

Colaboradores y contratistas

Valoramos y protegemos la vida de cada colaborador interno, externo y miembro de la comunidad donde operamos. La sostenibilidad es nuestra aspiración como compañía y, para lograrla, nuestros colaboradores son clave.



96%

de nuestros 562 colaboradores posee especialización técnica o profesional.

1. Gestión de talentos y habilidades

Estamos conscientes del importante desafío en materia de atracción, selección y retención de profesionales de las nuevas generaciones, quienes se destacan por su compromiso con la sustentabilidad, el medio ambiente, el respeto por las personas y el entorno. En esta línea, estamos sumamente interesados por incorporar talentos jóvenes, que puedan contribuir con sus herramientas a generar cambios concretos en la organización, cooperando con su creatividad, energía e iniciativa a convertirnos en una empresa cada vez más innovadora y creativa.

Prestamos atención a diversas inquietudes que reportan, visualizando los siguientes aspectos como focos relevantes:

Proyección: el interés del talento joven por fortalecer su proyección y desarrollo de carrera en la organización. Abrimos los procesos de selección para candidatos externos e internos, realizando concursos donde todos los interesados pueden buscar opciones de movilidad en nuestro edificio corporativo o en las Gerencias Zonales.



Trabajo remoto: tras el estallido social iniciado en octubre de 2019, nuestros colaboradores pudieron experimentar el trabajo a distancia para facilitar su labor y garantizar la seguridad de quienes pudiesen experimentar dificultades para desplazarse. Este formato ha sido especialmente solicitado por profesionales jóvenes, quienes lo valoran como un mecanismo para fortalecer espacios de conciliación de la vida laboral y personal. Al 2020 se formalizará el trabajo remoto como una alternativa para quienes se desempeñen en roles cuyas características permitan esta modalidad.

Inclusión: estamos comprometidos con avanzar hacia una cultura más inclusiva, abierta y diversa. Así, y a pesar de que aún no contamos con una estrategia de atracción de talento joven, estamos abiertos a visualizar la posibilidad de incorporar a profesionales jóvenes como un nuevo foco de trabajo a futuro como parte de los pilares del programa Sumando Energías.

Q Ver información sobre Programa Sumando Energías en pág. 48

También apuntamos a la permanente vinculación con instituciones de educación superior para fomentar su participación en los procesos de selección de la compañía. En el año 2019 tuvimos diversos acercamientos para dar a conocer nuestra organización, los beneficios y las oportunidades de aprendizaje en la compañía. Realizamos charlas informativas y participamos en ferias laborales para conocer a profesionales jóvenes que quieran realizar su práctica profesional en Transelec, o bien iniciar su carrera laboral con nosotros.

115 mujeres un 20% del total de colaboradores, con un alza importante en los últimos 3 años (2016= 17%)

Desarrollo de capacidades y habilidades

Las transformaciones y el cambio forman parte de nuestra realidad, ya que en Transelec comprendimos la necesidad de instalar una cultura facilitadora del cambio, la colaboración, la flexibilidad y la creación de sinergias con foco en el cumplimiento de sus propósitos.

Así es como desde hace un tiempo estamos trabajando en temas culturales que permitan resolver diferentes problemáticas técnicas y que utilicen prácticas adaptativas, tales como empoderamiento, cooperación y creación de confianza. Un ejemplo de ello ha sido el desarrollo de grupos colaborativos en el área de Operaciones, los que con una mirada transversal intentan abordar los desafíos de sus áreas técnicas ya que comprenden que el futuro requiere de mayor escucha y análisis de posibilidades. Ligado a lo anterior, en 2019 elaboramos nuestro Modelo de Gestión de Cambio, lo que permitió instalar habilidades y distinciones para llevar a cabo un proceso de acomodación a nuevas maneras de hacer las cosas, en especial en aquellas personas que lideran proyectos transformacionales en la compañía.

