

6.

Las Personas



Transelec siempre ha considerado a sus colaboradores y colaboradoras como la clave para el desarrollo de la Compañía. Durante la pandemia, sin duda que eso se hizo más evidente. Considerando el impacto de la pandemia, la Compañía tomó todas las medidas necesarias y conocidas para resguardar la salud e integridad de nuestros equipos. Adicionalmente, intensificamos la comunicación con nuestro personal, para informar y acompañarlos en este proceso, lleno de temor, incertidumbre y cansancio mental, tal como se había comenzado a hacer en 2020.

Si bien durante 2021 este fue uno de nuestros principales ejes de trabajo, no olvidamos la importante tarea de buscar nuevos talentos. En este contexto, Transelec tiene políticas de beneficios, compensaciones y planes de incentivos que le permiten ser una empresa competitiva en cuanto a la captación, motivación y retención de talentos.

Respecto del desarrollo profesional de nuestros colaboradores y colaboradoras, la Compañía implementa de manera periódica programas de formación que permiten potenciar los conocimientos, competencias y nuevas habilidades necesarias para mantener los altos estándares de calidad profesional existentes y adaptarse a las exigencias cambiantes del entorno y la organización.

Este año 2021, producto de la pandemia y aceleración de transformaciones en todo el mundo, ha sido diferente. Desde el inicio de la pandemia y teniendo como prioridad la salud de nuestros colaboradores y colaboradoras, hemos mantenido el trabajo a distancia, debido a la crisis sanitaria originada por el Covid-19. La medida se ha mantenido para todos los integrantes de la Oficina Central, y en las Gerencias Zonales se sumaron todos los colaboradores(as) que podían trabajar desde sus casas. No obstante esto, y debido a la necesidad mantenerse junto a los activos, cerca de un 30% ha seguido operando de manera permanente.



Calidad de vida

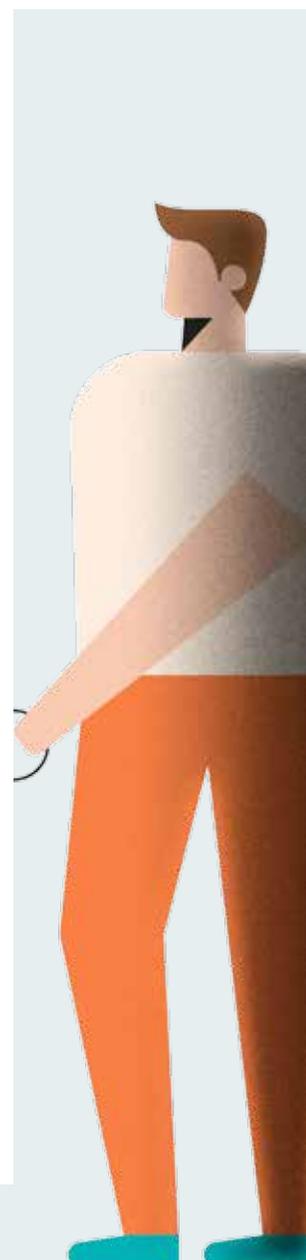
Con el objetivo de resguardar la seguridad de las personas y respetar los protocolos establecidos, en 2020 diseñamos un Plan de Retorno parcial y paulatino, el cual lo mantuvimos durante todo el año 2021. Llegando a un máximo de 120 personas en formato presencial en Oficina Central, con esto hemos consolidado el modelo de trabajo híbrido. Este plan se basa en el modelo del Instituto Weizmann de Ciencias de Israel, que para evitar contagios plantea dividir a la organización en dos grupos, e implementar un modelo de trabajo de 4x10, es decir 4 días se trabaja en la oficina y el resto desde casa. Un modelo que hemos desarrollado con éxito hasta la fecha, en sintonía con las decisiones de la autoridad sanitaria.

