



transelec

Nuestra gestión

# Nuestro equipo

Para asegurar altos estándares de calidad y excelencia operacional, la gestión del equipo requiere invertir de forma constante en generar adecuados canales de diálogo, su capacitación, desarrollo y en mejorar su bienestar y calidad de vida.

Las personas en Transelec son un pilar fundamental y quienes nos permiten operar con altos estándares de excelencia y concretar los proyectos de desarrollo que nos proponemos. Dado que uno de nuestros principales objetivos como compañía es asegurar la continuidad operacional, resulta fundamental contar con un equipo de trabajadores estable. En efecto, el 98,9% de la dotación cuenta con contrato indefinido.



## 71%

de nuestra dotación realiza sus labores en las vicepresidencias de Operaciones e Ingeniería y Desarrollo de Proyectos.



## 96%

de los trabajadores se ha especializado técnica o profesionalmente



## 100%

de trabajadores con jornada laboral completa.

Trabajadores por tipo de contrato	2018			2019			2020			2021		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Contrato Indefinido	76	420	496	112	445	557	116	448	564	134	452	586
Contrato a Plazo Fijo	19	9	28	3	2	5	1	2	3	2	4	6
Contrato por obra	4	10	14	4	13	17	4	14	18	6	17	23
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>429</b>	<b>524</b>	<b>115</b>	<b>447</b>	<b>562</b>	<b>117</b>	<b>450</b>	<b>567</b>	<b>136</b>	<b>456</b>	<b>592</b>

Dotación por región:	2020	2021
I Región	7	9
II Región	23	26
III Región	13	14
IV Región	29	30
V Región	3	3
VI Región	1	1
VII Región	34	33
VIII Región	37	34
IX Región	19	21
X Región	4	4
XI Región	-	-
XII Región	-	-
XIV Región	-	-
XV Región	1	1
XVI Región	-	-
RM	396	416
<b>TOTAL</b>	<b>567</b>	<b>592</b>

### Diversidad de nuestra dotación:

#### • Según cargos:

Cargo	Género		Total
	Mujeres	Hombres	
Alta gerencia	0	8	8
Gerentes	10	37	47
Jefaturas	10	85	95
Operario	1	71	72
Administrativo	20	7	27
Otros profesionales	95	248	343
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>456</b>	<b>592</b>

#### • Según nacionalidad:

Nacionalidad	2021	2020	2019
Chileno	93,6%	95%	95%
Extranjero	6,4%	5%	5%

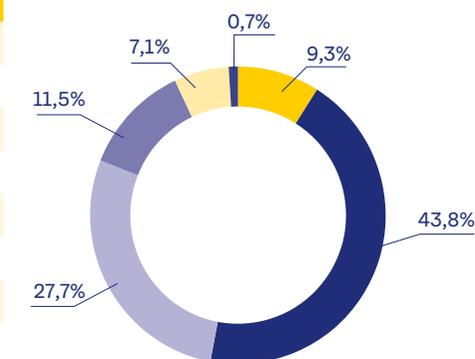
#### • Según antigüedad

Antigüedad	2021
Menos de 3 años	29,1%
Entre 3 y 6 años	19,4%
Entre 6 y 9 años	14,9%
Entre 9 y 12 años	12,8%
Más de 12 años	23,8%

#### • Situación de discapacidad:

Categoría de cargo	Hombre	Mujer	Total
Alta gerencia	-	-	-
Gerencia	-	-	-
Jefatura	-	-	-
Operario	1	-	1
Fuerza de venta	-	-	-
Administrativo	1	1	2
Auxiliar	-	-	-
Otros profesionales	3	1	4
Otros técnicos	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

#### • Según edad:



Entre 30 y 40 años	43,8%
Entre 41 y 50 años	27,7%
Entre 51 y 60 años	11,5%
Menores de 30 años	9,3%
Entre 61 y 70 años	7,1%
Mayores a 70 años	0,7%

## Beneficios para la calidad de vida

Consideramos que nuestros trabajadores y trabajadoras son imprescindibles para el funcionamiento y desarrollo de la compañía, por lo que resguardar su bienestar es parte importante del trabajo de la Vicepresidencia de Personas y Organización. En 2021 continuamos y adaptamos iniciativas surgidas a partir de la pandemia en 2020:

- Charlas y espacios de conversación sobre salud mental en línea con las necesidades de nuestros colaboradores.
- Continuidad del Programa Extraordinario de Apoyo y Contención Emocional (PEACE), que entrega orientación psicológica a colaboradores y sus familias.
- Mantención de la jornada reducida los viernes y el beneficio de los días puente.
- El Club Transelec reforzó actividades telemáticas y concursos que pudieran desarrollarse desde casa bajo la modalidad 1+1.
- Celebraciones tradicionales como Navidad, Fiestas Patrias y el “Open Day” fueron realizadas de manera telemática.



## Futuro del Trabajo en Transelec

Debido a las características de nuestro negocio, tenemos la necesidad de mantener una parte importante de nuestros trabajadores junto a los activos. Cerca de un 30% de nuestra dotación ha seguido trabajando presencialmente.

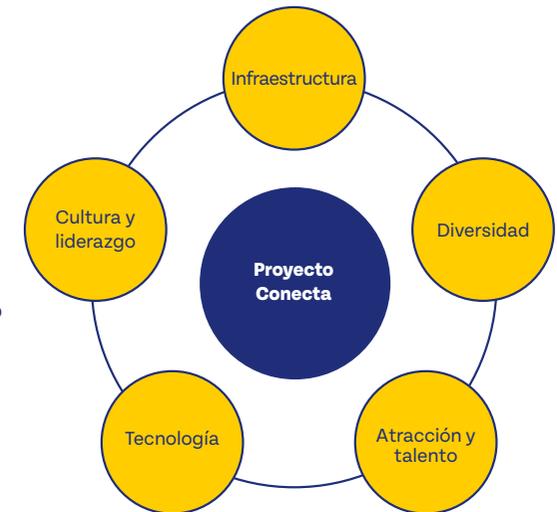
A nivel de oficinas, durante 2021 mantuvimos nuestro Plan de Retorno Parcial, que consolida un modelo híbrido de trabajo, llegando a un máximo de 120 personas en formato presencial.