Programas de capacitación

Dada la alta especialización técnica y el gran nivel profesional requerido en nuestro mercado, nos esforzamos por capacitar a nuestros profesionales. Contamos con un Programa de Liderazgo que realizamos desde 2014, y que en 2019 capacitó a 23 personas. También iniciamos un Programa de Liderazgo para inspectores técnicos, basado en el sello de liderazgo de Transelec. Contempla seis grandes dimensiones: capacidad de reflexión, tener la capacidad de establecer conversaciones difíciles, confianza, conciencia del entorno, capacidad de experimentación y cultura de seguridad.

Capacitación

	2017	2018	2019
Monto invertido por colaborador US\$	1.752	1.573	1.394
Miles de horas	40,4	35,5	28,8

Al mismo tiempo entendemos que la capacidad técnica no es todo, nuestro plan de capacitación incluye un número importante de horas para el desarrollo de habilidades blandas que faciliten la interacción con terceros. En 2019 capacitamos a 81 personas en temáticas como empoderamiento, resolución de conflictos, inteligencia emocional, relaciones comunitarias, negociación y comunicación efectiva.

Respecto a los temas relacionados con la cultura organizacional, durante el año trabajamos la agilidad, la gestión de cambio y la innovación en diferentes talleres, seminarios y otras estrategias de formación, en los que participaron 121 personas.

Gracias a la formación on-line, en 2019 cubrimos varias necesidades de formación, abordando una cantidad importante de personas que requieren de ciertos conocimientos específicos. Esta estrategia se convierte en una herramienta que democratiza el conocimiento, da mayor accesibilidad a los colaboradores independiente de su lugar de trabajo geográfico y facilita el proceso de aprendizaje de toda la organización.

2. Diversidad e inclusión

Estamos comprometidos transversalmente con la promoción de un buen ambiente laboral y equitativo, que permita el desarrollo integral de quienes conforman nuestros equipos de trabajo. En este contexto, contar con talentos diversos aporta nuevos puntos de vista y soluciones creativas.

Dado que nos importa mucho la igualdad y la equidad de oportunidades definimos en 2017 nuestros Principios de Inclusión y diversidad, los que fueron reforzados en 2018 con el programa de diversidad Sumando Energías, enfocado

en garantizar igualdad de oportunidades. Ello, a través de procesos de selección y de desarrollo de carrera basados en la igualdad de mérito y la no discriminación a partir de cuatro focos de trabajo: mujeres, personas con discapacidad, personas mayores y personas con diferencias culturales.

Como una muestra de esta preocupación, y en línea con el interés por fomentar una mayor participación de mujeres, en 2019 firmamos un compromiso con el Programa Energía + Mujer del Ministerio de Energía junto a 30 empresas y 21 gremios del sector energético. Este compromiso pretende mejorar las condiciones de equidad de género e inclusión de mujeres en nuestro rubro a través de distintas medidas. Por ejemplo, impulsar medidas asociadas a la conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como promoviendo el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

A mediano plazo, tenemos el firme propósito de que Transelec adquiera la certificación de la norma chilena NCh3262:2012 de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, impulsada por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Esta norma engloba transformaciones en diversas dimensiones de la labor organizacional, posicionando un sistema de gestión integrado que considera aspectos como: reclutamiento y selección, desarrollo de carrera, y representación

Por otra parte, hemos continuado trabajando para fomentar la inclusión de personas con discapacidad a nuestra compañía. En 2019 evaluamos cada puesto de trabajo, analizando las exigencias físicas, cognitivas y relacionales de cada cargo para sistematizar la información asociada a las principales características requeridas para ejecutar de manera satisfactoria las labores de determinado cargo. El objetivo de este análisis es garantizar la igualdad de oportunidades de aquellos/as profesionales que cumplan con los requisitos académicos, cognitivos y socio-relacionales, junto a las competencias técnicas de la posición, al tener un registro detallado de las limitaciones físicas y relacionales que podrían no ser un impedimento para que determinado profesional asuma una posición, evitando con ello sesgos asociados a la situación de discapacidad durante el proceso de selección.

equilibrada de mujeres y hombres en posiciones de responsabilidad y toma de decisión, entre otros. Para avanzar hacia la implementación y certificación de esta norma, el año 2020 realizaremos un diagnóstico que tendrá por objetivo levantar los principales focos de trabajo para que Transelec logre incorporar un sistema de gestión integrado que apunte a una cultura más igualitaria entre hombres y mujeres.