Sumado a lo anterior, el 2021 comenzamos a mirar el futuro de Transelec sin pandemia, para ello iniciamos un proceso de análisis de los puestos de trabajo y el grado de flexibilidad de cada cargo, como también las necesidades que hacen sostenible el Transelec del futuro, todo esto dentro de un espacio de alta participación de toda la organización, donde escuchamos las necesidades de diferentes grupos de interés y la alta dirección de la compañía. Dentro de los resultados que nos entregó este trabajo se encuentra nuestro modelo de trabajo flexible, el cual entrará en vigencia en enero del 2022 y tendrá un carácter permanente.

Es importante destacar que, pese a este contexto de pandemia, Transelec ha mantenido su compromiso con los colaboradores(as), continuando con sus planes de capacitación y desarrollo, diversidad e inclusión, beneficios y actividades que fortalezcan compatibilizar trabajo y familia.

El año 2021 nos ha llevado a explorar nuevas formas de trabajar y de resguardar la calidad de vida de nuestros colaboradores y colaboradoras. Transelec se ha adaptado al escenario actual, incorporando nuevas iniciativas y replanteando aquellas que requerían una adaptación, a propósito del contexto. En este sentido, podemos encontrar las siguientes iniciativas:

- Con la modalidad de trabajo a distancia, se hizo patente la necesidad de hablar respecto a conciliación de vida personal, familiar y laboral. Por este motivo, desarrollamos charlas para abrir espacios de diálogo que permitan contribuir a una mayor sinergia entre las mencionadas esferas.
- También tuvimos un foco específico en charlas y espacios sobre salud mental, derivados del levantamiento de necesidades propias de nuestros/as colaboradores/as, como autocuidado, comunicación, convivencia familiar, gestión de las emociones y del teletrabajo.
- Mantuvimos el beneficio asociado a la salud mental de colaboradores y colaboradoras, llamado Programa Extraordinario de Apoyo y Contención Emocional (PEACE). Este Programa consiste en un servicio de orientación psicológica para colaboradores, colaboradoras, sus cónyuges e hijos/as dependientes.
- Este año, mantuvimos la jornada reducida de los días viernes, la cual se mantiene durante todo el año. Asimismo, mantuvimos el beneficio de los días puente, donde en caso de ser feriado el día martes o jueves se entrega el día lunes o viernes como feriado adicional.
- También destacamos el Club Transelec, que bajo la modalidad de 1+1, es decir, la empresa aporta el mismo monto que los colaboradores y colaboradoras, desarrolla actividades de recreación, deporte y cultura. Este año, a propósito de la contingencia sanitaria, el Club reforzó actividades telemáticas y concursos que pudieran desarrollarse desde casa.
- Como parte de la integración de la familia a la empresa, nuevamente y por undécimo año consecutivo se realizó el "Open Day", una jornada en la que Transelec busca acercar a los hijos e hijas de nuestros colaboradores y colaboradoras al trabajo de sus padres y el aporte que ellos realizan a la empresa. Este año, debido a la contingencia sanitaria, esta actividad se realizó de manera telemática.
- El mismo desafío tuvimos que enfrentar en septiembre. Por razones sanitarias decidimos no realizar ningún tipo de celebración, sin embargo, llegamos a las casas de nuestros colaboradores, colaboradoras y contratistas más cercanos, con un regalo que nos permitió, pese a la distancia, celebrar juntos las Fiestas Patrias.
- Debido a la pandemia, por segundo año se suspendió nuestra tradicional Fiesta de Navidad. Sin embargo, el espíritu navideño pudo más y nos hicimos presente en cada uno de los hogares de nuestros trabajadores y contratistas habituales, a través de un regalo para los hijos menores de 12 años y un presente para la familia.
- De igual forma este año mantuvimos nuestro saludo de cumpleaños, ya no en forma presencial, sino a través de un mail del Vicepresidente de Personas y Organización a cada una de las personas en su día de cumpleaños.