De forma paralela, a través del proyecto Futuro del Trabajo analizamos los puestos de trabajo y su grado de flexibilidad, además de las necesidades que debemos atender para dar continuidad a nuestra operación. Como resultado de este proceso, se definió poner en marcha desde enero nuestro modelo de trabajo flexible de manera permanente a través de acciones que aseguren su continuidad:

- Asignación para la implementación del puesto de trabajo.
- Asignación permanente de teletrabajo.
- Beneficio de almuerzo.
- Entrega de recomendaciones ergonómicas.
- Plan comunicacional para preparar este cambio cultural.

## Proyecto Conecta

Para asegurar que la nueva modalidad de trabajo impacte positivamente en el bienestar y productividad de los trabajadores, nos propusimos abordar cinco ámbitos estratégicos mediante acciones de mediano y largo plazo.



## Diversidad e inclusión

Nos interesa impulsar la cultura inclusiva de forma transversal en la compañía, incentivando la comprensión y el respeto de las diferencias individuales. Para ello, hemos llevado a cabo iniciativas tales como:

- Charlas de concientización y normalización de la discapacidad
- Entrenamiento de las Competencias Corporativas en personas que ejercen cargos de liderazgo.
- Culminación de la primera etapa de la capacitación para certificación de Gestor de Inclusión Interno
- Diagnóstico de inclusión.
- Participación en mesas de trabajo de la Red de Inclusión de la SOFOFA.

## Equidad de género

A través de iniciativas que se enmarcan en el programa “Energía más mujer”, hemos continuado impulsando la inserción y desarrollo de mujeres de todas las edades en la industria eléctrica.

- Charlas en instituciones educativas.
- Ferias laborales.
- Focalización de los procesos de selección.
- Participación en el programa WIE de WEC Chile.
- Creación del Programa de Mentorías Internas.
- Colaboración con ARS Global para la implementación de la NCh3262 en nuestra organización.
- Realización de un diagnóstico para proyectar el trabajo de los próximos años.

## Presencia de mujeres según jerarquía

Estructura organizacional	Mujeres	Hombres
Alta dirección y quienes les reportan	10%	90%
Organización	23,2%	76,8%

Cargo	Sueldo base promedio de la mujer en relación con el sueldo base promedio del hombre
Administrativo	124%
Analista	102%
Gerente/Subgerente	91%
Ingeniero	89%
Jefe	87%
Técnico	88%



## Permiso parental

Transelec acoge la normativa vigente en relación con el permiso parental.

Permiso parental	2020		2021	
	N° de Madres	N° de Padres	N° de Madres	N° de Padres
Alta Gerencia	-	-	-	-
Gerencia	-	-	-	-
Jefatura	1	-	2	3
Operario	-	-	-	-
Fuerza de venta	-	-	-	-
Administrativo	-	-	-	-
Auxiliar	-	-	-	-
Otros profesionales	4	13	1	8
Otros técnicos	-	1	-	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>12</b>



Uso de licencia por maternidad	Cargo	2020		2021	
		N° Madres	Días promedios de Madres	N° Madres	Días promedios de Madres
Descanso prenatal	Alta Gerencia	-	-	-	-
	Gerencia	-	-	-	-
	Jefatura	1	36	-	-
	Operario	-	-	-	-
	Fuerza de venta	-	-	-	-
	Administrativo	-	-	-	-
	Auxiliar	-	-	-	-
	Otros profesionales	4	37	3	36
	Otros técnicos	-	-	-	-
	Descanso postnatal	Alta Gerencia	-	-	-
Gerencia		-	-	-	-
Jefatura		1	10	1	79
Operario		-	-	-	-
Fuerza de venta		-	-	-	-
Administrativo		1	70	-	-
Auxiliar		-	-	-	-
Otros profesionales		5	56	6	64
Otros técnicos		-	-	-	-

Reincorporación después de la maternidad	Mujeres que se reincorporaron	% Reincorporación	Mujeres que siguen trabajando más de 12 meses posterior a su regreso del postnatal	% mujeres que siguen trabajando 12 meses después
<b>2020</b>	3	100	2	100
<b>2021</b>	6	100	6	100



## Relaciones laborales

Nos interesa mantener un diálogo continuo con nuestros trabajadores y las organizaciones que los representan, con el objetivo de comprender sus necesidades y llegar a acuerdos significativos y sostenibles en el tiempo.

A través de reuniones en que se abordan diversos temas laborales, hemos logrado cultivar una relación de colaboración con los sindicatos de Transelec. En junio cerramos exitosamente el acuerdo de un nuevo Contrato Colectivo con el Sindicato de Trabajadores de Transelec S.A. El proceso se realizó de manera virtual dentro de los plazos establecidos en el Código del Trabajo, y se cerró con un acuerdo por el máximo legal de 3 años. Este es el segundo contrato colectivo realizado en esta modalidad y refleja el compromiso y confianza mutua.

- **72,8%** del total del personal de Transelec está sindicalizado.
- **29** años sin huelgas.

## Clima laboral

Durante 2021 no realizamos medición del clima laboral, para enfocarnos en dar seguimiento a los planes de acción que las vicepresidencias establecieron a raíz de la encuesta de salud organizacional Organization Health Index, aplicada en octubre 2020 y cuyo resultado nos ubicó en el decil superior de resultados a nivel mundial.

## Gestión de talento

### • Contratación y rotación:

Durante el 2021, 75 personas se sumaron a la dotación de Transelec, de ellas el 37,4% son mujeres, y el 55% a personas que tienen entre 30 y 50 años.