¹⁵/ Porcentaje respecto del total de trabajadores. ¹⁶/ Porcentaje respecto del total de trabajadores.

3. Vinculación con los colaboradores

Diálogo y escucha activa

Al igual que para el resto del país, el estallido social registrado en 2019 nos obligó a replantearnos nuestras prioridades. Si bien lo primero fue tomar las medidas necesarias para resguardar la integridad de nuestros colaboradores, enseguida surgió la necesidad de buscar una instancia que permitiera hablar de lo que estaba pasando en las calles y de cómo cada uno de los integrantes de la empresa estaba viviendo esa realidad. Por ello organizamos las jornadas de reflexión Por un Chile más Inclusivo, que se llevaron a cabo con varios grupos de interés, entre ellos contratistas, empresas pequeñas y medianas que nos proveen servicios, para comunidades y nuestros colaboradores, estas últimas son las que se detallan en esta sección.

🔍 Ver información sobre los diálogos Por un Chile más Inclusivo en pág.6.

Voluntariado

Contar con un programa de voluntariado formal era un anhelo de muchos colaboradores de Transelec. En 2019 conectamos esta aspiración con la naturaleza e iniciamos una reforestación, junto a 25 voluntarios, plantando especies nativas en el Santuario de la Naturaleza Quebrada de la Plata, ubicado en la Región Metropolitana.

De la misma manera, en invierno de 2019, un grupo de colaboradores voluntarios de Transelec junto a personal de CONAF y profesionales y estudiantes de la Universidad de Concepción, plantaron los primeros copihues - flor nacional de Chile – en el marco del proyecto de restauración ecológica que desarrollamos desde 2011 en la Reserva Nacional Nonguén ubicada en la Provincia de Concepción. Un total de 100 plantas de copihue se sumaron a los más de 1.000 árboles ya establecidos de especies nativas como roble, quillay y peumo.

🔍 Más información en pág. 66.

Por un Chile más Inclusivo

Durante los conversatorios se reconoció que en Transelec se trabaja en muy buenas condiciones, aunque se levantaron diversas ideas para seguir mejorando la calidad de vida de nuestros colaboradores.

Implementaremos las siguientes iniciativas:

1. Diseñaremos un programa integral para apoyar a nuestros colaboradores a tomar decisiones que les permitan llegar a la jubilación con niveles de ahorro adecuados.
2. Evaluaremos la situación financiera de nuestros colaboradores para identificar medidas preventivas y correctivas al sobreendeudamiento.
3. Incrementaremos la cobertura de los seguros complementarios de salud ya existentes.
4. Formalizaremos el trabajo remoto en aquellas posiciones donde sea factible.
5. Seguiremos promoviendo nuestros esfuerzos en diversidad e inclusión.
6. Continuaremos impulsando la iniciativa Súbete para que los colaboradores puedan compartir sus autos en sus trayectos hasta la oficina central.
7. Aumentaremos los beneficios al momento de tener un familiar directo con una enfermedad grave.
8. Haremos extensivas las actividades familiares de Transelec a quienes vivan en la misma casa que el colaborador.
9. Seguiremos generando espacios de diálogo entre las diferentes áreas de la compañía, con el objeto de abordar temáticas de diversa naturaleza y para presentar iniciativas que interesen a parte importante de los colaboradores y colaboradoras de Transelec.

Calidad de vida

Avanzamos en una mayor incorporación de nuestros valores – respeto, compromiso, excelencia e integridad – en el día a día de quienes trabajan en la empresa, ya que aspiramos a que la calidad de vida en el trabajo, nuestro clima organizacional y las relaciones laborales los reflejen.