Futuro del trabajo en Transelec

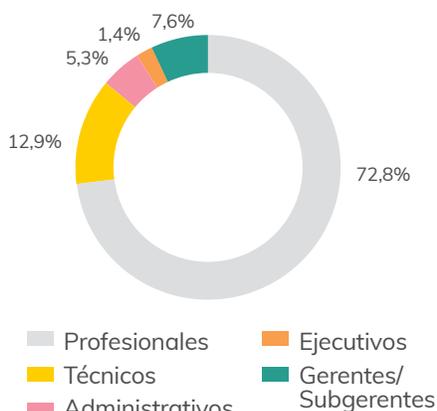
En 2021 iniciamos el proyecto Futuro del Trabajo en Transelec, el cual creó un canal de escucha abierto para toda la organización, con el objetivo de conocer las necesidades y expectativas de la organización respecto a la posibilidad de flexibilidad y una nueva forma de trabajar post pandemia. Uno de los productos que nos generó este proceso, fue la matriz de factibilidad de la flexibilidad para cada cargo, información que permitió iniciar el proceso de transición hacia el modelo de organización adaptable que regirá de forma permanente desde el año 2022.

En línea con la nueva forma de trabajar definida en el proyecto Futuro del Trabajo, definimos una serie de acciones para implementar y sostener un modelo flexible permanente. Entre ellas, definimos asignaciones de implementación del puesto de trabajo, asignación de teletrabajo permanente, renovación de la modalidad para el beneficio de almuerzo, seguimiento de recomendaciones ergonómicas, todo esto acompañado de un robusto plan comunicacional para preparar este gran cambio cultural.

Finalmente, para apoyar el cambio cultural para los próximos años, consolidamos un proyecto estratégico de alto nivel que abordará 5 frentes de trabajo: atracción y talento, diversidad, infraestructura, tecnología, cultura y liderazgo. Estos frentes, liderado por personas de la organización, serán responsables de establecer una serie de acciones de mediano y largo plazo a fin de asegurar que la nueva forma de trabajar sea una realidad que impacte tanto en la productividad y satisfacción de las personas, como también en su bienestar y conciliación familiar que exigen los nuevos tiempos.

Constitución de nuestra dotación

La dotación de personal al 31 de diciembre de 2021 alcanzó los 592 trabajadores. Más de un 96% de ellos posee especialización técnica o profesional lo que demuestra que la Compañía es altamente intensiva en conocimiento, lo que se condice con la calidad de servicio que la empresa requiere. Del total de la dotación de la Compañía un 71% se desempeña en funciones de Operaciones e Ingeniería y Desarrollo de Proyectos.



Nota: no incluye personal por obras

En cuanto a la diversidad en Transelec, podemos indicar que a nivel de la Alta Dirección y quienes le reportan, se desempeña una mujer, mientras que, en el resto de la organización, el 23% de la dotación corresponde a mujeres (135). Los cuadros y gráficos siguientes muestran las distribuciones de colaboradores por nacionalidad, situación de discapacidad, edad y antigüedad en la Compañía.

i) Nacionalidad

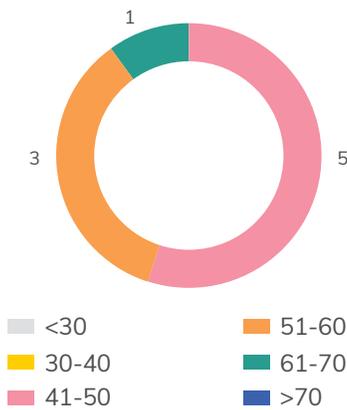
Nacionalidad	Alta Dirección y quienes le reportan			Organización		
	M	F	Total	M	F	Total
Chileno	9	1	10	423	121	554
Extranjero	-	-	-	24	14	38
Total General	9	1	10	447	135	592



ii) Distribución por edad

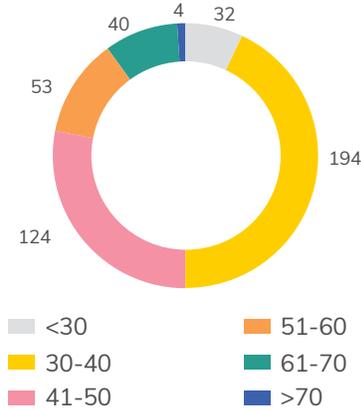
a. Alta Dirección y quienes le reportan

PERSONAS POR RANGO DE EDAD (HOMBRES)

