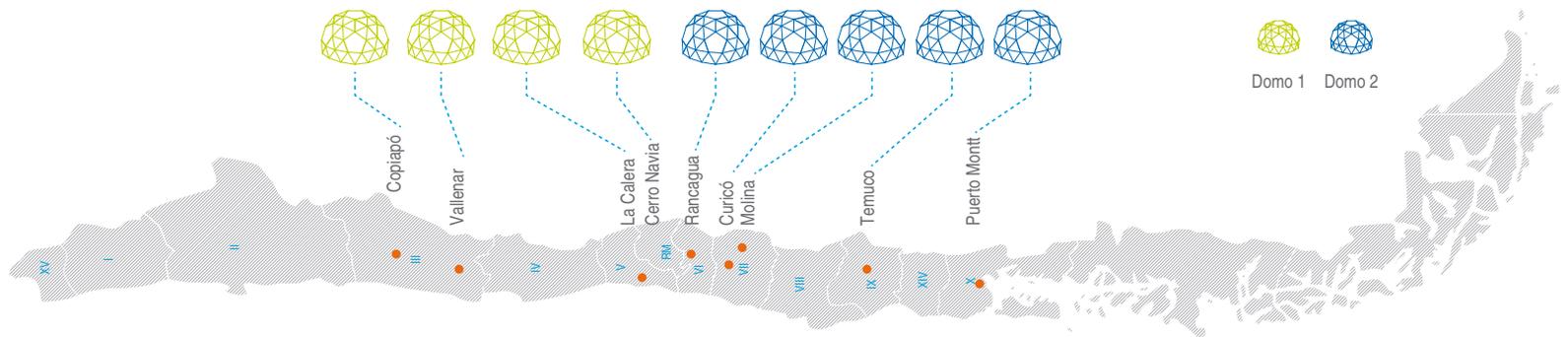
Cerca de 20.000 personas visitaron la exposición, entre las que se contaron alumnos y profesores de escuelas y liceos de las comunas visitadas, además de organizaciones sociales como juntas de vecinos o clubes de adulto mayor y público en general, aumentando el alcance a otros grupos en comparación con la itinerancia 2010, en que se privilegió la participación de escolares sobre otros públicos.

Esta iniciativa permitió un importante acercamiento con las autoridades locales y fue positivamente evaluada por los docentes que participaron.

Un promedio de **6.4** fue la nota que alcanzó la actividad a través de una encuesta aplicada a los profesores y directores de los establecimientos que participaron en el programa.



Las ciudades visitadas fueron:



Cerca de **20.000** personas visitaron la exposición, entre las que se contaron alumnos y profesores de escuelas y liceos de las comunas visitadas, además de organizaciones sociales como juntas de vecinos o clubes de adulto mayor y público en general.



¿Cómo lo podemos conseguir?

Ayudando a mejorar las posibilidades de empleabilidad de la comunidad a través del trabajo conjunto con los vecinos, las organizaciones sociales y las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral.

CRECIENDO JUNTOS  [SO1]:

Este programa busca colaborar con la capacitación y empleo de quienes viven alrededor de las instalaciones de Transelec. El desafío es crecer junto a nuestra comunidad vecina.

Durante el año 2011 la promoción de la inserción laboral de los vecinos se llevó a cabo a través de diversas instancias de formación. Se realizaron cursos de capacitación de cajeros de supermercado, guardias de seguridad, y de jardinería y paisajismo.

Nuestra compañía reconoce su rol como una empresa socialmente responsable y asume su sustentabilidad en directa relación con el desarrollo de las comunidades vecinas, en un trabajo conjunto y de mu-

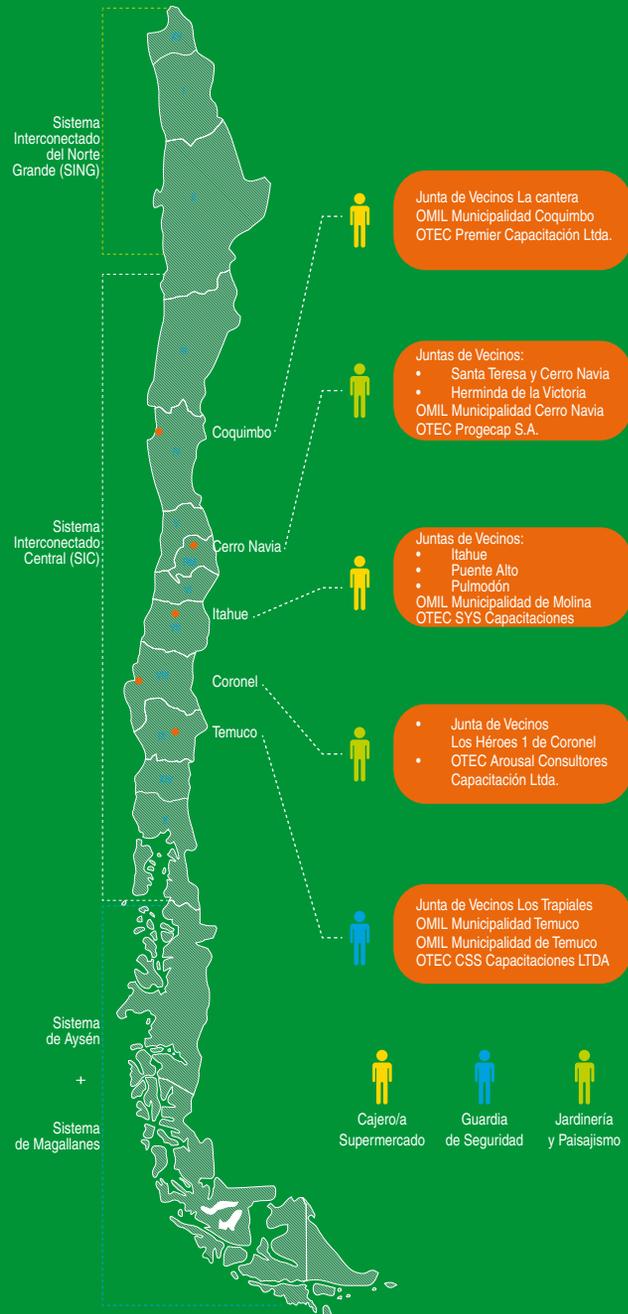
tu beneficio que se propone desarrollar con la comunidad.

De ahí que se promueva la mejora de las posibilidades de empleabilidad de nuestros vecinos, a través de recursos propios o utilizando los excedentes de capacitación de la compañía.

Confiamos en que la oportunidad de capacitación brindada pueda ser de alto valor para las comunidades locales y se convierta en un medio para encontrar una fuente de trabajo estable que permita una mejor calidad de vida para los vecinos y sus familias.

Aquí mostramos un resumen de las capacitaciones realizadas en el año 2011 a través del programa Creciendo Juntos.

CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2011 A
TRAVÉS DEL PROGRAMA CRECIENDO JUNTOS





JUEGA + CON TRANSELEC ^{GRI} [EC8]:

Este programa consiste en abrir las puertas de las subestaciones a las escuelas vecinas, con tres objetivos principales:

- Generar hábitos de vida saludable y formar en valores a los menores participantes.
- Incentivar la práctica de actividad física a través del fortalecimiento del subsector de Educación Física de las escuelas.
- Promover la práctica deportiva facilitando los espacios adecuados.

En 2011 *Juega +* se desarrolló por tercer año consecutivo, manteniendo el público beneficiado el 2010, relacionándose *con*

11 escuelas en cinco regiones y favoreciendo a **730** menores.

LA CASA SUSTENTABLE DEL SIGLO

XXI ^{GRI} [EN7]:

Concurso Innovando con Energía
Desarrollado en conjunto con Fundación Casa de La Paz, el concurso “Innovando con Energía” fue realizado para fomentar la creación de prototipos que fueran eficientes en el uso de la energía, agua y residuos domiciliarios. En la actividad participaron más de 126 propuestas, de las cuales se premiaron 25.

Los mejores prototipos fueron incorporados más tarde en el proyecto la Casa Sustentable del Siglo XXI, que consistió en adaptar un container como vivienda básica, integrando las alternativas innovadoras de cómo contribuir a la eficiencia energética en el hogar.



➤ En marzo de 2011, la Casa Sustentable fue invitada a la Primera Feria Ambiental organizada por la Municipalidad de Renca con motivo de la celebración del Día Internacional de la Eficiencia Energética. Más de 1.500 personas visitaron la Casa, principalmente estudiantes de la comuna.

➤ Además, los días 1, 2 y 3 de diciembre la Casa Sustentable participó en la Expo Eficiencia Energética, realizada en la Estación Mapocho, representando a Transelec. Durante esos días, alrededor de 4.500 visitantes vieron el proyecto.

Las Casa Sustentable hizo su segunda itinerancia durante el año 2011, visitando las siguientes comunas:

COMUNAS VISITADAS POR EL PROGRAMA CASA SUSTENTABLE DEL SIGLO XXI

GERENCIA ZONAL	COMUNA	FECHA
Gerencia Sur	Puerto Varas	Octubre 2011
Gerencia Centro Sur	Talca	Noviembre 2011
	Curicó	Noviembre 2011
Gerencia Biobío	Cabrero	Noviembre 2011
Gerencia Norte Chico	La Serena	Diciembre 2011
Gerencia Central	Cerro Navia	Diciembre 2011
	Calera de Tango	Diciembre 2011

Durante el período, la Casa Sustentable del Siglo XXI fue visitada por más de 30.000 personas.



DURANTE 2011 TRANSELEC CONTINUÓ PROFUNDIZANDO LAS CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DIRIGIDAS A LA COMUNIDAD CON EL FIN DE EVITAR ACCIDENTES ASOCIADOS A LA ELECTRICIDAD, QUE SE PUEDEN GENERAR AL ENCUMBRAR VOLANTINES O HACER FUEGOS BAJO LAS LÍNEAS Y ESTRUCTURAS DE ALTA TENSIÓN. EL OBJETIVO DE LA COMPAÑÍA ES ABORDAR LA DESINFORMACIÓN QUE EXISTE EN LAS PERSONAS SOBRE ESTOS TEMAS, PARA LO CUAL REALIZÓ CHARLAS Y ENTREGA DE FOLLETOS INFORMATIVOS A HABITANTES Y COMUNIDADES VECINAS.

GRI [EU24]

4. VECINOS MÁS SEGUROS

UNA CAMPAÑA PERMANENTE

Mantener relaciones de buen vecino y a largo plazo con las comunidades aledañas, es el principal foco de nuestra empresa. Para ello Transelec desarrolla su trabajo en base a tres pilares:

- 1. Una convivencia segura, manteniendo informados a sus vecinos sobre las restricciones que implica el convivir con instalaciones de transmisión en alta tensión.
- 2. Educar sobre la relevancia del sector eléctrico, en particular acerca del servicio esencial que presta el segmento de la transmisión, así como de los beneficios e impactos que producen sus subestaciones, líneas y torres.
- 3. Cooperar socialmente, a través de programas u obras de inversión que den respuesta a necesidades concretas de comunidades o grupos con lo que existe una relación y un vínculo territorial relevante y de largo plazo.

CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS

La reglamentación legal, medioambiental, de concesiones y servidumbres con las cuales actualmente se construyen y operan las líneas de transmisión eléctrica en el país, contemplan mecanismos y exigencias tales que permiten asegurar de manera certera que estos procesos no constituyen un riesgo para la salud de las personas o instalaciones.

Transelec ha evaluado los impactos en la salud y seguridad de los usuarios del total de los proyectos en desarrollo (30) bajo los criterios ambientales, y de salud ocupacional y seguridad.