Clima organizacional

Entendemos que para poner a las personas en el centro de la estrategia y contar con una buena salud en la organización, debemos tener líderes empoderados y un buen clima laboral. Por ello, desde hace una década realizamos mediciones cada dos años, aplicando una herramienta de clase mundial. Así, en 2018 – y por quinta vez – aplicamos la encuesta de salud organizacional OHI (Organization Health Index), de la Consultora McKinsey y que se lleva a cabo en distintas empresas en el mundo. Nos enorgullece haber obtenido 80 puntos, ya que más allá de posicionarnos por segunda vez consecutiva en el decil superior de evaluación a nivel mundial, reafirmamos el hecho de que los énfasis dados en el Programa de Liderazgo – innovación, cultura organizacional y flexibilidad – han sido los correctos.

A partir de los resultados se comenzó a desarrollar un plan de acción para acortar las brechas. Esta medición será aplicada nuevamente durante el segundo semestre del 2020.

Beneficios para nuestros colaboradores

En Transelec ofrecemos sueldos competitivos y beneficios acorde al mercado. El mínimo pagado a nuestros colaboradores es de US\$ 971, lo que representa un 148% más que el sueldo mínimo.

Adicionalmente, contamos con un programa de incentivos alineado al cumplimiento de objetivos de nuestra Estrategia de Negocios. Todos nuestros colaboradores son evaluados en temas de desempeño.

En tanto, algunos de los beneficios que ofrecemos son:

→ Flexibilidad: Previo al estallido social se implementó el horario flexible en la oficina central, el que permite que todos los colaboradores pueden adelantar su ingreso

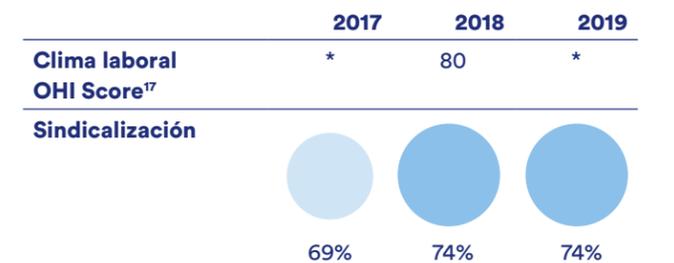
y su salida en 30 minutos. Lo que partió como una iniciativa piloto, hoy ya está plenamente incorporada y es muy valorado. La jornada reducida de los días viernes, la cual se mantiene durante todo el año, también tiene una gran aceptación, tal como los días puente, en caso de ser feriado el día martes o jueves.

→ Vida sana y actividad física: desde el 2011 contamos con un programa de gimnasia de pausa que se ejecuta en Santiago y regiones. Igualmente contamos con el Club Transelec, que desarrolla actividades de recreación, deporte y cultura con la modalidad de 1+1, en el que la empresa aporta el mismo monto que los colaboradores.

→ Integración de la familia: por noveno año consecutivo se realizó en Santiago y regiones el Open Day, una jornada en la que Transelec abre las puertas de sus oficinas para que los hijos de nuestros colaboradores conozcan el lugar donde trabajan sus padres. En la misma línea, realizamos una celebración de Navidad para los colaboradores y sus familias. En esta oportunidad además se incluyeron nuestros contratistas cercanos.

Relaciones sindicales

En 2019 un total de 416 personas, un 74% de los colaboradores, se mantuvieron en los dos sindicatos que existen dentro de la compañía. Potenciar buenas relaciones laborales, construyendo confianza con todos los colaboradores y sus líderes sindicales, es un trabajo permanente. Para ello mantenemos nuestra política de puertas abiertas con los dos sindicatos de la empresa y abordamos distintos temas del ámbito laboral en reuniones periódicas y buscando soluciones en la que todos saquen provecho. Durante el 2020 está previsto una negociación colectiva con el sindicato SINATRAN.



¹⁷/ Encuesta realizada cada dos años por la consultora internacional McKinsey.