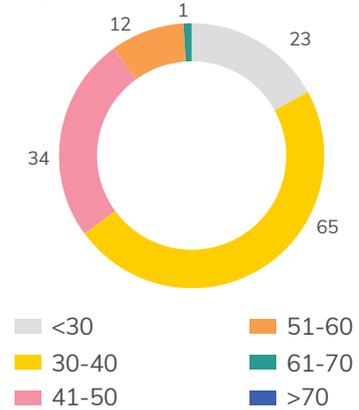


b. Organización

PERSONAS POR RANGO DE EDAD (HOMBRES)



PERSONAS POR RANGO DE EDAD (MUJERES)

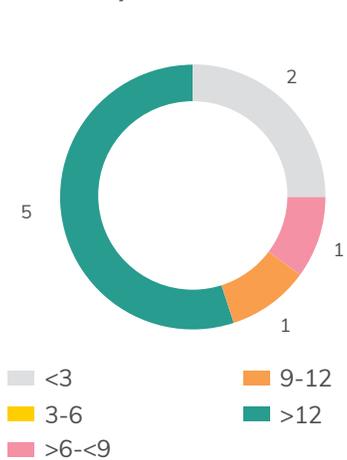


En cuanto a mujeres el rango de edad es entre 41 y 50 años.

iii) Distribución por antigüedad

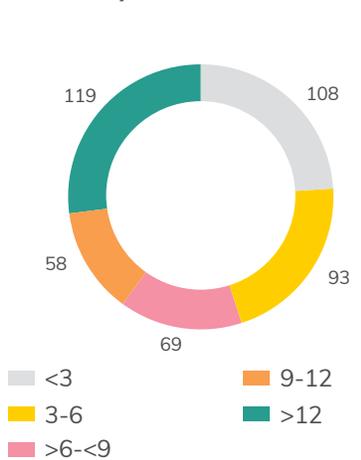
a. Alta Dirección y quienes le reportan

PERSONAS POR ANTIGÜEDAD (HOMBRES)

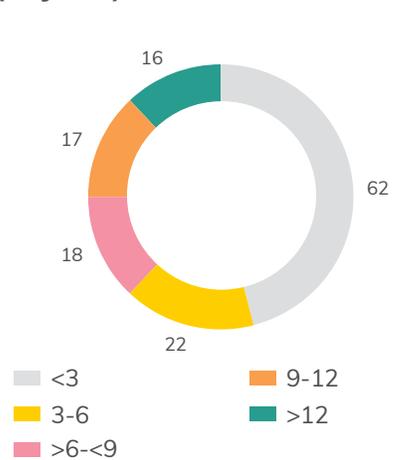


b. Organización

PERSONAS POR ANTIGÜEDAD (HOMBRES)



PERSONAS POR ANTIGÜEDAD (MUJERES)



En cuanto a mujeres el rango de antigüedad es mayor a 12 años.

iv) Distribución por tipo de cargo

Antigüedad	<3		3 - 6		6 - 9		9 - 12		>12	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Ejecutivo	2	-	-	-	1	-	1	-	4	-
Administrativo	4	4	3	4	2	4	-	2	2	7
Gerente/Subgerente	6	4	1	-	5	-	6	3	19	3
Analista	38	24	31	10	15	9	8	4	11	-
Ingeniero	31	16	31	5	21	2	25	3	18	3
Jefe	18	10	13	3	16	3	14	5	40	4
Técnico	11	4	14	-	10	-	5	-	30	-
Total general	110	62	93	22	70	18	59	17	124	17