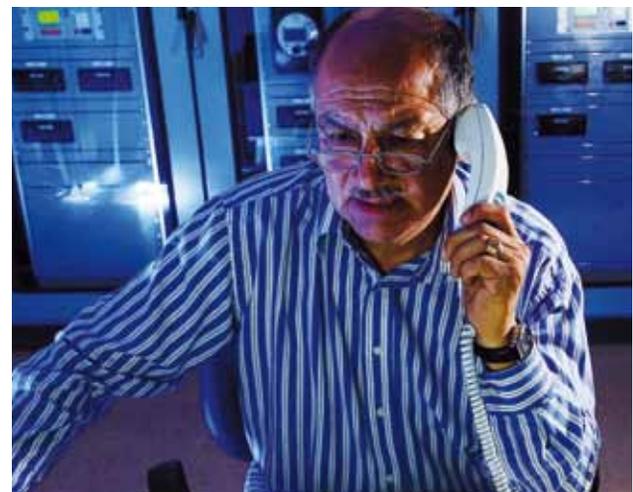
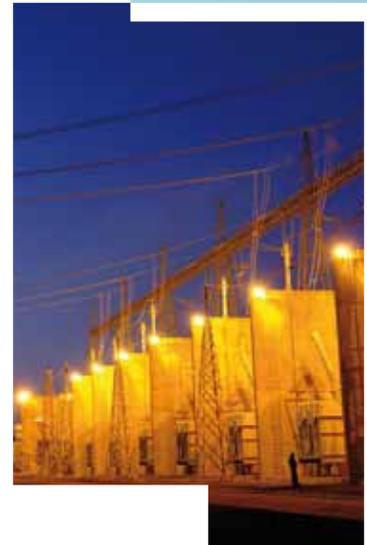
Las investigaciones biomédicas realizadas por paneles científicos y organizaciones de gobierno durante los últimos 30 años sobre los efectos de los campos electromagnéticos, concluyen que los campos de líneas de conducción eléctrica no provocan daño en las personas, las plantas ni los animales.  [PR1]

¿Qué son?

LOS CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS CONSISTEN EN UNA SUERTE DE ENERGÍA O FUERZA EMANADA POR ELEMENTOS CARGADOS ELÉCTRICAMENTE, COMO LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN. TAMBIÉN ESTÁN PRESENTES, POR EJEMPLO, ALREDEDOR DEL CABLEADO ELÉCTRICO DE UNA CASA Y EN LOS ELECTRODOMÉSTICOS.

LOS CAMPOS EMANADOS DE LAS LÍNEAS DE ALTA TENSIÓN SON DE INTENSIDADES COMPARABLES A LOS QUE EMITEN LOS APARATOS ELÉCTRICOS DE USO HABITUAL, COMO UN MICROONDAS.

WWW.TRANSELEC.CL



5. ASUNTOS DE PROPIETARIOS

SERVIDUMBRES

Transelec entiende que el emplazamiento de sus proyectos puede tener un impacto en las personas por cuyos terrenos se extienden las instalaciones eléctricas. En todo momento, la empresa tiene la misión de cumplir con la reglamentación vigente, respetando los derechos de los dueños de los predios.

Es importante destacar que las líneas de transmisión no entorpecen mayormente la actividad de los predios, ya que muchas actividades son compatibles con su existencia. El propietario sigue siendo el dueño de la tierra y puede disponer de ella, con la única limitación de no entorpecer el ejercicio de la servidumbre o dedicarse a actividades incompatibles con la instalación eléctrica.





Transelec busca llegar a acuerdos con los propietarios de los terrenos afectados directamente por el trazado de la línea, suscribiendo una escritura de servidumbre. En caso de desacuerdo, los organismos legales competentes son los encargados de fijar el monto de la indemnización.

Existen dos formas de constituir las servidumbres:

➤ **Vía administrativa:** Transelec genera una solicitud de concesión en que se identifica el predio, para presentar a la autoridad, pidiendo que faculte para instalar las líneas en esos predios. En esta autorización están involucrados el Ministerio de Energía y la SEC. El resultado de esta solicitud es el decreto de concesión definitiva, que se establece según los planos de servidumbres aprobados.

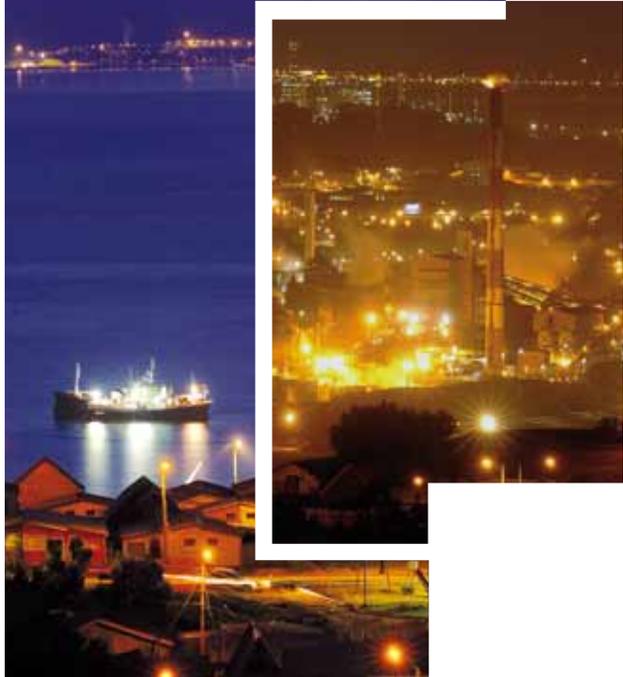
¿Qué es una servidumbre eléctrica?

EN POCAS PALABRAS, CONSISTE EN EL GRAVAMEN O PAGO EFECTUADO AL DUEÑO DE UN PREDIO PARA LA INSTALACIÓN Y MANTENCIÓN DE LÍNEAS Y EQUIPOS ELÉCTRICOS EN UNA FRANJA DE SU TERRENO, LO CUAL QUEDA ESTABLECIDO POR MEDIO DE UN CONTRATO.

LAS SERVIDUMBRES ELÉCTRICAS SE ENCUENTRAN REGULADAS POR EL CAPÍTULO V DE LA LEY ELÉCTRICA, EN DONDE SE DETALLAN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES INTERESADAS.

LA LEY ESTABLECE QUE LAS SERVIDUMBRES SE CONSTITUYEN A FAVOR DE UN CONCESIONARIO, EN ESTE CASO TRANSELEC, PARA LA CONSTRUCCIÓN Y EXPLOTACIÓN DE SUS INSTALACIONES ELÉCTRICAS.

EXISTEN DOS FORMAS DE CONSTITUIR LAS SERVIDUMBRES: VÍA ADMINISTRATIVA Y VÍA VOLUNTARIA.



➤ **Vía voluntaria:** Se negocian servidumbres voluntarias con los propietarios directamente. En este caso, la negociación finaliza con una escritura pública, en que se conviene el correspondiente contrato de servidumbre entre Transelec y el propietario.

TRANSELEC DA PRIORIDAD A LOS ACUERDOS VOLUNTARIOS, YA QUE ES LA MANERA MÁS EFECTIVA Y RÁPIDA TANTO PARA LAS PERSONAS COMO PARA LA EMPRESA DE ESTABLECER LAS SERVIDUMBRES.

Este proceso dura alrededor de 18 meses, que puede variar según la naturaleza y envergadura del proyecto.

CONSTRUCCIONES BAJO LAS LÍNEAS

De acuerdo con la Ley General de Servicios Eléctricos, los propietarios de los predios no pueden edificar, plantar o ejecutar otra actividad que perturbe las instalaciones eléctricas constituidas en el terreno.²

En caso de que se detecten construcciones ubicadas dentro de la franja de seguridad de las líneas, Transelec puede solicitar que estas construcciones se relocalicen o remuevan, en el marco de lo que exige la SEC. El motivo es el riesgo que supone tener una construcción bajo una línea de transmisión, tanto para quienes habitan o transitan en este terreno,

ESTATUS DE SERVIDUMBRE PROYECTOS 2011

PROYECTO	LONGITUD DE LÍNEA (KM)	Nº DE PERSONAS COMPENSADAS	% ACUERDOS VOLUNTARIOS
Nogales - Polpaico	83	89	100%
Charrúa - Lagunillas	77	167	100%
Ancoa - San Ambrosio ¹	30	112	82%

¹ A la fecha reportada, este proyecto no había completado aún el proceso de negociación para la obtención de servidumbres.

² El artículo 57° LGSE señala que "el dueño del predio sirviente no podrá hacer plantaciones, construcciones ni obras de otra naturaleza que perturben el libre ejercicio de las servidumbres establecidas por esta ley".



como para la seguridad de la transmisión misma.

Si no se llega a un acuerdo entre la empresa y los propietarios, la petición pasa a una instancia judicial, en donde lo que se dictamina es que se limpie lo que está directamente bajo la franja, mientras que el resto de la construcción puede permanecer. **GRI [EU20]**

Durante 2011 no hubo desplazamientos ocasionados por nuevos proyectos o ampliaciones de infraestructura. En las líneas ya construidas durante el año se detectaron algunas construcciones en Valdivia, las que están en proceso de solicitud de relocalización. **GRI [EU22]**

6. VELAR POR LA TRANSMISIÓN

Transec posee diversas medidas para enfrentar las diferentes contingencias que puedan producirse.

¿CUÁLES SON LOS EVENTOS RIESGOSOS?



Ante estos eventos, existe una planificación determinada para emergencias que se produzcan dentro y fuera de las instalaciones:

TRANSELEC CUENTA CON PLANES DE EMERGENCIA EN CADA UNA DE SUS GERENCIAS ZONALES Y EN SUS OFICINAS CENTRALES.

Además, predomina la comunicación fluida dentro y fuera de las instalaciones, a través de sistemas de comunicación propios con sus respectivos apoyos y el sistema SCADA (Supervisión, Control y Adquisición de Datos).

Adicionalmente, se prepara y entrena a empleados, contratistas y subcontratistas. **SE CONSIDERA ANUALMENTE LA REVISIÓN DEL PLAN DE EMERGENCIA Y LA REALIZACIÓN DE UN SIMULACRO** para los eventos riesgosos definidos anteriormente.

Un evento crítico para la compañía

EL DÍA 24 DE SEPTIEMBRE DE 2011, ENTRE LAS 20:30 Y LAS 21:45 HORAS, SE PRODUJO UNA INTERRUPCIÓN DEL SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA QUE AFECTÓ A LAS REGIONES ENTRE COQUIMBO Y EL MAULE. EL APAGÓN SE HABRÍA ORIGINADO POR UNA FALLA EN LA SUBESTACIÓN ELÉCTRICA ANCOA, DE LA PROVINCIA DE LINARES.

RÁPIDAMENTE SE ACTIVÓ LA ALARMA EN LA GERENCIA CENTRO SUR DE LA COMPAÑÍA Y COMENZARON LOS TRABAJOS DE REPOSICIÓN DE SUMINISTRO, RESPALDADOS EN LOS PROCEDIMIENTOS Y MEDIOS EXISTENTES PARA IDENTIFICAR Y AISLAR LA ZONA DE ORIGEN DE LA FALLA.