100% de nuestras empresas contratistas han sido evaluadas en su desempeño laboral.

4. Compromiso con los contratistas

Condiciones Laborales

Nuestra cadena de suministro está integrada por 2.627 trabajadores de nuestras empresas contratistas.

Principalmente se desempeñan en operaciones de líneas de alta tensión y subestaciones, desarrollo de nuevos proyectos donde existe una gran especialización, y en tareas de alimentación, aseo y mantención de jardines y edificios.

En el contexto del estallido social, una de las principales preocupaciones de la sociedad y también de quienes trabajan en Transelec fueron sobre las condiciones de trabajo y calidad de vida de los contratistas de servicios. Estamos conscientes de que detrás de cada una de estas empresas hay trabajadores y familias, por lo que asumimos nuestro compromiso por brindarles un trato digno y responsable.

Monitoreo de condiciones laborales

Supervisamos permanentemente el desarrollo de nuestros proyectos de inversión mediante inspecciones periódicas de nuestro personal en obra. Se revisan instalaciones, equipos y herramientas utilizadas en la construcción; pero también se monitorea la jornada laboral, el tipo y calidad de los vehículos de transporte desde y hacia sus lugares de descanso y, en general, todos los lugares de trabajo de los contratistas. Ello además busca verificar y hacer cumplir la normativa de Transelec, la ley laboral y los compromisos adquiridos por cada contratista en cuanto a la calidad de vida de sus trabajadores.

Por un Chile más Inclusivo

En los diálogos realizados post estallido social uno de los aspectos que apareció con fuerza fue la preocupación por las condiciones laborales de los trabajadores de nuestras empresas contratistas.

Las iniciativas que estamos implementando son:

1. Impulsaremos la adopción de un salario ético para los trabajadores de nuestras empresas contratistas. El monto y el plan de cómo alcanzarlos será definido en conjunto con nuestros principales contratistas.
2. Incorporaremos a nuestros contratistas permanentes a las actividades sociales de la compañía.
3. Avanzaremos para velar por que nuestros contratistas tengan acceso a condiciones de trabajo similares a las de los colaboradores de Transelec (baños, lugares para alimentación, vestimenta y equipamiento).
4. Implementaremos mecanismos para compartir y facilitar a los contratistas el uso de nuestra infraestructura deportiva, recreacional y laboral.
5. Mediante el encargo de trabajo apoyaremos aquellas empresas contratistas más afectadas por la contingencia social.

🔍 Ver información en pág. 6.

Empresas contratistas como socios de negocio

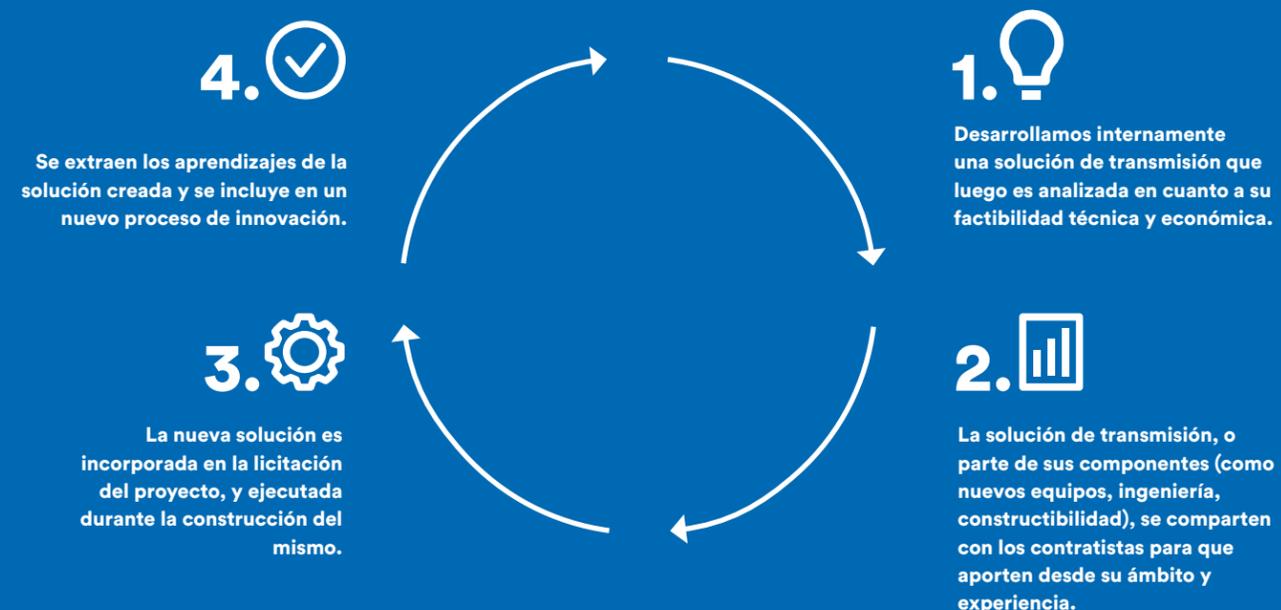
Desarrollamos una relación de partners de negocio con nuestros contratistas de operación y construcción, algo que no es habitual en las grandes empresas.