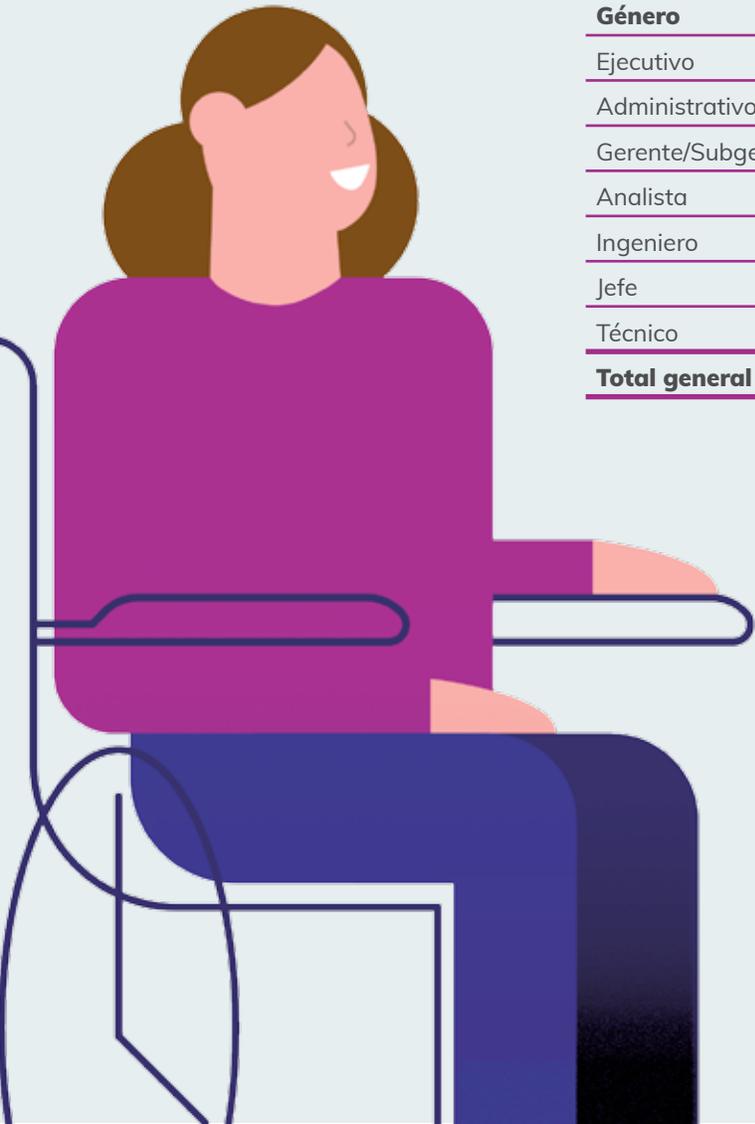
v) Situación de Discapacidad

Cargo/Género	M	F
Género	M	M
Ejecutivo	-	-
Administrativo	1	1
Gerente/Subgerente	-	-
Analista	1	-
Ingeniero	3	-
Jefe	-	1
Técnico	-	-
Total general	5	2

vi) Brecha salarial

En cuanto a la diversidad en Transelec, podemos indicar que a nivel de la Alta Dirección y quienes le reportan, se desempeña una mujer, mientras que, en el resto de la organización, el 23% de la dotación corresponde a mujeres (135). Los cuadros y gráficos siguientes muestran las distribuciones de colaboradores por nacionalidad, situación de discapacidad, edad y antigüedad en la Compañía.

Cargo	SBP M / SBP H
Administrativo	124%
Analista	102%
Gerente/Subgerente	91%
Ingeniero	89%
Jefe	87%
Técnico	88%



Relaciones laborales y clima organizacional

Durante el año 2021 se ha trabajado en seguir potenciando las buenas relaciones laborales, que de hecho han sido destacadas en años anteriores a través de diferentes reconocimientos. Dicho trabajo tiene como eje central la política de puertas abiertas con los dos Sindicatos que tiene la empresa, y se materializa a través de reuniones habituales en las que se abordan distintos temas del ámbito laboral y que han permitido construir una relación de confianza entre ambas partes.

En el mes de junio la Compañía cerró exitosamente el acuerdo de un nuevo Contrato Colectivo con el Sindicato de Trabajadores de Transelec S.A., SITRAT. Dicho Sindicato representa el 67,4% del total del personal de la Compañía. El proceso se realizó de manera virtual a través de reuniones por Teams, dentro de los plazos establecidos en el Código del Trabajo, y se cerró con un acuerdo por el máximo legal de 3 años, que dejó satisfechas a las partes involucradas. Este es el segundo contrato colectivo realizado en esta modalidad y refleja el compromiso y confianza mutua.