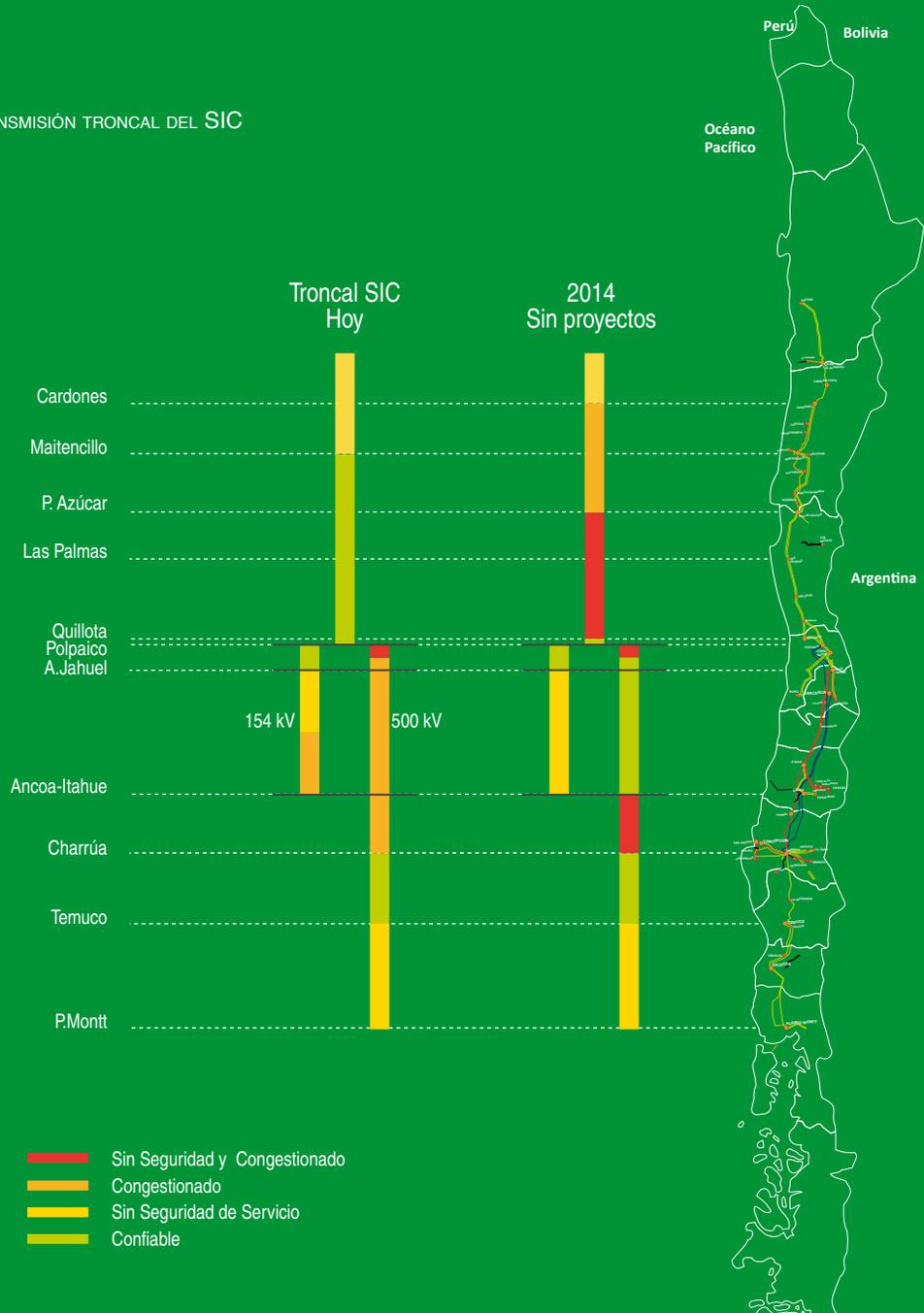
¿Por qué se produjo el apagón?

EL TRANSFORMADOR DE PODER DE LA SUBESTACIÓN ANCOA SUFRIÓ UNA DESCONEXIÓN, QUE A SU VEZ DESENCADENÓ UN FENÓMENO ELÉCTRICO CAUSANTE DE LA FALLA DE LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN DE MAYOR CAPACIDAD DE TRANSPORTE EN EL SISTEMA INTERCONECTADO CENTRAL. EL FENÓMENO EN CUESTIÓN TIENE QUE VER CON LA INTERRUPCIÓN DE LA OSCILACIÓN NORMAL DEL SISTEMA ELÉCTRICO (50 HZ ES LA FRECUENCIA ESTÁNDAR). AL RESPECTO TRANSELEC HA TOMADO NUEVAS MEDIDAS GLOBALES DE CORTO Y MEDIANO PLAZO QUE PERMITEN AUMENTAR LA SEGURIDAD DEL SISTEMA DE 500 KV.

Transelec también adhiere a requerimientos reguladores específicos, estándares de desempeño y/o códigos de buenas prácticas. Para el SIC y el SING, la Norma Técnica de Seguridad y Calidad de Servicio, en el título 6-11, establece que la Dirección de Obras deberá realizar un Estudio para el Plan de Recuperación de Servicio (PRS), a lo menos una vez al año. El objetivo es, que en situación de apagón total o parcial, sea posible definir los mecanismos que permitan de una manera segura y organizada, restablecer en el menor tiempo posible el suministro eléctrico.  [EU21]

Por otra parte, para Transelec es importante que de forma permanente se realicen inversiones y proyectos que apalanquen el reforzamiento del sistema troncal de transmisión, evitando poner en riesgo la capacidad y seguridad del servicio.  [EU10]

CONFIABILIDAD DEL SISTEMA DE TRANSMISIÓN TRONCAL DEL SIC



Gerencia Zona Sur

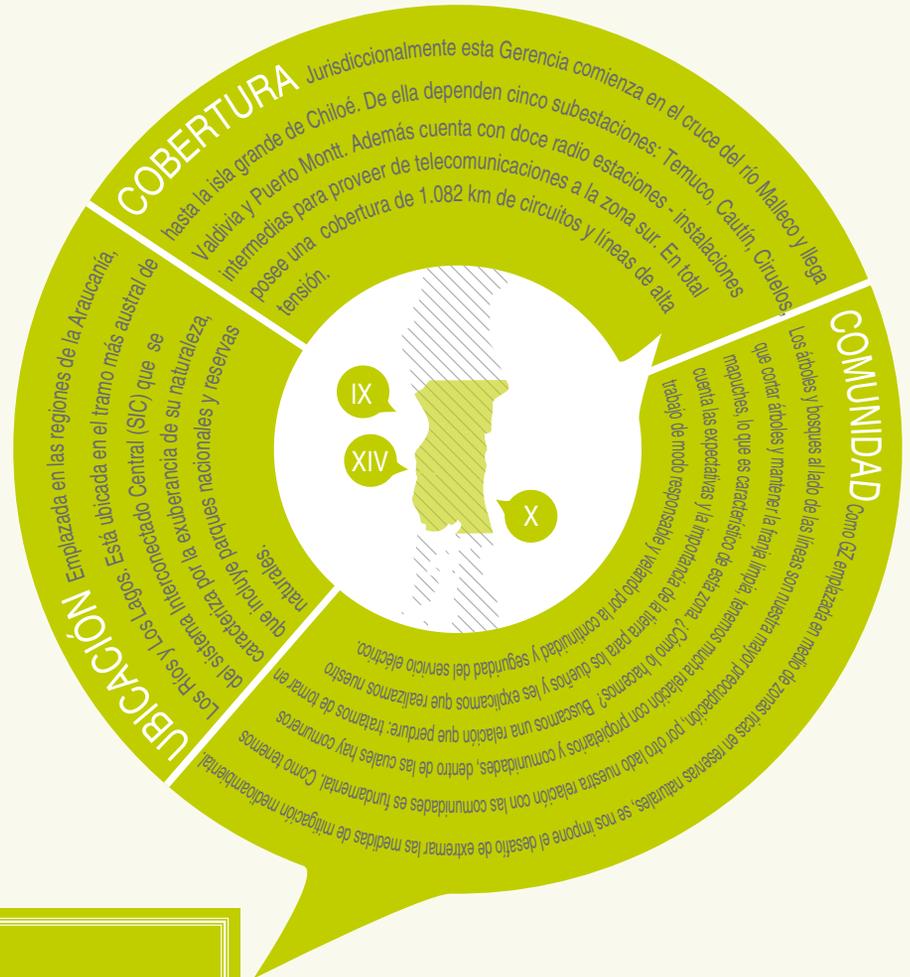
CARACTERÍSTICAS

Sirve a zonas de alta importancia turística, lleva energía a Valdivia, Puerto Montt, Chiloé y Cautín, recibiendo los aportes energéticos de la zona de BíoBío y de las centrales hidroeléctricas y termoeléctricas. Está compuesta de 21 trabajadores y estructurada en cinco áreas: dos más transversales, el área de administración y la de operaciones; tres de mantenimiento: Equipos primarios, Líneas de transmisión y Control y telecomunicaciones. Dentro de Administración se cuenta el área contable y de prevención de riesgos. En Operaciones están los operadores, mientras que el área de mantenimiento posee la gestión sobre los contratistas y el mantenimiento propio de control y telecomunicaciones.

PROYECTO EXCELENCIA 360

Hemos tenido distintas etapas para conocer el plan: tanto de información como de ir entendiendo el rol de la Compañía en torno a este programa. Esta Gerencia Zonal en particular está muy involucrada en MEGA sobre el que ya hemos tenido proyecciones de cómo comenzar a ejecutar.

En general, ha habido buena recepción, pues es algo que se entiende e incluso se esperaba. Al comunicarnos entre las GZ, nos hemos ido dando cuenta de la evolución de la Compañía y de las brechas a reducir, por ello entendemos que Excelencia 360 viene para ayudarnos a retomar la excelencia que quizás hemos perdido en ciertos ámbitos.



CLIENTES

Transelec Zona Sur se relaciona con generadores y distribuidores. En general la relación se da entre las áreas operativas, produciéndose una alta cercanía. Entendemos las necesidades de los otros porque tarde o temprano se transforman en necesidades compartidas.



PERSONAS

En nuestro equipo hay preocupación por hacer las cosas bien, porque todo funciona y por si algo falla, solucionarlo lo antes posible; eso es parte de nuestra cultura.

En el ambiente de trabajo hay mucha tranquilidad y estabilidad. La gente es muy cálida y entre nuestros trabajadores tenemos una mezcla interesante: hay un grupo que lleva más de 20 años trabajando en la compañía y otros más jóvenes.

Eso nos da una mixtura cultural y profesional que enriquece mucho al equipo. Con nuestros contratistas, tenemos una relación muy cercana e intentamos traspasarles la cultura de ser eficaces y eficientes.

El principal aporte de Transelec es el entregar la energía para el desarrollo del país, es fundamental por ejemplo para el abastecimiento de la minería. Paralelamente la luz eléctrica es un factor muy relevante para la calidad de vida de las personas.

Ingresé el año 1984 cuando partió el proyecto Colbún-Machicura. Estuve 17 años ahí, y luego me vine a trabajar a Temuco donde llevo 12 años. En este período ha habido muchos cambios, a pesar de que nuestras funciones esenciales siguen siendo mantener en funcionamiento el sistema de transmisión.

La principal función de mi área es el mantenimiento preventivo básico. De manera anticipada se programan los trabajos, lo que incluye reuniones administrativas y de programación técnica que abordan la necesidad de coordinación. Luego de eso tenemos que cubrir el control de lo planificado. Por otra parte, cuando ocurren imprevistos o desconexiones, mi función es evaluar la complejidad de la situación y programar la solución disponiendo de personal según los requerimientos.

Transelec se ha ido actualizando, nosotros como trabajadores notamos la introducción de áreas nuevas como Medio Ambiente y Asuntos Corporativos. Me parece positivo porque el negocio eléctrico ha ido cambiando, y nosotros necesitamos actualizarnos y desarrollar herramientas. Se nos traspasa el objetivo de ir creciendo en forma sostenible.

El desarrollo profesional es un punto a destacar, que nos ha permitido tener más

competencias. Yo he participado en muchas capacitaciones, que se van haciendo necesarias, por ejemplo, por el desarrollo de nuevas tecnologías que en el mismo trabajo se nos va proveyendo para el cumplimiento de nuestras funciones. Eso es muy motivador.

En Transelec tenemos una brecha generacional, que se nos produce al reunir personas que llevamos décadas en la empresa y colaboradores nuevos que se han incorporado de manera importante en los últimos años. Ahí tenemos el desafío de integrar las ideas de la generación más antigua y la nueva, y de ponernos en equilibrio, de potenciarnos y proyectarnos. Todos estamos orientados a hacer las cosas bien y realizar las tareas, tenemos que encontrar este punto en común y saber cuidar el equipo.