Contrataciones por edad	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	11	14	25
Entre 30 y 50 años	14	27	41
Mayor de 50 años	3	6	9
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>75</b>

### • Tasa de rotación según edad:

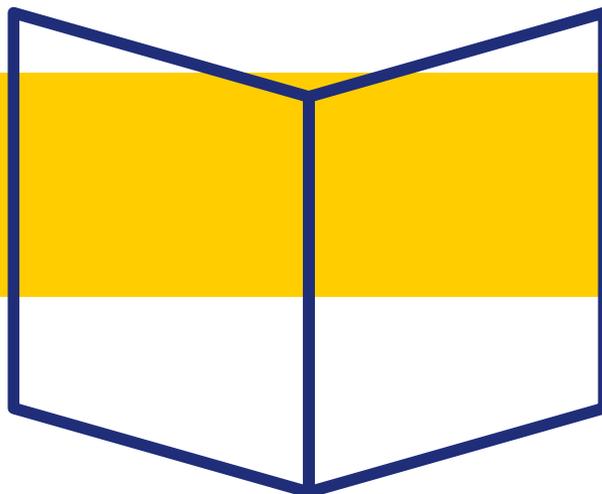
Edad	Total	Tasa
Menores de 30 años	6	12%
Entre 30 y 50 años	38	75%
Mayor de 50 años	7	14%
<b>Rotación total</b>	<b>51</b>	<b>-</b>

# 9,9 años

es la antigüedad promedio de los trabajadores hombres.

# 5,6 años

años es la antigüedad promedio de las trabajadoras mujeres.



## Formación

Los conocimientos y especialización de nuestro equipo son atributos que nos distinguen en la industria, y los consideramos clave para el éxito de Transelec. Queremos que nuestros trabajadores puedan desarrollar al máximo su potencial, y es por esto que ofrecemos diversas oportunidades de formación.

Quienes ingresan a la compañía deben cursar la Inducción Corporativa en modalidad online previamente a integrarse a sus puestos de trabajo.

De forma transversal, ponemos a disposición para todos nuestros trabajadores cursos a través de la plataforma de e-learning APRENDE. En este ecosistema de aprendizaje pueden acceder de forma autónoma a herramientas y recursos complementarios a las capacitaciones formales de Transelec.

Adicionalmente, aplicamos una evaluación para conocer el nivel de inglés en la compañía. Durante este año implementamos evaluaciones ELM (English Level Mapping). Esta herramienta nos permite a partir del nivel actual de inglés destinar de forma óptima recursos para capacitar en cargos y roles que requieran cerrar brechas en el dominio de segunda lengua.

- **32.070 horas** de formación se ejecutaron en 2021.
- **4,51 horas** mensuales promedio por trabajador.
- **99%** de los colaboradores participaron en las capacitaciones.
- **US\$ 1.126** invertidos en capacitación por colaborador.

## Horas de formación y número de trabajadores por cargo

Cargo	2020						2021					
	Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres		
	Horas	N° trabajadoras	Horas/N° trabajadoras	Horas	N° trabajadores	Horas/N° trabajadores	Horas	N° trabajadoras	Horas/N° trabajadoras	Horas	N° trabajadores	Horas/N° trabajadores
Alta Gerencia	-	-	-	112	9	12	0	-	-	99	8	12
Gerentes	300	6	50	1.757	32	55	771	10	77	2.423	38	64
Jefaturas	706	9	78	4.692	94	50	819	10	82	4.925	88	56
Operarios				3.048	79	39	83	1	83	3.364	78	43
Administrativo	445	21	21	192	10	19	829	22	38	499	9	55
Otros profesionales	3.981	85	47	13.444	257	52	5.497	102	54	12.761	276	46
<b>Total</b>	<b>5.432</b>	<b>121</b>	<b>45</b>	<b>23.245</b>	<b>481</b>	<b>48</b>	<b>7.999</b>	<b>145</b>	<b>55</b>	<b>24.071</b>	<b>497</b>	<b>48</b>

	2018	2019	2020	2021
Horas de capacitación (miles)	35,7	28,8	28,6	32,1
Media horas de capacitación (horas/trabajadores)	66,4	51,2	47,6	49,9p
Inversión en formación monto total (US\$)	\$846.354	\$783.335	\$767.151	\$666.827
Inversión en formación por trabajador (US\$)	\$1.573	\$1.394	\$1.353	\$1.126

## Evaluación de desempeño

Gestionar el desempeño de nuestra dotación es fundamental para encontrar oportunidades de mejora en las labores diarias de los trabajadores, definir espacios de crecimiento conjunto entre líderes y trabajadores, y hacer seguimiento a los compromisos tomados en las instancias de feedback.

En 2021 extendimos la evaluación de responsabilidades y desempeño en formato de nueve cuadrantes hasta el nivel de los analistas. Este ejercicio nos permite contar con un diagnóstico claro sobre los talentos en la organización y, en consecuencia, idear planes pertinentes para su desarrollo.

- **100%** de los trabajadores son evaluados según su desempeño.

Promovemos el desarrollo de carrera de nuestros trabajadores. Por esta razón, la evaluación de desempeño se convierte en un instrumento estratégico para poder entregar oportunidades de crecimiento dentro de la compañía.

	2018	2019	2020	2021
Nº trabajadores promovidos a cargos de jefatura	14	15	9	10

## Voluntariado

El Comité de Energía Solidaria surge el año 2020, producto de la inquietud de colaboradores y colaboradoras de Transelec por generar un aporte solidario a su entorno y entregar los valores que caracterizan a la Compañía.

Durante el 2021, este espacio de voluntariado se consolidó incorporando

nuevos miembros y liderando iniciativas de amplio alcance. Si bien la pandemia dificultó la participación presencial en algunas actividades, los voluntarios y voluntarias entregaron su tiempo y energía a la preparación y envío de las donaciones, siendo protagonistas de estas cruzadas solidarias.

Un foco importante del trabajo del Comité fue liderar el desarrollo del proyecto Enseña con Energía, cuyo foco es apoyar a establecimientos educacionales rurales multigrado con alto índice de vulnerabilidad escolar a través de actividades relacionadas con el reciclaje y el medio ambiente. Este proyecto saldrá a la luz durante el año 2022, y ha requerido meses de trabajo de un equipo multidisciplinario, entusiasta por compartir su conocimiento con niños y niñas de entre primero y séptimo básico. Asimismo, el proyecto permitirá generar mejoras concretas en la infraestructura de estas escuelas.