Clima laboral

Durante el 2021, hemos hecho seguimiento al plan de acción que cada vicepresidencia comprometió acorde a los resultados de la encuesta de salud organizacional OHI (Organization Health Index, índice que proporciona un estándar global para medir la salud organizacional en comparación con un gran número de empresas, de distintas geografías e industrias) aplicada en octubre 2020, que mide nueve dimensiones claves dentro de una organización, como el clima laboral y el liderazgo, y que la compañía realiza cada 2 años. A través de los años esta encuesta ha mostrado una evolución positiva en cada uno de los factores. En 2020 obtuvimos 80 puntos, cifra que nos posiciona en el decil superior de evaluación a nivel mundial, manteniéndonos en las 3 últimas mediciones con un puntaje de 80 o más puntos.

Diversidad e inclusión

Este año, continuamos profundizando nuestra estrategia de Inclusión y Diversidad, a través del programa "Sumando Energías". Además de mantener el cumplimiento exigido por la Ley 21.015, contar con procesos de selección inclusivos y abiertos a cualquier postulante, y cumplir con la primera etapa de la capacitación para certificación de Gestor de Inclusión Interno, en línea con las nuevas exigencias legales, realizamos un diagnóstico de inclusión con apoyo de una consultora experta, charlas de concientización y normalización de la discapacidad y participamos de forma activa de mesas de trabajo REIN, Red de Inclusión de la SOFOFA, fortaleciendo nuestro compromiso organizacional con la inclusión en nuestra industria y más.

Seguimos trabajando activamente con el programa "Energía más mujer", avanzando el trabajo iniciado con la firma del compromiso de acciones asociadas a la estimulación de la inserción y desarrollo de mujeres en la industria eléctrica. Continuamos con el fomento a la incorporación de talento femenino y multigeneracional, a través de charlas en instituciones educativas, ferias laborales, focalización en nuestros procesos de selección, participación en el programa Women in Energy de WEC Chile, creación del Programa de Mentorías Internas y con el trabajo en conjunto con ARS Global para la implementación de la NCh3262 en nuestra organización y la realización de un diagnóstico en profundidad sobre el cual se construirán los planes de acción para los próximos años.

Mantenemos nuestro foco transversal para la gestión de una cultura inclusiva y el trabajo sobre los sesgos inconscientes, con nuevas charlas, alineamiento y entrenamiento en nuestras Competencias Corporativas para todos los/las líderes de equipos, y comunicaciones permanentes en nuestra programación.



En línea con los conversatorios impulsados por el contexto social de los últimos años, y a partir del profundo interés de colaboradoras y colaboradores de participar de espacios de voluntariado, el año 2020 se concretó la creación de un grupo de vinculación social denominado Comité de Energía Solidaria. Este grupo, que convoca a decenas de voluntarios y voluntarias, reafirmó su interés por generar y afianzar lazos profundos con el entorno, a través de proyectos solidarios con beneficio a diversas comunidades. Durante el 2021, este espacio de voluntariado se consolidó incorporando nuevos miembros y liderando iniciativas de amplio alcance. Este año, el Comité de Energía Solidaria apadrinó a tres escuelas rurales multigrado de la zona centro y centro-sur del país, impactando a más de 80 niños, niñas y sus familias.

Entre estas actividades, destacan:

- **Enseña con Energía: Agentes de Cambio.** Su objetivo se asocia a la formación integral de niños y niñas en materias como medio ambiente, reciclaje y energía, complementando el currículum escolar.
- **Enseña con Energía: ¡Manos a la Obra!** Su principal motor radica en contribuir a mejoras en la infraestructura de las escuelas, así como a sus espacios comunes y recreativos.
- **Dulce Campaña.** Campaña Navideña realizada a nivel corporativo, llamando a la donación de dulces y golosinas para regalar a niños y niñas en Navidad.
- **Libratón.** Campaña realizada a nivel corporativo, para donación de útiles escolares, libros y material didáctico. Se reunieron más de mil libros y cientos de materiales.
- **Concurso de Tarjetas de Navidad.** Desarrollado en las tres escuelas, con ganadores y ganadoras de todas las instituciones.