El principal aporte de Transelec es el entregar la energía para el desarrollo del país, es fundamental por ejemplo para el abastecimiento de la minería. Paralelamente la luz eléctrica es un factor muy relevante para la calidad de vida de las personas.

LUIS MORALES

Supervisor de Control y Telecomunicaciones Zona Sur.



TRANSMISIÓN Y MEDIO AMBIENTE

1. Enfoque de Gestión

Transelec ha definido como política general para la implementación de nuevos proyectos, establecer las restricciones ambientales y evaluar las alternativas antes de comenzar la tramitación de permisos y gestionar la construcción y operación de las instalaciones. Así, desde etapas tempranas del diseño de ingeniería se incorpora la variable ambiental: se identifican primero qué áreas o zonas poseen restricciones para el emplazamiento de las obras o instalaciones, con el fin de analizar y establecer luego las medidas de mitigación para una solución ambientalmente sustentable.

El mayor impacto de los proyectos se genera en la etapa de construcción, mientras que en la de operación, éste se minimiza. De ahí que la fase de estudio y diseño sea muy importante para encontrar alternativas y soluciones medio ambientales sustentables que incorporen tempranamente restricciones y consideraciones, reduciendo impactos y mitigando adecuadamente. En la etapa de estudio de los proyectos, Transelec elabora una matriz de riesgos que incorpora la legislación ambiental, la identificación de grupos de interés, las restricciones ambientales detectadas, y los costos y plazos asociados a la tramitación ambiental.

[DMA]

Principio de Precaución:

Se traduce en la preocupación de la empresa por sus trabajadores, los clientes, la comunidad y el medio ambiente, por medio de distintas iniciativas:

1
Análisis temprano preventivo. En etapas tempranas, se realiza un análisis de restricciones ambientales asociadas a los proyectos en estudio. Los resultados de este análisis permiten incorporar en el diseño el principio de "Diseñar Mitigando".

2
Cercanía de viviendas a las líneas de alta tensión. Transelec adopta el principio de precaución manteniendo la distancia entre las líneas y las viviendas, respetando la normativa eléctrica.

Capacitación a trabajadores en obra. Se busca evitar o minimizar la afectación de flora y fauna nativa de los sectores donde se realizan los proyectos. Además, considera capacitación asociada a la mantención de relaciones armónicas con las comunidades.

3
"ETG". En todas las obras, se incorporan y ejecutan los criterios contenidos en las especificaciones técnicas ambientales, que señalan medidas de gestión de seguridad y medio ambiente para las empresas contratistas. Las ETG dan cuenta de la política de sustentabilidad ambiental de Transelec.

Protección de vegetación nativa. El trazado de una línea de alta tensión se diseña siempre tratando de evitar o reducir al mínimo la intervención de vegetación nativa.

Poda Selectiva, principio que minimiza la pérdida de individuos y especies relevantes para el medio ambiente.

Se incluyen elementos de disuasión de las aves, como perchas y balizas para disminuir el posible impacto sobre éstas en sectores sensibles.

GRI [4.11]

GESTIÓN DE IMPACTOS

➤ Consumo de agua y generación de efluentes

El consumo de agua durante las etapas de operación es principalmente para el lavado de aisladores. Durante la etapa de construcción de los proyectos el consumo de agua es el necesario para el consumo de los trabajadores y una cantidad mínima se utiliza en labores propias de la construcción. Los efluentes eventualmente generados por la construcción e instalaciones de Transelec son tratados por empresas autorizadas. Por ello se mitiga y trata el 100% de los potenciales residuos líquidos generados.

➤ Contaminación acústica

Transelec considera para los proyectos sometidos al SEIA, la realización de mediciones y estimaciones de los niveles de ruido con el fin de asegurar el cumplimiento de la legislación vigente, realizando mediciones en terreno y empleando técnicas de modelación para implementar, si fuera necesario, medidas de mitigación. Las instalaciones de Transelec operan dentro de los rangos legales. No obstante, para efectos de mitigación del ruido de las actividades con más emisiones de este tipo, Transelec ha instalado pantallas acústicas. Además, los trabajos normalmente se realizan en horario diurno controlado a objeto de no interrumpir el horario de descanso de la población.

➤ Emisiones

Cuando se construyen proyectos de subestaciones y líneas, las principales emisiones corresponden a material particulado producto del movimiento de tierra ocasionado por las obras de excavación y transporte. Para mitigarlas, se aplica humectación permanente de caminos y con ello se produce el abatimiento del polvo. A esto, se suman los gases que se generan en los motores de combustión de camiones, maquinaria pesada y vehículos menores usados durante la construcción. Para controlarlo, Transelec exige al contratista que la maquinaria cuente con revisión técnica al día.

➤ Residuos

Durante la etapa de operación de los proyectos, la generación de residuos es mínima y corresponde principalmente a residuos no peligrosos y al recambio de equipos y piezas menores que se deben actualizar. Los residuos generados son tratados por empresas autorizadas, llevándose un registro escrito de éstos, además de exigirle al contratista el certificado de recepción de la empresa de tratamiento y/o disposición final de los residuos.



[EN26] [SO9] [SO10]

Desafío 2012: Sistema de Gestión

UNA DE LAS TAREAS PRINCIPALES DE LA COMPAÑÍA ES CULMINAR LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL QUE PERMITA REALIZAR SEGUIMIENTO DE FORMA PERMANENTE. PARA ELLO, SE HA DISEÑADO UNA PLATAFORMA VIRTUAL CON LA CAPACIDAD DE ESTABLECER RESPONSABILIDADES Y TIEMPOS DE TODAS LAS OBLIGACIONES, COMPROMISOS Y NORMATIVA ASOCIADA A LA ETAPA DE ESTUDIOS Y DESARROLLO DE PROYECTOS. DICHO SISTEMA AYUDARÁ TANTO EN LA EVALUACIÓN Y TRAMITACIÓN AMBIENTAL DE LAS INICIATIVAS ASÍ COMO EN LA ETAPA DE CONSTRUCCIÓN. EL NUEVO PROCEDIMIENTO PERMITE CONGREGAR LA INFORMACIÓN DE PROYECTOS YA EJECUTADOS Y NUEVOS, LO QUE CONSTITUYE UNA GANANCIA IMPORTANTE PARA TRANSELEC.

3. RECURSOS

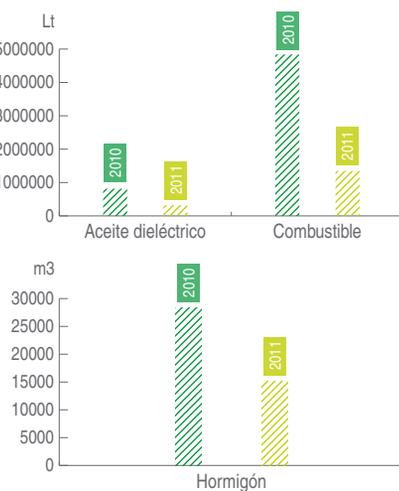
MATERIALES

Los materiales que utiliza Transelec anualmente se destinan al mantenimiento de las instalaciones necesarias para la operación de la empresa, las cuales están diseñadas para resistir las condiciones de la intemperie y los eventos sísmicos.

POR ESO NO ES NECESARIO UN RECAMBIO CONSTANTE DE DICHAS INSTALACIONES, YA QUE SU VIDA ÚTIL EXCEDE NORMALMENTE LOS 30 AÑOS.

Los materiales utilizados en el mantenimiento son en su mayoría no renovables, tales como aceite dieléctrico, combustibles y hormigón.  [EN1]

MATERIALES NO RENOVABLES UTILIZADOS POR TRANSELEC



EL CONSUMO GENERAL DE MATERIALES NO RENOVABLES FUE REDUCIDO DURANTE 2011. EL USO DE ACEITE DIELECTRICO DISMINUYÓ EN 60,6%, LLEGANDO A 321.600 LITROS, DE LOS CUALES HUBO UNA UTILIZACIÓN DE APROXIMADAMENTE EL 50%.

El uso de aceite dieléctrico disminuyó en un 60,6%, llegando a 321.600 litros, consumiéndose aproximadamente el 50%. El combustible utilizado fue principalmente petróleo, disminuyendo su consumo en 72%. El consumo total de petróleo fue de 1.348.322 litros, de los cuales el 91% fue destinado a proyectos en construcción y sólo el 9% a operaciones permanentes.

Durante 2011 también disminuyó el uso de hormigón, en 47%. En total, se utilizaron 15.105 m3. Además, se contabilizó por primera vez el uso de madera, material renovable, utilizando un total de 990 m3.

GRI [EU10]

EN 2011 NO SE RECICLÓ CABLE DE COBRE, PUES SI BIEN SE RETIRARON 46.100 TONELADAS, DURANTE EL AÑO NO FUE NECESARIA SU REUTILIZACIÓN, LA CUAL PODRÍA PRODUCIRSE EL AÑO 2012.

GRI [EN2]

ENERGÍA

CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA

El petróleo fue la principal fuente directa de energía utilizada en 2011. Este tipo de consumo disminuyó en 70% durante el período, alcanzando un total de 55.427 GJ generados y 1.520 m3 utilizados. De este total, el 96% se utilizó en proyectos y el 4%, en las operaciones de la compañía.

GRI [EN3]

CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA

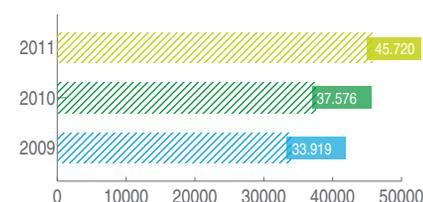
Durante el año 2011 se produjo un aumento del 22% en el consumo indirecto de energía utilizada en las operaciones. Esto se explica principalmente por el aumento en la dotación de personal de la empresa.

No se dispone de los datos correspondientes al consumo de energía en la etapa de construcción, pues son contratos

CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA (GJ)



CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA



EPC, es decir, el contratista asume la responsabilidad total del proyecto (Engineering, procurement and construction).

GRI [EN4]

Durante 2011, la empresa se preocupó de realizar el levantamiento del consumo de energía, para así el año 2012 implementar medidas concretas para su reducción.

GRI [EN5]



EFICIENCIA ENERGÉTICA

Hacer un uso eficiente de la energía, ése es el principal desafío de Transelec en esta área. ¿Cómo? Continuando con el desarrollo de un proyecto que utiliza equipos conocidos como Flexible AC Transmission System (FACTS) y que permite optimizar los consumos. Esta iniciativa en Transelec fue denominada como proyecto STATCOM (compensador síncrono estático, por sus siglas en inglés).

Para mejorar la capacidad de transmisión de energía, Transelec ha incorporado instalación de equipos Síncronos o STATCOM, que aumentan la eficiencia de sus instalaciones.

Actualmente Transelec entrega información técnica a la Comisión Nacional de Energía (CNE) para que consideren este tipo de equipos en las obras de ampliación que son requeridas en los sistemas troncales.

LA EXPERIENCIA EN TERRENO DEL PROYECTO STATCOM

Con equipos instalados en las subestaciones Polpaico y Cerro Navia, este proyecto permitirá aumentar las transferencias de potencia por el sistema de transmisión existente de 500 kV, desde 1.400 MW a 1.600 MW, sin la necesidad de construir un nuevo corredor eléctrico, con las consecuencias que ello conlleva (intervención en el medio ambiente). En un año hidrológico normal, permitirá inyectar 200 MW adicionales desde la zona sur hacia el centro del país. También evitará generar entre 95.000 y 263.000 toneladas de CO₂ anuales, al no utilizar gas natural licuado ni carbón.  [EN6]



¿Qué son los FACTS?