	2020	2021
Número de participantes	8	10
Horas de voluntariado	22	30
Horas promedio de voluntariado	7,5	9,9



**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.

# Salud y Seguridad Ocupacional

**La vida de los colaboradores, contratistas, vecinos y comunidades aledañas a nuestras instalaciones es un valor fundamental para Transelec, razón por la cual la gestión de la salud y seguridad es una prioridad para la compañía.**

Contamos con un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) que proporciona un marco de gestión y mejora continua de la seguridad y salud ocupacional dentro de Transelec. Este sistema fue certificado el año 2010 bajo la norma OHSAS 18001, que migró en 2020 al estándar ISO 45001:2018.

Tasa de accidentabilidad de trabajadores propios<sup>18</sup>: 0,2

Tasa de sientrabilidad de trabajadores propios<sup>19</sup>: 3,2

El Sistema de Gestión integrado en 2021 contempló cuatro focos para la Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional.

Foco	Iniciativa	Acciones
Digitalización	Plataforma Reportabilidad y SSO (Seguridad y Salud Ocupacional)	Implementación de la plataforma de Gestión SSO y Reportabilidad
Procesos	Cumplimiento Normativo COVID 19	Cumplimiento al 100% de los requerimientos de la autoridad sanitaria, obteniendo Sello COVID 19 por parte de Mutual de Seguridad.
SGI y Cultura de Seguridad	Sistema de Gestión SSO	Mantenimiento del estándar y Recertificación ISO 45001:2018
	Cultura de Seguridad	Implementación de la Estrategia Modelo de Organización Justa (2021-2022).
Proyectos	Plan de Acción Auditoría NFPA 70E (National Fire Protection Association)	

Un foco importante de nuestra gestión de la salud y seguridad de nuestros contratistas, buscando que cumplan con los altos estándares de Transelec.

## Salud y Seguridad de nuestros contratistas

	2021
Tasa de accidentabilidad <sup>18</sup>	0,3
Tasa de siniestralidad <sup>19</sup>	3,9

- **0** fatalidades
- **100%** de los trabajadores directos e indirectos están cubiertos por el sistema de salud y seguridad laboral.

## Principales accidentes laborales de contratistas

Tipo accidente	% del total
Esguince	4%
Contacto Eléctrico	4%
Caída de Altura	4%
Golpeado contra	52%
Golpeado por	4%
Caída mismo nivel	17%
Contacto con superficies cortantes	4%
Aprisionamiento	9%

<sup>18</sup> Corresponde a: (Nº accidentes con tiempo perdido/promedio de trabajadores) \*100

<sup>19</sup> Corresponde a: (Nº días perdidos/promedio de trabajadores) \*100

## Modelo de cultura de seguridad

Nuestro Modelo de Cultura de Seguridad entrega lineamientos y planes de trabajo según cada una de las siete Constantes Vitales de la Seguridad. Desde su implementación en 2017, este modelo nos ha supuesto profundizar en la reflexión sobre la efectividad de los mecanismos de defensas, mejorar la comunicación interna para fortalecer la conciencia compartida respecto de los riesgos críticos, además de reforzar la colaboración con los sindicatos, comités paritarios y organizaciones gremiales.

### Organización Informada / Reportabilidad

Buscamos fomentar los reportes de acciones, incidentes, condiciones o cualquier evento que pueda afectar la seguridad.

### Sanción y Reconocimiento

Buscamos construir una “Organización Justa” que defina claramente sus intransables y las sanciones de manera justa, con un protocolo validado por toda la organización y que además reconozca los aportes de los trabajadores a la gestión de SSO.

## Modelo de cultura de seguridad

### Liderazgo

Buscamos consecuencia entre el discurso y actuar de los líderes, respetando siempre las normas y promoviendo una Cultura de Seguridad.

### Gestión de Contratistas

Buscamos generar círculos virtuosos con nuestros contratistas.



## Identificación de peligros y evaluación de riesgos

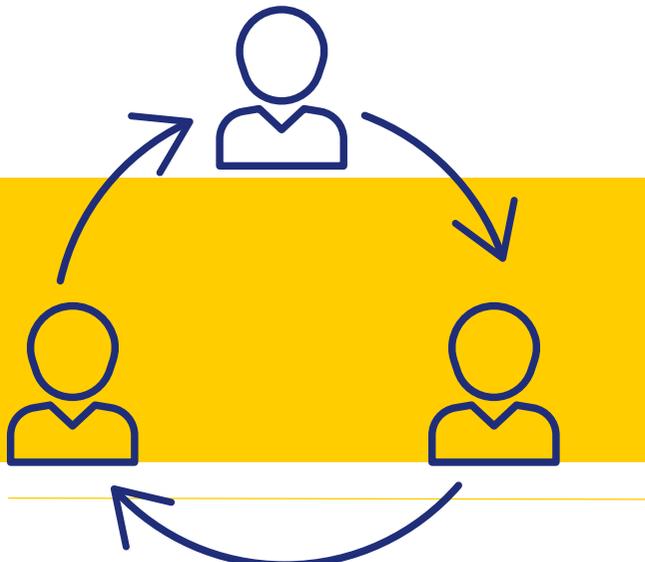
La identificación de peligros y evaluación de riesgos es un proceso continuo para el cual contamos con procedimientos formalizados. Mediante la aplicación del TPE 431, obtenemos un inventario de riesgos priorizados que orienta la gestión de Riesgos Críticos.

## Capacitación en temas de salud y seguridad en el trabajo

El programa anual de capacitación tiene como objetivo poner a disposición de los trabajadores herramientas que les permitan identificar y comunicar situaciones de peligros o riesgos no controlados, tales como:

- Programa de Reportabilidad.
- Campaña Stopwork.
- Análisis Seguros de Trabajo.
- Charlas de Seguridad previas al trabajo.
- Charlas sobre temas legales, competencias SSO, cultura de seguridad y sistema de gestión ISO.