Formación y desarrollo

Para el año 2021, la formación se dio principalmente a través de implementación de programas en formato online. Para esto, se apostó por la potenciación de la plataforma de aprendizaje e-learning (APRENDE), desarrollando cursos a la medida y transversales, haciendo integraciones con MOOC's (edX y Get Abstract), y haciendo disponible gran cantidad de cursos y contenido. La plataforma se está convirtiendo así en un ecosistema de aprendizaje que permite complementar la capacitación formal en Transelec a través de otros recursos y herramientas. Esto busca permitir que el colaborador/a auto gestione su conocimiento y propiciar una experiencia atractiva y dinámica de aprendizaje. Por otra parte, se logró acceso a capacitaciones ofertadas por proveedores e instituciones nacionales e internacionales de prestigio, logrando calidad, mayor alcance, y ahorro en tiempo y costos para dar consecución al Plan de Capacitación de la Organización.

También cabe mencionar que durante el 2021 se realizó un diagnóstico del nivel de inglés de Transelec, a través de la implementación de evaluaciones ELM (English Level Mapping) a los colaboradores/as. Esta es una herramienta que nos permite definir su nivel actual de inglés, y de esta manera destinar de forma óptima recursos para capacitar en cargos y roles que requieran cerrar brechas en el dominio de segunda lengua.

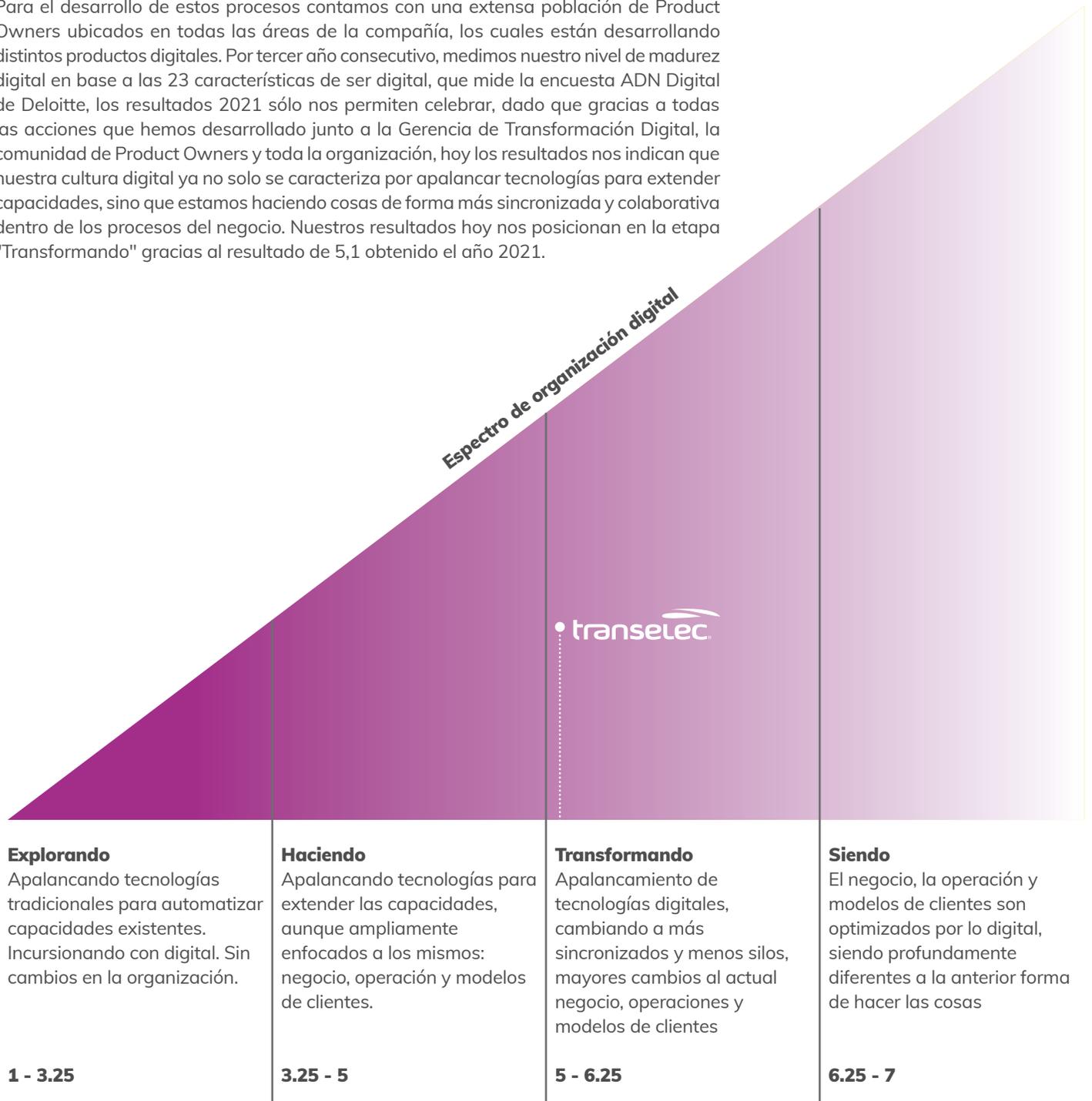
Respecto al Modelo de Competencias Corporativas desarrollado durante el año 2020 y que tiene como objetivo alinear los comportamientos esperados en los colaboradores(as) para que puedan movilizar a la organización de forma efectiva frente a los desafíos estratégicos, se diseñó e implementó una Ruta Formativa compuesta por instancias de:

- 1) sensibilización a través de webinars transversales a la Compañía,
- 2) formación, contando con talleres y laboratorios prácticos para los líderes y workshops para los colaboradores/as y
- 3) reforzamiento para asegurar y acompañar el proceso de aprendizaje y entrega de herramientas para aplicación de dichas competencias dentro de la Organización.

Las horas de formación ejecutadas durante el año 2021 fueron 32.067 horas, lo que representa un promedio de 4,51 horas mensuales por colaborador(a). El 99% de los colaboradores(as) tuvieron la posibilidad de participar en capacitación (cursos, talleres, seminarios, webinars, diplomados, etc.), relacionados con temas técnicos, habilidades blandas, seguridad, innovación y transformación digital, idiomas, temas administrativos, de gestión, tecnologías de la información, entre otras.

Cambio y transformación digital

El contexto de los últimos años ha está marcado por la presencia de Covid-19 que sin duda ha potenciado la transformación hacia una cultura digital en todas las organizaciones. Para el desarrollo de estos procesos contamos con una extensa población de Product Owners ubicados en todas las áreas de la compañía, los cuales están desarrollando distintos productos digitales. Por tercer año consecutivo, medimos nuestro nivel de madurez digital en base a las 23 características de ser digital, que mide la encuesta ADN Digital de Deloitte, los resultados 2021 sólo nos permiten celebrar, dado que gracias a todas las acciones que hemos desarrollado junto a la Gerencia de Transformación Digital, la comunidad de Product Owners y toda la organización, hoy los resultados nos indican que nuestra cultura digital ya no solo se caracteriza por apalancar tecnologías para extender capacidades, sino que estamos haciendo cosas de forma más sincronizada y colaborativa dentro de los procesos del negocio. Nuestros resultados hoy nos posicionan en la etapa "Transformando" gracias al resultado de 5,1 obtenido el año 2021.



Además, dentro de las acciones de cultura digital, el año 2021 nos hemos centrado en la cultura del dato, la que ha sido apoyada por el área de gestión de cambio y comunicaciones internas, más todas las áreas de la compañía que se ven impactadas por el uso del dato para la toma de decisiones de valor para la compañía.

Remuneraciones de los vicepresidentes Planes de incentivos

Transelec pagó a sus vicepresidentes una remuneración que ascendió a CLP 3.639 millones y CLP 4.448 millones durante el año 2021 y 2020, respectivamente.

En Transelec, el personal forma parte de un programa de incentivos referido al cumplimiento de objetivos, los cuales se alinean con la estrategia de la Compañía y se desarrollan de acuerdo con el nivel de detalle y responsabilidad en la escala jerárquica de Transelec.

Organigrama

A continuación, presentamos un organigrama de la estructura organizacional de Transelec, destacando algunas áreas claves de la compañía.