SON EQUIPOS QUE PERMITEN UNA MAYOR CAPACIDAD DE CONTROL EN UNA RED CON TRANSFORMADORES O EN UNA RED DE TRANSMISIÓN. CONTRIBUYEN A REDISTRIBUIR LA CANTIDAD DE ENERGÍA QUE FLUYE A TRAVÉS DE LOS SISTEMAS DE TRANSMISIÓN, A MODO DE QUE ARTIFICIALMENTE PODAMOS APROVECHAR MEJOR LA CAPACIDAD DE TRANSMISIÓN INSTALADA EN EL SISTEMA, OPTIMIZANDO LOS CONSUMOS.

Transec y el cambio climático

UN AUMENTO EN LA TEMPERATURA AMBIENTE PODRÍA HACER MÁS FRECUENTE LOS ESCENARIOS DE HIDROLOGÍA SECA, LO QUE IMPLICARÍA REDIMENSIONAR EL SISTEMA ELÉCTRICO ORIENTANDO EL DESPACHO A CENTRALES TÉRMICAS O EÓLICAS QUE ESTÁN UBICADAS EN EL NORTE DEL PAÍS. FRENTE A ESTE TIPO DE ESCENARIOS PROBABLES, TRANSELEC DEBE POSIBILITAR EL DESPACHO DE ESTAS CENTRALES, TENIENDO PRESENTE NUEVAS SOLUCIONES DE TRANSMISIÓN. ACTUALMENTE, LA INFRAESTRUCTURA DE LA COMPAÑÍA PERMITE EL DESPACHO DE ENERGÍA EÓLICA Y DE FUENTES RENOVABLES NO CONVENCIONALES. ASÍ, DESDE ENERO A OCTUBRE DE 2011, SE HAN LOGRADO DESPACHAR MÁS DE 6.000.000 DE MWH DE ENERGÍA ERNC (FUENTE: CDEC-SIC).

ESTA POSICIÓN PERMITE A TRANSELEC VISUALIZAR Y APROVECHAR CIERTAS OPORTUNIDADES EN SUS OPERACIONES, COMO EL PROYECTO STATCOM, CUYO DESARROLLO PRESENTA OPORTUNIDADES PARA OFRECER NUEVAS TECNOLOGÍAS QUE SEAN MÁS AMIGABLES Y MENOS INVASIVAS PARA EL ENTORNO.

GRI [EC2]

AGUA

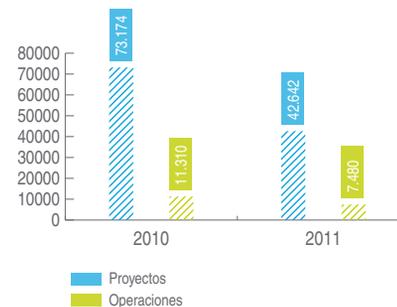
Transec se provee de agua a través de terceros autorizados para sus actividades en la etapa de construcción y operación de sus instalaciones.



Para efectos de las estimaciones de consumo de agua que es utilizada por los proyectos, se usa la información que se genera y gestiona en cada una de las obras y las exigencias normativas sobre requerimientos hídricos para consumo de los trabajadores. GRI [EN8]

Transec no extrae directamente agua de ninguna fuente para sus operaciones. El agua que se utiliza en construcción y operación, proviene de empresas autorizadas, a través de las redes de distribución, de servicios y de compra de agua embotellada. GRI [EN9]

CONSUMO DE AGUA (M3)



En las etapas de construcción y operación, debido a la naturaleza de las actividades que realiza Transec, no es factible tener un proceso de reciclaje de agua. Por ejemplo: tras la limpieza de aislación eléctrica, el agua resultante lleva partículas salinas y minerales que disminuyen sus propiedades dieléctricas, útiles para el proceso, lo cual hace que sea inseguro volver a utilizarla.

GRI [EN10]

4. EMISIONES Y RESIDUOS

EMISIONES

Las emisiones de Transelec durante 2011 aumentaron en 14% respecto del año 2010.  [EN16] [EN17]

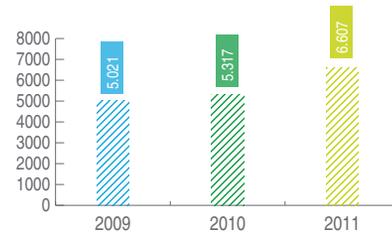
EMISIONES DIRECTAS

Las emisiones directas aumentaron en 31% en 2011, respecto del año 2010. El 65% de este tipo de emisiones es producido por el transporte de materiales, productos y residuos.

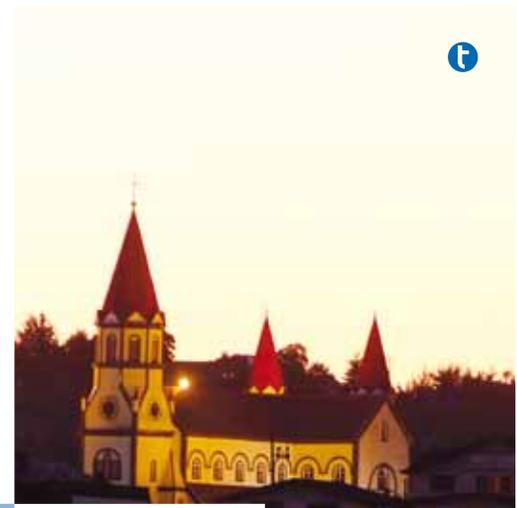
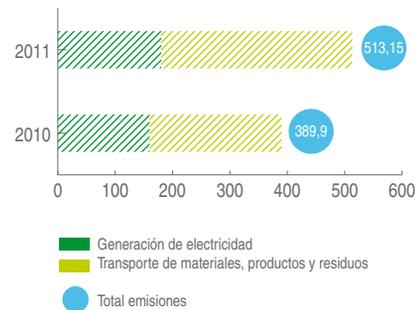
EMISIONES INDIRECTAS

Las emisiones indirectas de CO₂ aumentaron en 12,7% durante 2011. Estas emisiones fueron producidas por la generación eléctrica.

EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS (TON CO₂)



EMISIONES DIRECTAS, POR FUENTE (TON CO₂)





Durante el año 2011 se generaron:

39.440 kg de
Residuos Sólidos
3.392 m3 de
Residuos Líquidos

GRI [EN22]

RESIDUOS

RESIDUOS EN DETALLE

El detalle de los residuos generados por Transelec el año 2011 fue:

RESIDUOS 2011		
	M3	KG
NO PELIGROSOS		
Aisladores	-	900
Cables	-	120
Conectores y artículos de ferretería	-	10.000
Escombros	2.000	900
Maderas	990	1.200
Residuos metálicos y chatarra	67	-
PELIGROSOS		
Transformador sin PCB	-	2.000
Aceite dieléctrico	322	150
Tierra contaminada con combustible	-	-
Otros	14	-



DERRAMES

Durante 2011 se produjo un derrame en la Subestación Castillo. El volumen del derrame fue de 100 litros de aceite. Transelec actuó con rapidez, retirando la tierra contaminada en forma correcta en tambores de 200 litros, y disponiendo en sitio autorizado.

GRI [EN23]

RESIDUOS POR TRANSPORTE

Además de las emisiones que son generadas por el transporte, detalladas en el indicador EN16, durante el año 2011 se utilizaron 200 m³ de combustible para transporte terrestre y generación de electricidad.

Por fines logísticos, la empresa genera residuos producto de embalajes de equipos y materiales en una cantidad de 10,5 Ton. Durante la etapa de construcción, los materiales de embalaje, correspondientes a madera de origen nacional, es donada a la comunidad. En el caso de la madera que es del extranjero, se cumple con la Resolución Exenta N° 133 del Ministerio de Agricultura. GRI [EN29]

TRATAMIENTO DE PCB (POLICLORURO-BINEFILOS)

En 1982 se estableció su prohibición de ingreso a Chile. No obstante, dada la larga vida útil de los equipos de la empresa, se decidió realizar un inventario de aquellos que estaban en uso y desuso, y que contenían PCB.

Se registró un total de **88** toneladas de equipos con aceite con PCB en uso, y **6,4** toneladas en desuso.

TRANSELEC HA ESTABLECIDO UN CONTRATO DE ELIMINACIÓN CON UNA EMPRESA AUTORIZADA PARA SU MANIPULACIÓN, TRANSPORTE Y ENVÍO A PLANTAS DE TRATAMIENTO QUE CERTIFICAN SU DESTRUCCIÓN SIN GENERAR COMPUESTOS TÓXICOS DURANTE EL PROCESO. DURANTE EL AÑO 2011, NO SE RETIRARON EQUIPOS CON PCBs DE OPERACIÓN, POR LO TANTO, NO SE GENERARON RESIDUOS QUE LO CONTUVIERAN.

GRI [EN24]



5. BIODIVERSIDAD

MANEJO DE ÁREAS VALIOSAS PARA LA BIODIVERSIDAD

Transelec considera para sus proyectos el **evitar o minimizar la afectación de áreas protegidas o con valor ambiental**, disminuyendo los impactos ambientales sobre la biodiversidad por causa del emplazamiento de las obras. Además la compañía elabora los documentos ambientales aplicando la reglamentación vigente y las metodologías para la caracterización de la calidad ambiental elaborados por la autoridad.

En el diseño de trazados se considera la minimización de zonas de intervención, como caminos o huellas de acceso y obras anexas, **privilegiando el uso de helicópteros y técnicas de construcción que consideran el cuidado del medio ambiente.**

Para los criterios de corta se han **aplicado métodos que minimizan la superficie intervenida, además de considerar**

la reforestación en igual superficie a lo cortado. También se utilizan medidas ambientales como el **rescate de fauna antes de la intervención; prospección y monitoreo arqueológico; medidas de restauración de hábitats y la realización de planes de manejo forestal y planes de trabajo de formaciones xerofíticas.**



Todos los impactos que las operaciones de Transelec puedan ocasionar en áreas protegidas o de alto valor para la biodiversidad son gestionados y **monitoreados por la autoridad ambiental y/u organismos con facultades fiscalizadoras.**

Las siguientes áreas de valor para la biodiversidad, donde se emplazan proyectos de la compañía, han sido resguardadas con medidas de minimización de impactos:



	OPERACIÓN	SUPERFICIE	DESCRIPCIÓN
Áreas no protegidas	Línea eléctrica 2x220 kV Nogales-Polpaico	9,5 ha	La línea cruza tres sitios prioritarios propuestos para la conservación de la biodiversidad en la RM y V Región: Cuesta El Melón atravesándolo en 0,6 kilómetros, Cordillera El Melón; en 1,3 kilómetros, y El Roble; en 2,5 kilómetros. Pasa también por un área definida como de preservación ecológica según el Plan Regional Metropolitano para la Provincia de Chacabuco, por 27 kilómetros. Además, atraviesa la Reserva de la Biosfera La Campana Peñuelas.
	Línea de transmisión eléctrica 220 kV El Rodeo - Chena	1.050 m2	Atraviesa el área de preservación ecológica del cerro isla Lonquén se ubica entre Buin y Calera de Tango y tiene una superficie de 4.296 hectáreas. El trazado de línea lo intercepta en 4,86 km. Para la construcción de esta línea de alta tensión se instalan alrededor de 21 torres, lo que representa una superficie estimada de 1.050 m2. En esta área no se habilitan nuevas huellas de acceso, pues se ocupan las ya existentes en la zona.
	Línea de Transmisión 2x220 kV Maitencillo – Caserones ¹	472,5 ha	El proyecto se encuentra emplazado sobre el sitio prioritario “Desierto Florido” en un tramo total de 60 km. La línea de transmisión cruza también el sitio prioritario Río Huasco en un tramo reducido al sureste de la ciudad de Vallenar. El sitio denominado “Quebrada del Jilguero” se ubica a 6 km al este de la ciudad de Vallenar. El trazado de la línea de transmisión lo cruza en su lado oeste en 11 km aproximadamente. La “Quebrada Algarrobal” es un sitio prioritario ubicado al noreste de la ciudad de Vallenar y corresponde a la cuenca superior de la quebrada Algarrobal. El tramo que cruza la línea de transmisión por este sitio es de 12 km aproximadamente. El Río Manflas es un sitio prioritario ubicado aguas arriba del Tranque Lautaro, y tiene una superficie de 80 km2. La línea de transmisión lo intercepta en un tramo de alrededor de 10 km, en el área más al norte de este sitio. El sitio prioritario “Río Montosa” se ubica inmediatamente al este de la parte norte del sitio Río Manflas. La línea de transmisión tiene un tramo de 1,5 km que lo intercepta por el área norte.
Área protegida	Línea de transmisión eléctrica 2x220kV Charrúa - Lagunillas	6 km	Laguna Quiñenco es parte del Sistema Metropolitano de Áreas Verdes y Zonas protegidas del Gran Concepción. Además, forma parte del sitio prioritario para la conservación de la biodiversidad “Humedales y sistemas lacustres de la intercomuna de Concepción” definido por la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA), de la región del Biobío.