Formación en Salud y Seguridad laboral	2020	2021
Número de cursos de salud y seguridad dictados a empleados propios	41	53
Horas de formación en salud y seguridad a empleados propios	4.553	5.465
Número de trabajadores capacitados en salud y seguridad	536	513
Número de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas	17	18
Horas de formación en salud y seguridad a contratistas	72.989	75.360



## Comités paritarios

Los Comités Paritarios, compuestos por representantes de Transelec y de los trabajadores, promueven y supervisan el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

A través del proceso 5.4. Consulta y participación de los trabajadores de la ISO 44001:2018, se establece:

1. Incluir en planes de trabajo de los Comités Paritarios de Oficina Central y Gerencias Zonales las instancias que permitan la participación y consulta, según lo establece la norma ISO 45001:2018.
2. Continuar desarrollando la Estrategia de Reportabilidad, eliminando las barreras que pudieran existir para la participación y consulta.
3. Establecer, implementar y mantener procesos para la consulta y participación.

Nombre del Comité de Salud y Seguridad empleado-empresa	Cantidad de empleados representados	Principales actividades del año	Principales responsables	Frecuencia de reuniones
Comité Paritario Gerencia Norte Grande	32	Inspección, difusión e investigación de accidentes	6 miembros titulares	Mensual
Comité Paritario Gerencia Norte Chico	47			
Comité Paritario Gerencia Centro	42			
Comité Paritario Gerencia Centro Sur	33			
Comité Paritario Gerencia Sur Concepción	34			
Comité Paritario Gerencia Sur Temuco	22			
Comité Paritario Casa Matriz	441			

# Nuestras operaciones

**Transelec es una empresa de servicio público, que tiene como objetivo entregar un servicio de calidad superior y con altos estándares de seguridad, el cual representa su compromiso con sus clientes y la excelencia en la gestión de los activos.**

A nivel de transmisión, Transelec es la principal empresa con este rol en Chile. Es parte del Sistema Eléctrico Nacional, a través de líneas y subestaciones que transportan energía para llegar a la mayor parte de la población que habita entre Arica y Chiloé.

Los activos de transmisión de Transelec en el país para fines del año 2021 están valorizados en US\$4.170 millones.

## Nuestra presencia en Chile



	2020	2021
Capacidad de transformación MVA	19.136	19.322

\*Más información sobre los negocios, operaciones, servicios y mercados en [www.transelec.cl](http://www.transelec.cl)

## Nuestros clientes

### El cliente en el centro

El cliente en el centro ha logrado ser, no solo una frase, sino un pilar fundamental de la forma de operar en Transelec. Tenemos la responsabilidad de asegurar un suministro continuo, ininterrumpido, seguro y confiable de energía eléctrica a los usuarios residenciales e industriales, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo del país.

En una búsqueda conjunta con Enel, Engie, Colbún y Generadora Metropolitana, este año Transelec fue parte de un contrato para la instalación de dos transformadores de corriente en la Subestación Polpaico,

permitiendo así aumentar la capacidad de transmisión del tramo Lo Aguirre - Polpaico. Este desarrollo responde a la necesidad de nuestros clientes de disminuir la congestión de los sistemas y transmitir generación renovable desde el norte del país al centro de consumo en la Región Metropolitana. Este proyecto es una obra relevante para el país, dada la estrechez energética que estamos enfrentando.

### Pulse

Pulse es un servicio de Transelec que promueve la electrificación sustentable de organizaciones a través de soluciones orientadas a compensar y reducir emisiones corporativas. La plataforma digital de

certificación y trazabilidad energética basada en blockchain desarrollada el año 2020 se encarga de que las empresas puedan declarar el uso de energía 100% limpia en sus instalaciones, sean estos clientes libres o regulados.

Esto se logra gracias a certificados de energía renovable, también llamados créditos o atributos renovables, que cumplen un rol similar a los bonos de carbono, pero con aplicación exclusiva para las emisiones indirectas que se producen dado el consumo eléctrico que viene desde la red (emisiones de alcance 2, según el protocolo de Gases de Efecto Invernadero o GHG protocol)

Durante 2021 la plataforma comenzó a incorporar a sus primeros clientes y ya cuenta con un portafolio de empresas de diversos sectores industriales tales como: inmobiliario, alimentos, vitivinícola, comercial, entre otros, las que se espera formen parte de la plataforma para el segundo semestre del año 2021.

A fines del 2021, fue firmado el primer contrato de esta iniciativa con la consultora “Estudios Eléctricos” con el fin de certificar la energía utilizada en sus oficinas centrales. Tenemos como meta para el 2022, llegar a más clientes entregándoles herramientas para diferenciar sus productos y potenciar su marca.



## Satisfacción de nuestros clientes

Transelec realiza anualmente un plan de relacionamiento y de acciones para mejorar la satisfacción de sus clientes. Así, se busca apalancar la percepción que se ve reflejada en los resultados de la encuesta de satisfacción aplicada. Estas acciones se materializan en ciclos de charlas en donde buscamos indagar en el desarrollo de las carteras de proyectos de los clientes y la posible participación de Transelec como partner idóneo. En ellos, se realizan presentaciones de temas contingentes y de gran valor para el cliente, como lo es la planificación del sistema de transmisión, entre otros. También se realizan reuniones de trabajo con clientes a nivel operativo para detectar brechas y obtener feedback de la fuente directa.

A partir de los resultados de las encuestas, hemos podido determinar las principales expectativas de nuestros clientes. Estas se relacionan con que esperan que como expertos en transmisión podamos entregar un mayor apoyo y soporte en los proyectos, además de mejoras en tiempos de respuesta e información.

Sabemos que existen oportunidades de mejora, pero creemos importante destacar que, en todas las mediciones realizadas, el aspecto más relevante indicado por los clientes es el “Dominio técnico y calidad de los profesionales de Transelec”. Este atributo de la compañía es nuestro mayor activo, no lo son los fierros ni los cables, y es por eso que el desafío es mantener la excelencia como profesionales y mejorar en los atributos de servicio de cara al cliente.

Durante el 2021 comenzamos a implementar una encuesta específica a clientes regulados, liderada por la Vicepresidencia de Operaciones, la cual además es analizada en una mesa transversal compuesta por diferentes vicepresidencias de la compañía. El objetivo es conocer la percepción que tienen los clientes del servicio eléctrico en general y su nivel de satisfacción con éste. El estudio de clientes regulados en curso permitirá, entre otras cosas, identificar clientes críticos respecto de su mirada del servicio eléctrico y poder hacer gestión sobre ellos tanto a nivel de desempeño de los activos como a nivel comunicacional o de relacionamiento.

