

## Diálogos por un Chile más Inclusivo

---

El estallido social del que fuimos testigos el 18 de octubre de 2019 marca un antes y un después en la historia de Chile. Es un proceso que aún está en pleno desarrollo, pero las demandas surgidas son tan profundas y urgentes, que como compañía decidimos lanzar de inmediato un proceso de diálogo al interior de la empresa. Primero, para contener a nuestros colaboradores en este período de incertidumbre y crisis; y segundo, para reflexionar y pasar a la acción en una agenda de iniciativas que aportan desde nuestro ámbito de acción a la construcción de un país más justo y digno.

Es así como abrimos múltiples espacios de diálogo al interior de Transec para compartir las opiniones y sentimientos respecto del acontecer nacional y de las demandas concretas del movimiento, y aterrizarlas en nuestra realidad.





**20 diálogos.  
+ de 40 horas de  
conversatorios.**

## Iniciativas por un Chile más Inclusivo

Las siguientes son las áreas que componen nuestra agenda de trabajo durante los próximos meses, y están principalmente orientadas a contratistas y Pymes, comunidades, la sociedad en general y a nuestros colaboradores internos.

### A. Mejoras en las condiciones para nuestros contratistas y Pymes

Uno de los aspectos que apareció con fuerza en los diferentes espacios de conversación con nuestros colaboradores fue la preocupación por los contratistas. Especialmente, surgió la necesidad de evaluar y avanzar en asegurar niveles apropiados de salarios, así como en el acceso a instalaciones y condiciones laborales dignas para el personal de estas empresas.

Adicionalmente se manifestó la necesidad de apoyar a las empresas de menor tamaño, considerando que son responsables de cerca del 50% del empleo en Chile, y han sido las que más han sufrido con los hechos de violencia de los últimos meses. Además, en muchas oportunidades a las Pymes les cuesta competir en igualdad de condiciones con las empresas de mayor tamaño, complicando las oportunidades de crecer y desarrollar a sus propios colaboradores.



### 9 iniciativas

Q Información sobre las iniciativas específicas en págs. 52 y 83.



### B. Aporte social de Transelec

Desde su origen, Transelec ha estado comprometida con el desarrollo de Chile. En un principio, apoyando la electrificación del país; hoy, aportando con la provisión de un servicio tan esencial como la transmisión de energía eléctrica, pero también contribuyendo al desarrollo local y mejoramiento de la calidad de vida de más de 20 comunidades a lo largo de Chile. Ahora más que nunca debemos redoblar nuestros esfuerzos para seguir promoviendo el desarrollo del país.

### 6 iniciativas

Q Más información sobre las iniciativas específicas en pág. 57.

### El proceso

Fue liderado por el Gerente General y consideró más de 20 conversatorios en los que participó la gran mayoría de los colaboradores de Transelec. Estos se desarrollaron tanto en las oficinas corporativas en Santiago como en nuestras oficinas regionales de Antofagasta, Coquimbo, Cerro Navia, Orinoco, Talca, Concepción y Puerto Montt. Si bien este proceso estuvo enfocado en las personas de la compañía, también incluyó espacios de diálogo con los consultores que nos apoyan en nuestros esfuerzos de relacionamiento comunitario y desarrollo local, así como entrevistas en profundidad y encuestas a los contratistas, con quienes hemos estado realizando un levantamiento de oportunidades de mejora.

**“Somos todos responsables de lo que está ocurriendo. Nosotros como personas, nosotros como empresa”.**

### Sus resultados

Estos espacios resultaron extremadamente enriquecedores. Permitieron compartir la visión de cada uno respecto de la situación actual y manifestar opiniones tan diversas como lo es la sociedad de la que formamos parte. También se abordaron los temores que surgieron provenientes de la violencia que se observa en las calles, y la incertidumbre que esta situación genera en cada uno de nosotros.

**“Apoyo las movilizaciones porque tengo necesidades, pero también tengo que aceptar que hay otros que están más adelante en la fila de las necesidades”.**

Durante las más de 40 horas de conversatorios surgieron muchas emociones: empatía por las personas más necesitadas y que fueron visibilizadas a través de este proceso; temor de ser víctima de actos violentos, y la necesidad de una actitud flexible por parte de Transelec frente a las dificultades de muchos colaboradores para cumplir con sus tareas. Por otro lado, estos encuentros también permitieron identificar aspectos en los

cuales podemos aportar para construir una “casa común” y definir iniciativas. Estas fueron categorizadas y priorizadas para, en algunos casos, implementarlas de manera inmediata, y avanzar durante los próximos meses con aquellas menos urgentes o que requieren mayor tiempo de análisis y preparación.

**“Siento mucha ansiedad e incertidumbre por lo que está pasando”.**

### La gobernanza

Para asegurar el cumplimiento de las iniciativas contenidas en nuestra agenda de trabajo Por un Chile más Inclusivo, creamos una instancia de gobernanza que permita seguir las iniciativas e ir incorporando nuevas ideas que pueden ir surgiendo.

**“Lo que está pasando nos ha obligado a respetarnos en nuestras diferencias”.**

### C. Mejoras en calidad de vida de nuestros colaboradores



Durante los conversatorios se reconoció que en Transelec se trabaja en muy buenas condiciones. A modo de ejemplo, superamos ampliamente el “salario ético mínimo” de \$500 mil brutos del que se habla en los medios de comunicación y las redes sociales. Por ello el foco de las conversaciones se centró en las condiciones de trabajo de nuestros contratistas y proveedores Pymes, así como en la necesidad de aportar a la sociedad. También, se levantaron diversas ideas para seguir mejorando la calidad de vida de los colaboradores de Transelec.

El primer aspecto mencionado se vincula al trato digno de nuestros colaboradores y contratistas. En Transelec contamos con excelentes índices de salud organizacional y, en general, la forma en que nos relacionamos es respetuosa,

independiente de la posición, jerarquía, género u origen de cada uno. Sin embargo, en este contexto de todos modos se debe resaltar la importancia del respeto y trato digno entre todos y cada uno de nosotros, así como con nuestros contratistas.

Además, surgieron ideas sobre calidad de vida en general, la promoción de la diversidad y los beneficios para los colaboradores mientras están en la compañía. Pero también hubo inquietudes vinculadas al bienestar de nuestros colaboradores y sus familias a raíz de enfermedades catastróficas, mal manejo de las finanzas personales o una insuficiente y tardía planificación previsional.

Creemos que nuestro rol va más allá de pagar sueldos y otorgar beneficios adecuados, y entendemos que el bienestar depende de que la salud, finanzas personales y pensiones estén bien manejadas por nuestros colaboradores.

---

## 9 iniciativas

---

Q Información sobre las iniciativas específicas en pág. 50.