DURANTE 2011 SE RESTAURÓ 37 HA ADYACENTES AL PROYECTO DE LA LÍNEA NOGALES-POLPAICO, UBICADA EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO, ASOCIADAS A LA DEGRADACIÓN DE VEGETACIÓN EN QUEBRADAS. ESTA RESTAURACIÓN FUE VERIFICADA POR LA CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL (CONAF).

GRI [EN13]

Durante 2011 se dio inicio al proyecto de recuperación de terrenos de la Reserva Nacional Nonguén. Esta iniciativa nace a partir de un acuerdo entre Transelec y la Universidad de Concepción, y la gestión de la Corporación Nacional Forestal, en el marco de una compensación voluntaria de la compañía como parte de su proyecto “Línea de Transmisión Eléctrica Charrúa-Lagunillas”. La investigación involucra la forestación y restauración de un área de la Reserva Nacional, abarcando unas 13 hectáreas de plantaciones nativas como peumo, quillay, lingue, roble, raulí y laurel, entre otras.



La iniciativa refleja el inicio de un trabajo asociativo entre la empresa privada, la academia y el servicio forestal del Estado, que puede fortalecerse y replicarse en otros sectores y áreas protegidas del país.

En el marco de esta investigación, la Universidad deberá entregar un informe de avance al término del sexto mes, y luego un informe final durante el último mes de vigencia del convenio. Se estima que los ensayos concluirán durante agosto de 2012.

GRI [EU13]

ESPECIES

IMPACTOS MÁS IMPORTANTES DE 2011

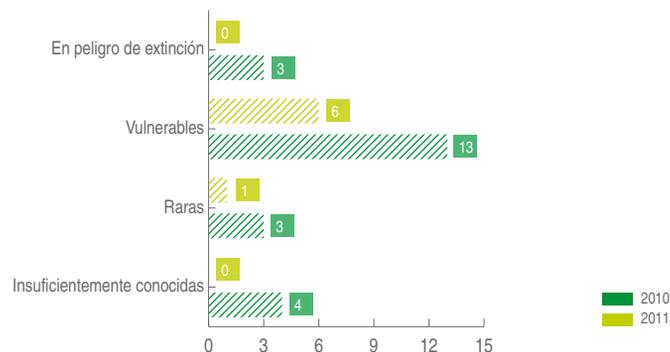
- Aquellos derivados de la Línea de Transmisión 2x220 kV Maitencillo – Caserones, donde se afectan 39,26 ha de formaciones xerofíticas, tales como cactáceas, bromeliáceas y arbustivas, por huellas de acceso, estructuras y obras anexas.
- En la misma locación, se ve afectada fauna de baja movilidad, tales como micromamíferos, reptiles y anfibios. Para mitigar estos impactos se ejecutará un plan de rescate y relocalización de fauna. GRI [EN12]

DISMINUYEN PROYECTOS EN ÁREAS SENSIBLES

- En concordancia con la disminución de proyectos ubicados en áreas de alta relevancia para la biodiversidad, el número de especies que habitan en el área de influencia de dichos proyectos se redujo, pasando de 23 en 2010 a 7 en 2011.

GRI [EN15]

NÚMERO DE ESPECIES QUE HABITAN EN ZONAS AFECTADAS, POR GRADO DE AMENAZA



SANCIONES Y MEDIDAS

¿Cómo enfrentamos las sanciones en 2011?

EN 2011, DE UN TOTAL DE NUEVE PROCESOS INICIADOS, SE APLICARON DOS SANCIONES PECUNIARIAS POR PARTE DE LA CONAF, CORRESPONDIENTES A UNA DENUNCIA POR CORTA DE BOSQUE NATIVO EN LA COMUNA DE NOGALES SIN CONTAR CON PLAN DE MANEJO APROBADO, EN 0,4 HECTÁREAS AFECTADAS DURANTE LA CONSTRUCCIÓN DE CAMINOS A LA "LÍNEA 2X220 NOGALES-POLPAICO".

UNA VEZ DETECTADA LA FALTA, TRANSELEC PREPARÓ EL RESPECTIVO PLAN DE CORRECCIÓN, A OBJETO DE DAR CUMPLIMIENTO A LA LEY 20.283, EL QUE FUE PRESENTADO A LA CONAF EN MAYO DE 2011 Y APROBADO POR LA AUTORIDAD EL 27 DE SEPTIEMBRE.

DURANTE EL AÑO 2012 SE EFECTUARÁ LA REFORESTACIÓN QUE COMPENSE LA FALTA DETECTADA.



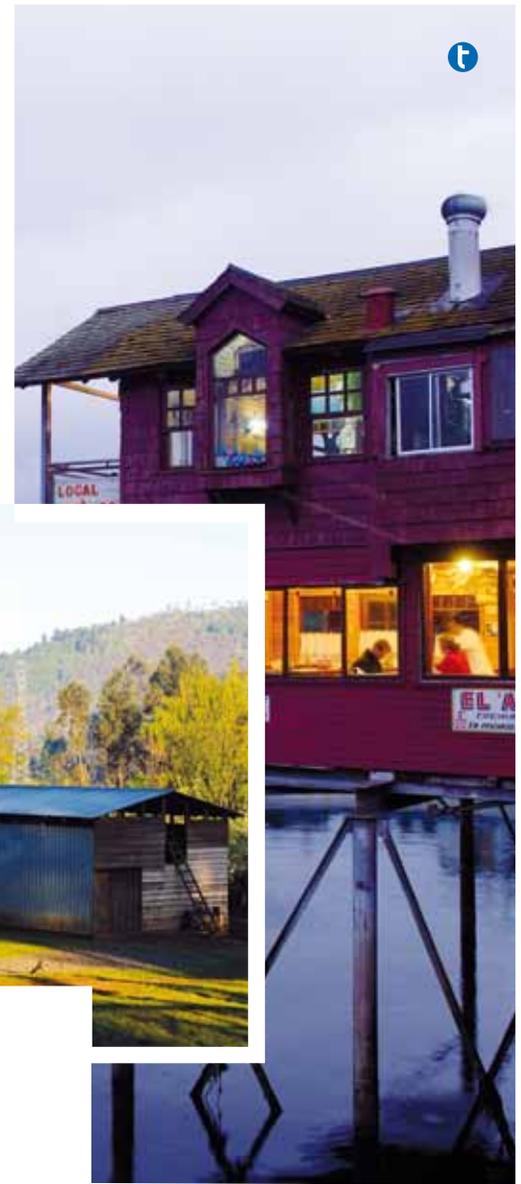
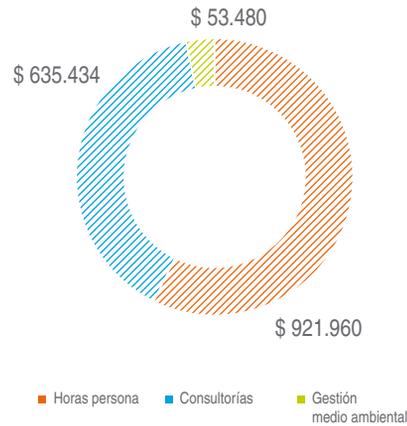
SANCIONES POR FALTAS MEDIOAMBIENTALES 2011

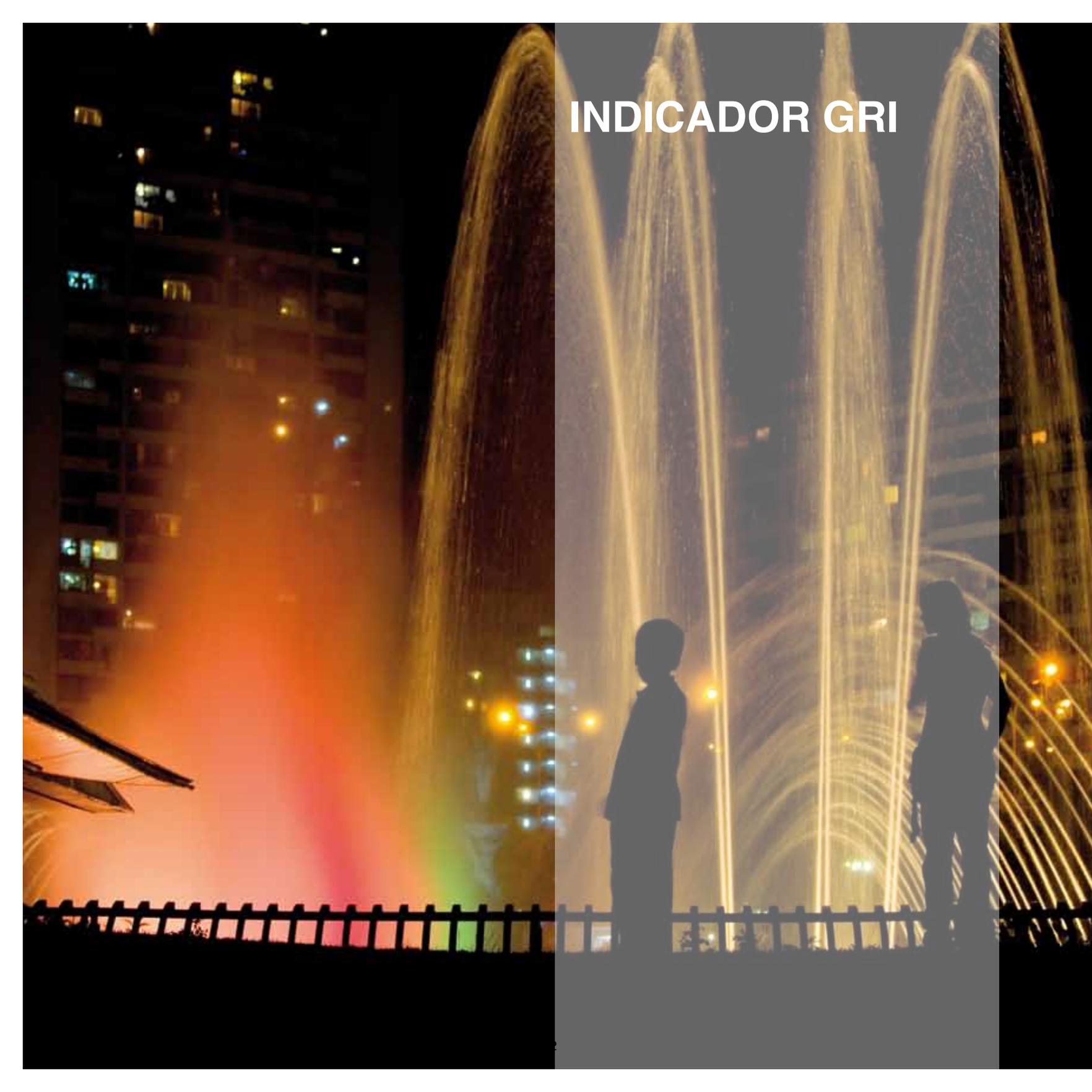
SANCIÓN	MONTO
Corta de bosque nativo, art. 5 Ley de Bosques	\$ 593.177
Corta de bosque nativo, art. 60 Ley de bosques	\$ 3.010.280
Total	\$ 3.603.457