### Satisfacción de los clientes de conexiones

	2018	2019	2020	2021
Porcentaje de clientes que se declara “Satisfecho”	93%	*	73%	95%

\*No aplicada debido al Estallido Social.



## Gestión Sostenible de los Activos

El año 2021 se dio inicio formalmente a la implementación de un Sistema de Gestión de Activos basado en la normal internacional ISO 55001. Lo anterior, busca conectar los distintos procesos del ciclo de vida de los activos, con una visión transversal, alineando objetivos, estableciendo enfoques y buscando un entendimiento común en la organización.

Uno de los principales hitos del año 2021 fue la definición de la gobernanza a nivel estratégico mediante la conformación del Comité de Gestión de Activos. El principal rol de este comité ejecutivo fue el liderazgo transversal y la entrega de visión para la implementación del sistema.

Se realizaron las siguientes acciones para la gestión de activos:

- Conformación de una mesa ampliada de implementación con la colaboración de todas las vicepresidencias de Transelec y representadas por las gerencias que participan más directamente en las distintas etapas del ciclo de vida de los activos y sus actividades de soporte.
- Actualización de la Política de Gestión de Activos de Transelec del año 2015, que entró en vigor en diciembre del 2021. Su rol dentro del Sistema de Gestión de Activos es clave en declarar los principios directrices para todos nuestros colaboradores en relación con los procesos y actividades relacionadas al ciclo de vida de los activos.
- Continuamos desarrollando la iniciativa de definición de medidas y planes de acción específicos para asegurar la calidad de servicio en los puntos del sistema de transmisión de mayor impacto, principalmente conformados por instalaciones cuya falla simple puede provocar la pérdida de suministro.
- Continuó la implementación de la estrategia de mantenimiento especializado en los activos críticos de la compañía y con un alto impacto en el cliente final, comenzada el 2019. El foco estuvo en la implementación de acciones especializadas para las líneas de transmisión y subestaciones críticas, en base a los planes realizados el 2019 y 2020.
- Se focalizaron esfuerzos en la definición de planes preventivos especializados para instalaciones que tienen impacto en clientes libres, las cuales se traducen en inversiones priorizadas en OPEX (Operational Expenditures, o gastos operacionales) y Sustainable CAPEX (Sustainable Capital Expenditures, o plan de reemplazo de activos).



## Continuidad operacional y seguridad

Los últimos años, tras el estallido social y la Pandemia, junto con diversas emergencias a las que comúnmente nos enfrentamos, nos han llevado a trabajar en las emergencias y prever escenarios futuros: eso está en nuestro ADN. Siempre estamos preparándonos para estar listos para el trabajo crítico y no olvidamos que constituimos un servicio esencial para el país.

Durante el 2021, hemos continuado respondiendo de forma resiliente ante la crisis sanitaria. Desde el año 2020 llevamos implementando medidas que refuerzan y fortalecen la operación del sistema de transmisión. El 2020 reformulamos la estrategia de Operaciones, que coloca en el centro al cliente y, por ende, todas las acciones que desarrollamos apuntan a dar la mejor solución de manera colaborativa junto a ellos.

Para medir el desempeño de las instalaciones, se utiliza el indicador Tasa de Desconexiones, que considera la cantidad de fallas por causas internas en las instalaciones de Transelec en relación con la cantidad de activos, desagregado en eventos de líneas de transmisión y de subestaciones. La finalidad es establecer una medida equivalente al benchmark ITOMS (International Transmission Operations and Maintenance Study, por sus siglas en inglés), consorcio global dedicado a mejorar el desempeño y mejores prácticas de empresas de transmisión en el mundo. Con respecto a los resultados, este indicador mostró un resultado similar a las metas propuestas para el año.

La tasa de desconexiones de líneas tuvo como resultado un valor igual a 3,2 fallas por 1.000 km de líneas. Al igual que en períodos anteriores, es una mejora presentando una disminución de aprox. 9% con respecto al año anterior. Respecto a las causas de falla de líneas, aquellas ocasionadas por árboles continúa con una tendencia a la baja desde el año 2017. Lo anterior, es consecuencia de una estrategia de control y seguimiento multidisciplinario coordinado por la Vicepresidencia de Operaciones, sumado a la aplicación de planes de acción en este ámbito que se encuentran alineados con los requerimientos de la SEC para los periodos de invierno y verano.

La tasa de desconexiones de subestaciones tuvo como resultado un valor igual a 89,8 fallas por 1.000 paños equivalentes, el indicador finalmente se posiciona en el rango mínimo, a pesar de haber un aumento de aproximadamente 23% con respecto al año 2020.

Otro indicador estratégico, el cual nos permite conocer el impacto en nuestros clientes, es la Energía No Suministrada producto de las desconexiones. Gracias a las mejoras que hemos realizado en los últimos años, el 2021 logramos reducir un un 54% el promedio de los últimos 5 años y un 58% en relación al año 2020.

Energía no suministrada	(MWh)
2018	1.367,08
2019	503,49
2020	904,93
2021	385,57

Relacionado con el mantenimiento de los activos de transmisión, el año 2021 se consiguió un cumplimiento del mantenimiento categorizado por riesgo igual a 118%, similar al objetivo establecido para el año. De forma similar, para el plan de reemplazo de activos “Sustainable CAPEX” se consiguió un cumplimiento del indicador “avance físico-financiero” igual al 92%, para el cual también hubo un efecto asociado a la contingencia, en especial relacionado con las dificultades de los contratistas para movilizarse y desarrollar los trabajos debido a restricciones sanitarias.