Incubando la innovación con los contratistas

Hemos desarrollado instancias formales de innovación y co-creación desde la etapa de licitación hasta el diseño y construcción de los proyectos. Durante el diseño detectamos las posibles innovaciones, luego se inicia el proceso de innovación en sí, que es revisado en conjunto con el contratista para verificar las posibilidades de ejecución, su plazo y costos asociados. De esta manera, y al momento de licitar el proyecto, la innovación ya

está incluida en los contratos. Este proceso ha permitido que las ofertas de Transelec sean mas competitivas, ganar licitaciones y que los proyectos se desarrollen en plazos mas acotados. Las iniciativas adjudicadas durante 2019 y 2020 en parte se lograron gracias a las diferentes iniciativas de innovación consideradas en las soluciones de transmisión de la compañía (ver infografía).

Innovación junto a contratistas de proyectos



Estándares de sostenibilidad en empresas contratistas

Las empresas contratistas son clave al momento de asegurar la calidad de los servicios de transmisión que prestamos a nuestros clientes y al país completo. Por años, hemos constatado que contar con relaciones de confianza, respeto y mutuo beneficio son las bases de una estrategia donde efectivamente todos ganamos.

En 2018 desarrollamos una iniciativa para resguardar que se alineen con las políticas y estándares de nuestra compañía. Este Programa de Gestión Sostenible de Proveedores (GESPRO) define los principios y comportamientos que se esperan de todos quienes participan en los procesos de compras de bienes y contratación de servicios. Su objetivo

es ser garante de una gestión con igualdad, transparencia, excelencia y calidad, estimulando prácticas éticas y de responsabilidad social y ambiental. Durante 2019 realizamos charlas con proveedores y contratistas en las distintas regiones para apoyar su difusión.

Adicionalmente los proveedores y contratistas deben conocer y aceptar la Política de Abastecimiento de Transelec que incluye el compromiso por la transparencia en los procesos de abastecimiento, el desarrollo de proveedores locales y empresas PYME, así como el cuidado del medio ambiente y responsabilidad social.

🔍 Más información en pág. 80

5. Seguridad y salud ocupacional

Estamos comprometidos transversalmente con la seguridad y salud ocupacional. Asimismo, evitamos toda situación que pueda provocar lesiones y enfermedades profesionales a nuestros trabajadores y contratistas. Ninguna meta o emergencia operacional justifica que un colaborador interno o externo, o un miembro de la comunidad sea afectado en su dignidad o expuesto a riesgos no controlados.

Safety Intelligence

Si bien nuestros resultados de seguridad en el trabajo – tasa de siniestralidad, gravedad, frecuencia y accidentabilidad – están muy por debajo de la media nacional y del rubro industrial EGA (Electricidad, Gas y Agua), esta buena noticia nos plantea el desafío de no solo mantener este desempeño, sino que incluso de mejorarlo. Esto incluye al personal propio y contratistas.