6. INVERSIÓN

Los gastos del año 2011 relacionados con medio ambiente alcanzaron USD 1.610.874. De esta suma, el 57% correspondió a horas persona; el 39% se destinó a diversas consultorías; y el restante 3% financió actividades de gestión medio ambiental.  [EN30]

GASTOS E INVERSIONES MEDIOAMBIENTALES 2011 (USD)





INDICADOR GRI

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS				
1.1	Central	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.		2, 3
1.2	Central	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.		14, 15
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
2.1	Central	Nombre de la organización.	Transelec S.A.	22
2.2	Central	Principales marcas, productos y/o servicios.		27
2.3	Central	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).		22
2.4	Central	Localización de la sede principal de la organización.		22
2.5	Central	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la reporte.		22
2.6	Central	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.		29
2.7	Central	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).		26
2.8	Central	Dimensiones de la organización informante, incluido: <ul style="list-style-type: none"> • Número de empleados. • Ventas netas (para organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para organizaciones del sector público). • Capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio. 		22
2.9	Central	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la reporte en el tamaño, estructura y propiedad de la organización		29

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
2.10	Central	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	Transelec no recibió premios durante el período 2011.	
EU1	Suplemen- to	Capacidad instalada, analizada por fuente de energía y por régimen regulatorio	No aplica. Transelec no participa en el negocio de generación de la energía eléctrica	
EU2	Suplemen- to	Producción neta de energía desglosada por fuente de energía y por el país o el régimen regulador	No aplica. Transelec no participa en el negocio de generación de la energía eléctrica	
EU3	Suplemen- to	Número de clientes residenciales, industriales, institucionales y comerciales		26
EU4	Suplemen- to	Longitud de las líneas de transmisión y distribución por voltaje		21
EU5	Suplemen- to	Asignación de las emisiones certificadas de CO2, analizadas por régimen regulatorio.	No aplica. Transelec no es una empresa intensiva en emisiones de CO2, puesto que opera en el segmento de transmisión de energía eléctrica.	
PARÁMETROS DEL REPORTE				
Perfil del reporte				
3.1	Central	Período cubierto por la información contenida en la reporte (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario).		5
3.2	Central	Fecha de la reporte anterior más reciente (si la hubiere).		5
3.3	Central	Ciclo de presentación de reportes (anual, bienal, etc.).		5
3.4	Central	Punto de contacto para cuestiones relativas a la reporte o su contenido.		5

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Alcance y cobertura del reporte				
3.5	Central	Proceso de definición del contenido de la reporte, incluido: <ul style="list-style-type: none"> • Determinación de la materialidad. • Prioridad de los aspectos incluidos en la reporte. • Identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la reporte. 		5
3.6	Central	Cobertura de la reporte (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).		5
3.7	Central	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del reporte.		5
3.8	Central	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.		5
3.9	Central	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información del reporte.		5
3.10	Central	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a reportes anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos).		5
3.11	Central	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en el reporte.		5

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Índice del contenido GRI				
3.12	Central	<p>Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en el reporte. Identifica los números de página o enlaces Web donde se puede encontrar la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia y análisis 1.1–1.2. • Perfil de la organización 2.1–2.8. • Parámetros del reporte 3.1 - 3.13 • Gobierno, Compromisos y Participación de los grupos de interés 4.1 - 4.17 • Enfoques de gestión • Indicadores Centrales y Adicionales • Indicadores de suplemento del sector 	Tabla GRI	123
Verificación				
3.13	Central	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la reporte. Si no se incluye el informe de verificación en la reporte de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.		5
GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS				
Gobierno				
4.1	Central	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.		10
4.2	Central	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).		10
4.3	Central	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.		10

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
4.4	Central	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.		12
4.5	Central	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).		12
4.6	Central	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.		38
4.7	Central	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.		11
4.8	Central	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.		34. 37
4.9	Central	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento.		10
4.10	Central	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	No existe un mecanismo formal de evaluación de estos aspectos.	
Compromisos con iniciativas externas				
4.11	Central	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución. El Artículo 15 de los Principios de Río introdujo el enfoque de precaución. Una respuesta al apartado 4.11 podrá incluir el enfoque de la organización en materia medioambiental.		107

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
4.12	Central	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	Transelec no suscribió durante el 2011 a programas desarrollados externamente.	
4.13	Central	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización participe.		47
Participación de los grupos de interés				
4.14	Central	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.		39
4.15	Central	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.		39
4.16	Central	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.		40, 41
4.17	Central	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la reporte.		14, 15
CATEGORÍA ECONÓMICA				
DMA	Central	Enfoque de gestión desempeño económico		52
Desempeño económico				
EC1	Central	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.		55
EC2	Central	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		112

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
EC3	Central	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	La empresa cumple con las obligaciones previsionales en Chile. Actúa como agente retenedor y posterior pagador a las respectivas instituciones elegidas por los trabajadores.	
EC4	Central	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	Transelec no recibe ayudas financieras del Gobierno de Chile. La compañía accede a los mismos beneficios tributarios aplicables a todas las empresas que operan en Chile, como aquellos referidos a capacitación y donaciones para proyectos sociales y educacionales.	
Presencia en el mercado				
EC5	Adicional	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		78
EC6	Central	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		54
EC7	Central	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas .	Transelec no cuenta con una política explícita que privilegie la contratación local; en cambio, se aplica criterio de acuerdo al cargo requerido. El Gerente General, los Vicepresidentes y los Gerentes son chilenos.	
Impacto económico indirecto				
EC8	Central	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.		92

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
EC9	Adicional	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.		57
Disponibilidad y confiabilidad				
EU6	Suplemento	Gestión para asegurar la disponibilidad y confiabilidad a corto y largo plazo de la electricidad.		56
EU10	Suplemento	Capacidad planificada versus la demanda proyectada de la electricidad en el largo plazo, analizado por fuente de energía y régimen regulatorio.		101
Gestión de la demanda				
EU7	Suplemento	Programas de gestión de demanda incluyendo programas residenciales, comerciales, institucionales e industriales	No aplica. Transelec opera en el negocio de transmisión de energía eléctrica, y por lo tanto no participa en los contratos de suministro con usuarios finales.	
EU11	Suplemento	Eficacia promedio de la generación de plantas térmicas por fuente de energía y por régimen regulatorio.	No aplica. Transelec opera en el negocio de transmisión de la energía eléctrica, mientras que este indicador alude al sector de generación.	
Investigación y desarrollo				
EU8	Suplemento	Actividades de investigación y desarrollo, dirigidas a proporcionar electricidad confiable y disponible y a promover el desarrollo sostenible.		46
Desmantelamiento de plantas				
EU9	Suplemento	Provisiones para desarmar los sitios con plantas de energía nuclear.	No aplica. Transelec opera en el negocio de transmisión de la energía eléctrica, mientras que este indicador alude al sector de generación.	
Eficiencia del sistema				
EU12	Suplemento	Pérdidas en la transmisión y distribución como porcentaje del total de energía.		56

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
CATEGORÍA MEDIO AMBIENTAL				
DMA	Central	Enfoque de Gestión Desempeño Ambiental		106
Materiales				
EN1	Central	Materiales utilizados, por peso o volumen.		109
EN2	Central	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reutilizados.		110
Energía				
EN3	Central	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.		110
EN4	Central	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.		110
EN5	Adicional	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.		110
EN6	Adicional	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.		111
EN7	Adicional	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.		92
EN8	Central	Captación total de agua por fuentes.		112
EN9	Adicional	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.		112
EN10	Adicional	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.		112
Biodiversidad				
EN11	Central	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.		117

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
EN12	Central	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.		117, 119
EN13	Adicional	Hábitats protegidos o restaurados.		119
EN14	Adicional	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.		116
EN15	Adicional	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.		119
EU13	Suplemento	Comparación entre la biodiversidad de los hábitats afectados y la biodiversidad de los hábitats de desplazamiento.		119
Emisiones, vertidos y residuos				
EN16	Central	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso		113
EN17	Central	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.		113
EN18	Adicional	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Cabe indicar que el año el 2011 se estableciera como línea base y a partir de esta se implementarán las iniciativas tendientes a reducir los gases de efecto invernadero y evaluar su impacto.	
EN19	Central	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	No aplica. El proceso de transmisión de energía eléctrica de Transelec no genera emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono. Se ocupa gas de freón para aire acondicionado en oficinas, no registrándose fugas en 2011.	

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
EN20	Central	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	Gas SF6 utilizado como agente de extinción en los interruptores de poder, para la recarga cuando existen fugas producto de condiciones del equipo, ambientales o mantención.	
EN21	Central	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	No aplica. La fase de construcción de un proyecto y el proceso de transmisión eléctrica de Transelec no implica el vertido de aguas residuales industriales.	
EN22	Central	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.		114
EN23	Central	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.		114
EN24	Adicional	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.		114
EN25	Adicional	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	La fase de construcción de un proyecto y el proceso de transmisión de energía eléctrica, no genera vertidos de agua y aguas de escorrentía.	
Productos y servicios				
EN26	Central	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.		108
EN27	Central	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de empaque, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	No aplica. Transelec sólo ofrece servicios de transmisión de energía eléctrica.	
EN28	Central	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.		120

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Transporte				
EN29	Adicional	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.		115
General				
EN30	Adicional	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.		121
CATEGORÍA PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA EN EL TRABAJO				
DMA	Central	Enfoque de gestión laboral		62
Empleo				
LA1	Central	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.		63
LA2	Central	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.		67
LA3	Adicional	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.		75
LA15	Central	Retorno al trabajo y porcentajes de retención después del permiso de maternidad y paternidad, por género.		67
EU14	Suplemento	Procesos para asegurar la retención y la renovación de talentos.		73
EU15	Suplemento	Porcentaje de empleados con derecho a jubilarse en los próximos 5 y 10 años, desglosados por categoría de empleo y por región.		67
EU16	Suplemento	Políticas y requisitos relacionados con seguridad y salud de empleados y de contratistas y subcontratistas.		69
EU17	Suplemento	Empleados contratistas y subcontratistas involucrados en actividades de construcción, operación y mantenimiento.		66
EU18	Suplemento	Contratistas y subcontratistas que han experimentado una capacitación relevante en temas de salud y de seguridad.		69

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Relaciones Empresa/ Trabajadores				
LA4	Central	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.		79
LA5	Central	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	No existe un período definido de preaviso de cambios organizativos.	
Salud y seguridad en el trabajo				
LA6	Adicional	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.		69
LA7	Central	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.		68
LA8	Central	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves .		70
LA9	Adicional	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.		80
Formación y Educación				
LA10	Central	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.		72
LA11	Adicional	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.		73
LA12	Adicional	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.		74

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Diversidad e Igualdad de oportunidades				
LA13	Central	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.		64
Igual remuneración de hombres y mujeres				
LA14	Central	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.		78
CATEGORÍA DERECHOS HUMANOS				
DMA	Central	Enfoque de gestión DDHH		62
Prácticas de inversión y abastecimiento				
HR1	Central	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	En todos los acuerdos de inversión que realiza Transelec, los contratos incorporan las exigencias de cumplimiento impuestas por la legislación laboral, tanto para trabajadores propios como para contratistas.	
HR2	Central	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	En todos los acuerdos de inversión que realiza Transelec, los contratos incorporan las exigencias de cumplimiento impuestas por la legislación laboral, tanto para trabajadores propios como para contratistas.	
HR3	Central	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	Durante 2011, no hubo capacitaciones específicas relativas a políticas y procedimientos relacionados con derechos humanos.	
No discriminación				
HR4	Central	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.		81