INDICADORES	2018	2019	2020	2021
Tiempo medio de interrupción del servicio por cliente (SAIDI) (horas)	3,4	1,2	0,8	0,1
Nº eventos de alto impacto (más de 30 MWh. Equivalente al 15% de fallas que producen 80% del impacto total)	6	3	3	3
Tasa de Desconexiones de Líneas de Transmisión por causas propias (cantidad de desconexiones forzadas por causa interna cada mil km de circuito)	4,3	3,8	3,5	3,2
Tasa de Desconexiones de Subestaciones (cantidad de desconexiones por cada mil circuit end)	83,5	67,8	73,1	89,8
Nº de eventos de robos a las instalaciones de Transelec consumados	6	5	-	1,0
Toneladas de conductores sustraídos en robos a las instalaciones de Transelec consumados	3,0	4,2	-	0,4
Nº de eventos de robos a las instalaciones de Transelec frustrados	4	1	1,0	-

### Campaña de prevención de riesgos eléctricos e incendios forestales

Para Transelec la vida de las personas es un valor fundamental. Es por ello que desarrollamos esta campaña orientada a los colaboradores, contratistas, propietarios de predios por donde pasan las líneas y comunidades aledañas a nuestras instalaciones. A través de folletos, afiches, videos y un minisitio en nuestro website, se invita a conocer y prevenir los riesgos eléctricos producidos al interactuar de manera insegura con las líneas de alta tensión.

Ver enlace: <https://www.transelec.cl/videos/prevencion-riesgos-electricos/>

## Innovación y transformación digital

La transformación digital y la innovación son para Transelec claves fundamentales para asegurar la continuidad del servicio a nuestros clientes. Los desarrollos tecnológicos al interior de la empresa nos permiten anticiparnos a situaciones de riesgo y tomar mejores decisiones económicas.

La compañía está avanzando en el desarrollo de capacidades organizacionales y de una cultura pro-innovación. Todo esto gracias a un proceso de planificación estratégica iniciado en 2015 para vincular la innovación a la estrategia de negocios e instalar un modelo de gestión basado en un portafolio balanceado de proyectos.

El año 2017 iniciamos un proceso de transformación digital y potenciamos la innovación, lo que se materializó en un portafolio de proyectos que, a fines de 2021, ya contaba con 48 iniciativas.

	2018	2019	2020	2021
Proyectos en el portafolio de innovación	47	68	38	48

Estamos incorporando inteligencia artificial, modelos predictivos y otras tecnologías para mejorar nuestros procesos y la gestión y mantención de activos, poniendo la innovación al servicio del crecimiento, productividad y calidad de servicio de la compañía.

Continuando con el proceso de transformación digital que está llevando a cabo Transelec, para la etapa de Operación y Mantenimiento se han definido cinco focos:

- Gestión de activos digital
- Gestión de vegetación
- Gestión de la contaminación y corrosión
- Calidad de servicio
- Ejecución del TotEx (CapEx + OpEx)

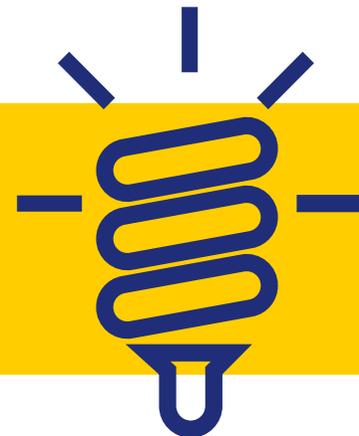
Éstos se han agrupado en lo que hemos denominado Gestión de Activos 4.0. Esta cuenta con una cartera de 39 productos digitales, de los cuales, 20 ya están en fase inicial de operación (*roll out*), implementados, o ya forman parte de las herramientas permanentes de uso de Transelec. Se ha continuado con el proceso de implementación de la plataforma APM (Asset Performance Management), la cual se desarrolla con nuestro socio estratégico General Electric (GE).

También estamos desarrollando un proceso de licitación para la adjudicación de Optiplan, que tiene como objetivo optimizar todas nuestras decisiones a nivel de operación y mantenimiento (OpEx) y a nivel del plan de reemplazos (CapEx), buscando el óptimo a nivel de TotEx.

Por otra parte, para proveer a estos sistemas con los datos requeridos de los activos, se ha continuado con la mejora continua de la plataforma AMS, que permite obtener y capturar datos de la ejecución de los trabajos de mantenimiento de líneas de transmisión. Por último, se ha iniciado el desarrollo de la plataforma FSM (Field Services Manager), a nivel de piloto, que permite obtener y capturar datos de la ejecución de los trabajos de mantenimiento en subestaciones, todo esto en el marco de la estrategia de Gobierno de Datos Corporativo que estamos impulsando.

Respecto a las innovaciones en las actividades de intervención, mantenimiento y reemplazo se destaca la implementación de la metodología de reemplazo de sistemas de protecciones con micro cortes. Esta metodología propone un procedimiento para el reemplazo de estos activos evitando desconectar la instalación, lo que ha permitido avanzar en proyectos en los cuales existen restricciones operacionales que obligan a mantener la continuidad del servicio.

La constante innovación y la transformación digital de nuestra gestión de activos son palancas fundamentales para alcanzar estándares de clase mundial y asegurar la continuidad de servicio a nuestros clientes. Los desarrollos tecnológicos nos permitirán anticiparnos a situaciones de riesgo y tomar mejores decisiones técnico-económicas, asegurando la continuidad del servicio como eje fundamental de la sostenibilidad en la operación.



## Ciberseguridad

Uno de los riesgos inherentes a las actividades del negocio está relacionado a la ciberseguridad, específicamente a las brechas de seguridad OT (Tecnología Operativa) que corresponde a cualquier amenaza física a ciber activos críticos o a sistemas de transporte de información o telecomunicaciones. Los sistemas de transporte de información o de telecomunicaciones son vulnerables a ataques cibernéticos o físicos, los cuales comprometen la seguridad de la información de la compañía, que incluye estructura de costos, precios de ofertas en desarrollo u otros datos. También podría haber fallas internas en algún sistema como Gestión Operacional, Supervisión, Control y Adquisición de Datos o Sistema de Lectura Remota de Protecciones.