Para el 2020 este desafío será aún más grande, ya que aspiramos a construir una estrategia de *Safety Intelligence*. Esto significa incorporar inteligencia de datos y nuevas tecnologías para analizar y obtener información de calidad, con base empírica, para poder mejorar estos índices. Para ello vamos a diseñar un sistema de captura de datos de temas como peligros, eventos, alertas y deficiencias de seguridad logrando así una toma de decisiones más certera y preventiva.

Estándar de seguridad

Desde la implementación del Modelo de Cultura de Seguridad en 2017, nos hemos replanteado la forma de gestionar la seguridad y salud ocupacional. Esto ha implicado revisar constantemente los inventarios de riesgos, reforzar la reflexión sobre la efectividad de los mecanismos de defensas, mejorar nuestra comunicación y refuerzo positivo, así como cultivar una conciencia compartida respecto de

los riesgos más importantes, el trabajo con comités paritarios, sindicatos, organizaciones gremiales, academia, etc.

La estrategia de control de riesgos que estamos desarrollando incluye cinco aspectos que forman parte de nuestro Modelo de Cultura de Seguridad:

- Consenso sobre los riesgos más importantes y que son una amenaza para la organización.
- Desarrollo de una cultura cuestionadora e interrogativa, transparente y justa, que permita crear espacios de confianza, favorables al desarrollo de prácticas de buen discernimiento o juicio, y rigor.
- La participación de todos, el liderazgo de la dirección: esto implica que todos debemos ser portadores de la estrategia de prevención de los accidentes más graves.
- Equilibrio entre lo planificado y lo que sucede en terreno o en la primera línea de trabajo.
- Atención permanente a los tres pilares de la seguridad: técnica o de oficio; sistemas de gestión; factores humanos y organizacionales.

Metas seguridad en el trabajo 2019

Disminuir la tasa de accidentabilidad a

0,4

Disminuir la tasa de siniestralidad a nivel

14

Mantener

0

fatalidades, al igual que en los últimos 16 años

En 2019 alcanzamos el menor índice de accidentabilidad y siniestralidad de los últimos 10 años.

Nuestros objetivos

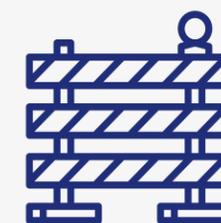
Desde 2018 los objetivos han estado orientados a reforzar la gestión en actividades de alto riesgo (conducción, trabajo en altura y trabajo en equipos y líneas energizadas), la salud ocupacional, la sistematización del Modelo de Cultura de Seguridad y el cumplimiento de metas de seguridad en el trabajo (accidentabilidad y siniestralidad). Estos cuatro objetivos son apalancados por distintas iniciativas, las cuales se miden y verifican en determinados intervalos.

Para el año 2020 los focos principales de gestión, aprobados por la alta dirección a través del Sistema de Gestión Integrado, son:

1. Gestión de seguridad basada en datos o *Safety Intelligence*.
2. Implementación del protocolo de sanción y reconocimiento de la compañía.
3. Instrucción integral para desarrollar las competencias en nuestros trabajadores y permitir un equilibrio justo entre una organización normativa y la correcta planificación. Esto es de gran relevancia en situaciones complejas causados por agentes perturbadores (como por ejemplo en emergencias operacionales).
4. Certificación ISO 45001, migrando desde la norma OHSAS 18001 al estándar superior.

Tasa de accidentabilidad

Promedio de trabajadores



En los últimos

16 años

no hemos tenido que lamentar ninguna fatalidad de un colaborador o contratista.

Fuimos reconocidos por la Asociación de Proveedores Industriales (APRIMIN) por nuestro desempeño en seguridad.

Uno de los logros más destacados a diciembre 2019 son las 5.544.001 HH sin accidentes con tiempo perdido de la Vicepresidencia de Ingeniería y proyectos.