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Libertad de asociación y convenios colectivos				
HR5	Central	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.		81
Trabajo Infantil				
HR6	Central	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Dadas la características operacionales de la empresa en Transelec no se contrata a ninguna persona que tenga una edad inferior a 18 años.	
Trabajos Forzados				
HR7	Central	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Frente a contingencias extraordinarias se puede dar que los trabajadores realicen trabajo fuera de la jornada habitual sin previo aviso. Pero incluso en estas circunstancias la asistencia a estos trabajos siempre es voluntaria.	
Prácticas de seguridad				
HR8	Adicional	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.		81
Derechos indígenas				
HR9	Adicional	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	Durante 2011 no hubo incidentes relacionados con violaciones de derechos indígenas.	
Evaluación				
HR10	Central	Porcentaje y número total de operaciones que ha sido objeto de análisis en derechos humanos o la medición de los impactos en ellos.		81

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Remediación				
HR11	Central	Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que fueron presentadas, abordadas y resueltas según mecanismos formales de quejas.	No existe información a reportar en este respecto.	
CATEGORÍA SOCIEDAD				
DMA	Central	Enfoque de gestión de desempeño de sociedad		86
Comunidad local				
SO1	Central	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa		88 - 91
SO9	Central	Operaciones con impactos negativos significativos potenciales o actuales en las comunidades locales.		108
SO10	Central	Prevención y medidas de mitigación implementados en operaciones con impactos negativos significativos potenciales o actuales en las comunidades locales.		100, 108
EU19	Suplemento	Participación de los grupos de interés en los procesos de toma de decisiones relacionados con la planificación de proyectos y el desarrollo de infraestructura.		87
EU20	Suplemento	Acercamiento para gestionar los impactos de desplazamientos (residentes locales).		99
EU21	Suplemento	Medidas de la planificación de contingencia, plan de manejo de desastres o emergencias y programas de entrenamiento, y planes de recuperación y restauración.		100
EU22	Suplemento	Número de personas desplazadas por la expansión o nuevo proyecto relacionado con las instalaciones de generación y líneas de transmisión, analizadas por desplazamiento físico y económico.		99

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Corrupción				
SO2	Central	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Durante el período reportado, no se registró ningún incidente de corrupción, ni situación relacionada.	
SO3	Central	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	A lo largo de 2011 se impartieron charlas a todas las áreas de la compañía, sobre la Ley N° 20.393, acrc de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, la que requiere a las sociedades asegurar que existen controles adecuados para prevenir tres tipos de delitos: lavado de dinero, financiamiento del terrorismo y cohecho.	
SO4	Central	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	Durante el período reportado, no se registró ningún incidente de corrupción, ni situación relacionada.	
Política Pública				
SO5	Central	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	Como empresa regulada, durante 2011 Transelec participó en reuniones con el sector de planificación de la política energética para poner en evidencia que es fundamental contar con niveles adecuados de seguridad en el sistema de transmisión.	
SO6	Adicional	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	Transelec no realizó aportaciones de ninguna clase a partidos políticos durante el período 2011.	
Competencia desleal				
SO7	Adicional	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	No se registraron procesos de este tipo durante 2011.	

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Cumplimiento Normativo				
SO8	Central	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	Fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización, específicamente producto de fallas y blackout en el segmento de transmisión (14 de marzo, 28 de junio y 30 de octubre, todas de 2010), existe en la actualidad un total de tres multas significativas impuestas por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) durante 2011 por un total aproximado de USD \$1.624.842.	
CATEGORÍA RESPONSABILIDAD SOBRE EL PRODUCTO				
DMA	Central	Enfoque de gestión responsabilidad del producto		94
Acceso				
EU23	Suplemento	Programas, incluyendo aquellos en alianza con gobiernos, para mejorar o mantener el acceso a servicios eléctricos y a los servicios de soporte de clientes.	No aplica. Transelec opera en la transmisión de la energía eléctrica. Los programas de gobierno destinados a mejorar el acceso a los servicios eléctricos involucran principalmente a las empresas distribuidoras.	
EU24	Suplemento	Prácticas para abordar la escasa cultura, lenguaje, alfabetización y la discapacidad asociada a las limitaciones de acceso y uso seguro de la electricidad por parte de los clientes		94
EU26	Suplemento	Porcentaje de la población no servida dentro de las áreas de servicios.	No aplica. Transelec opera en el negocio de transmisión de la energía eléctrica, mientras que este indicador alude al sector de distribución.	

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
EU27	Suplemen- to	Número de las desconexiones residenciales por el no pago, rotas por la duración de la desconexión.	No aplica. Transelec opera en el negocio de transmisión de la energía eléctrica, mientras que este indicador alude al sector de distribución.	
EU28	Suplemen- to	Frecuencia de la interrupción de la energía		56
EU29	Suplemen- to	Duración media de la interrupción de la energía.		56
EU30	Suplemen- to	Factor promedio de la disponibilidad de la planta por fuente de energía y por régimen regulatorio.	No aplica. Transelec opera en el negocio de transmisión de la energía eléctrica, mientras que este indicador alude al sector de generación.	
Salud y seguridad del cliente				
PR1	Central	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.		95
PR2	Adicional	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se registraron incidentes de esta naturaleza durante el período 2011.	
EU25	Suplemen- to	Número de lesiones y fatalidades al público con la participación de activos de la empresa, incluyendo juicios legales, Establecimientos y causas legales pendientes por enfermedades.	No hubo incidentes de esta naturaleza durante el período 2011.	

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
Etiquetado de productos y servicios				
PR3	Central	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	Transelec cuenta con un procedimiento estructural de comunicaciones, como parte del Sistema de Gestión Integrado. Este tiene por objetivo regular la forma en que se deben emitir, recibir y canalizar las comunicaciones de Transelec, tanto internas como externas, en el ámbito de la calidad, el medio ambiente, la seguridad y salud ocupacional	
PR4	Adicional	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes .	Transelec no presenta ningún incidente de incumplimiento a las leyes en relación a la información de los servicios que ofrece.	
PR5	Adicional	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	La empresa realiza anualmente la medición Net Promoter Score, utilizada internacionalmente. Se realiza a clientes y otros stakeholders. La evaluación mide el nivel de promotores y detractores del servicio que entrega Transelec.	
Comunicaciones de Marketing				
PR6	Central	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	Transelec cumple con las disposiciones del Código Chileno de Ética Publicitaria. En la compañía no existen normas voluntarias respecto a marketing de comunicaciones, puesto que por la naturaleza del negocio los esfuerzos de venta se enfocan en la negociación directa y no en la publicidad masiva.	

CÓDIGO	CLAVE	DESCRIPCIÓN	COMENTARIO	PÁGINAS
PR7	Adicional	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Durante 2011 no hubo incidentes relacionados con incumplimiento de regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.	
Privacidad del cliente				
PR8	Adicional	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes .	Durante 2011 no se recibieron reclamaciones por parte de los clientes respecto a violaciones a la privacidad. Al comienzo de cada negociación, las partes firman un acuerdo de confidencialidad de datos e información privilegiada.	
Cumplimiento Normativo				
PR9	Adicional	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	Fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización, específicamente producto de fallas y blackout en el segmento de transmisión (14 de marzo, 28 de junio y 30 de octubre, todas de 2010), existe en la actualidad un total de tres multas significativas impuestas por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) durante 2011 por un total aproximado de USD \$1.624.842.	

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2011

DIRECCIÓN GENERAL:

Gerencia de Asuntos Corporativos y Sustentabilidad - Transelec

DESARROLLO DE CONTENIDOS:

Gestión Social, Consultoría RSE

DISEÑO:

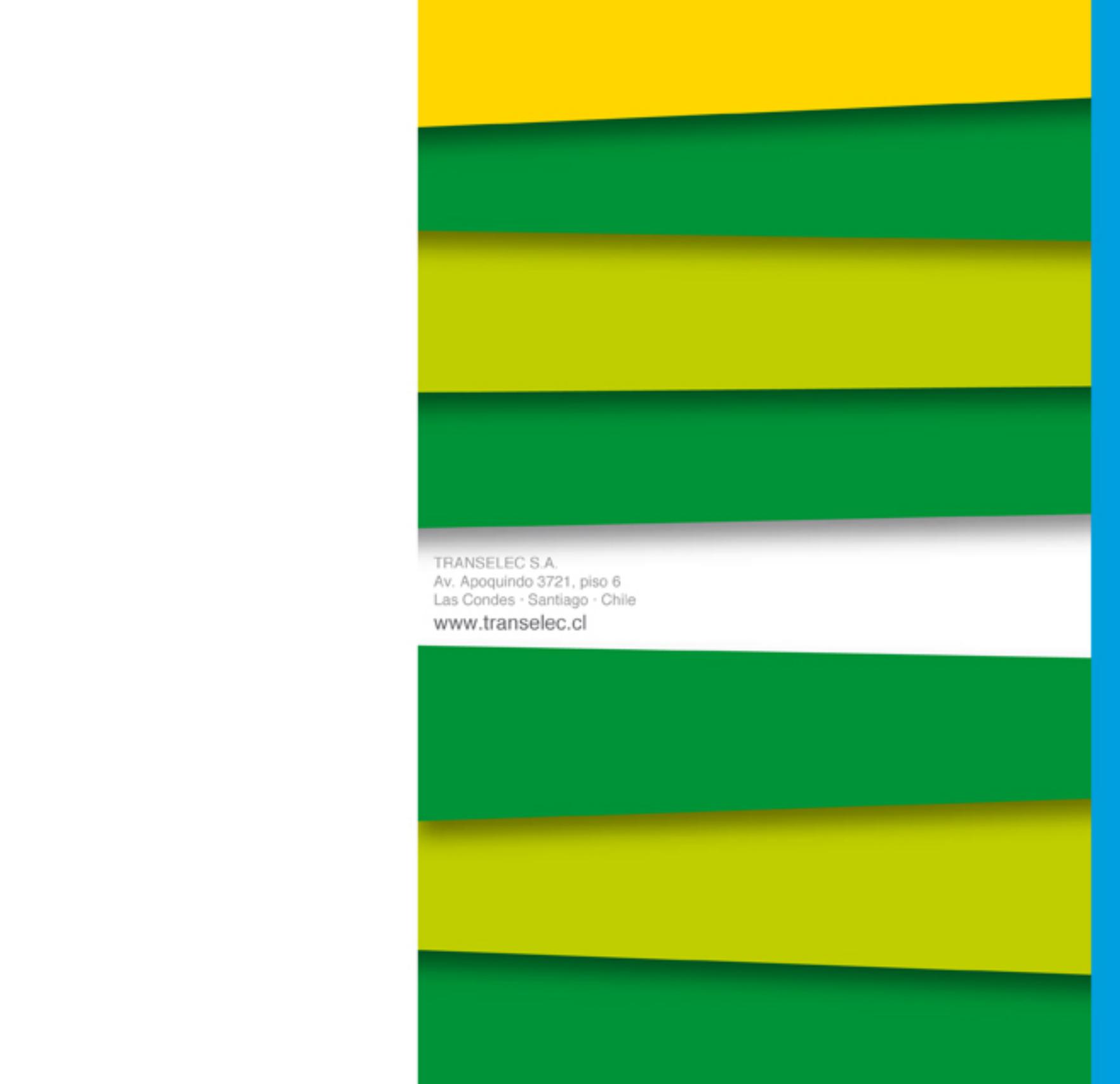
Baobab Diseño Limitada

FOTOGRAFÍAS:

Archivo Transelec

IMPRESIÓN:

Fyrmagráfica



TRANSELEC S.A.
Av. Apoquindo 3721, piso 6
Las Condes · Santiago · Chile
www.transelec.cl