Transelec cuenta con una Política de Ciberseguridad disponible en la intranet. Además, las obligaciones en termino de ciberseguridad se encuentran definidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa. Cuenta con un CISO (Chief Information Security Officer) corporativo, un Comité de Ciberseguridad de Transelec y Comité de Ciberseguridad de Operaciones, además de un Grupo de Respuesta a Incidentes de Ciberseguridad (CSIRT) y un proceso de gestión de riesgos de ciberseguridad. Para ello, nuestras acciones de mitigación corresponden a:

- Simulaciones de seguridad
- Establecimiento de protocolos de continuidad operacional

Por otra parte, hemos tomado la decisión de migrar la mayor cantidad de nuestros servidores y sistemas a la nube (AWS) para minimizar los sistemas instalados On Premisse. Esta modernización del Sistema de Gestión Empresarial, conlleva una serie de beneficios:

- Disminución de costos, al ahorrar en administración y operación.
- Mayor escalabilidad y elasticidad, al permitir crecer o disminuir de acuerdo a la demanda.
- Confiabilidad de los datos, aspecto muy relevante en la medida en que nuestras operaciones están basadas en normativas y estándares internacionales.
- Seguridad, dado que los datacenter que contratamos están certificados en Tier III, es decir, que nuestros datos cuentan con un alto grado de fiabilidad.

Adicionalmente, hemos implementado:

- Un BUS de integración que facilita las operaciones e integraciones entre sistemas.
- Una nueva infraestructura de contenedores que aumenta la velocidad de despliegue de aplicaciones, permite reciclar o replicar contenidos, y está diseñado y optimizado para ser usado en la nube.
- Un gestor de código fuente que simplifica la gestión y trazabilidad de los desarrollos informáticos.



### Capacitación y supervisión

Transelec cuenta con un plan anual de capacitación en ciberseguridad, publicaciones en medios corporativos, tales como la intranet y correos masivos, capacitación a lo largo del año, pruebas de fake phishing y una charla de ciberseguridad en octubre de cada año. Las capacitaciones en ciberseguridad instruyen que todas las actividades sospechosas de ciberseguridad deben ser informadas a la Mesa de Ayuda. Dado que están definidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, las acciones disciplinarias están reguladas por dicho documento.

## Proyectos

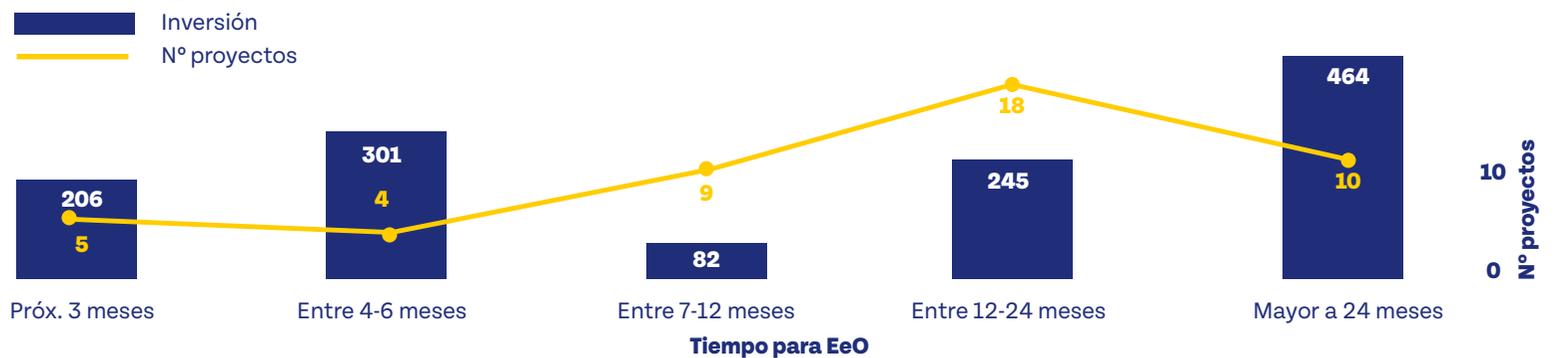
Transelec cuenta con una cartera de 46 proyectos y un total de inversión asociada de US\$1.302 millones. La inversión está distribuida a lo largo del país y con presencia en Perú a través de Conelsur. En el Norte Grande y en el Sur de Chile se encuentra concentrada la mayor inversión para los próximos años.



### Cartera de Inversión Proyectos a diciembre 2021 (en millones de US\$)

Línea de negocio	Norte Grande	Norte Chico	Centro	Centro Sur	Sur	Conelsur	Total
Adyacente			6	15	45		<b>66</b>
Dedicado Nuevo	249						<b>249</b>
Nacional Ampliación	49	3	59		52		<b>162</b>
Nacional Nuevo	205				343		<b>549</b>
Regulado						11	<b>11</b>
Zonal Adquisición		14	17		97		<b>114</b>
Zonal Ampliación		20	5	17	16		<b>52</b>
Zonal Nuevo			25	35	20		<b>99</b>
<b>Total</b>	<b>504</b>	<b>36</b>	<b>111</b>	<b>67</b>	<b>573</b>	<b>11</b>	<b>1.302</b>

### Próximas energizaciones



En período de pandemia, Transelec ha implementado una serie de medidas que han permitido minimizar los efectos de interrupciones en las cadenas logísticas, escasez de materiales de construcción, escasez de fuerza laboral, restricciones sanitarias para el ingreso de personal extranjero, pérdida de productividad, entre otras. Así, se ha mitigado el aumento significativo en los plazos de ejecución.

## Transición energética y cambio climático

El rol de Transelec en el proceso de descarbonización de la matriz energética en Chile es fundamental. Consiste en facilitar que la electricidad generada a partir de recursos naturales renovables como el sol y el viento entre otros, sean transportadas y conectadas al SEN para ser usadas por los usuarios finales, viabilizando la conexión a lo largo de todo Chile. Transelec pone en servicio las soluciones de transmisión para importantes proyectos renovables como Atacama Solar, Río Escondido y Parque Eólico Puelche Sur.

### Proyectos que contribuyen a la descarbonización a través de energías renovables

#### Proyecto Solar Atacama

- Proyecto energizado en enero de 2021
- Comunas de Pica y Pozo Almonte
- Construcción de una línea de transmisión 1x220 kV de aproximadamente 45 kms. entre la S/E Lagunas y la S/E elevadora Matilla
- El proyecto permitirá la conexión de parque fotovoltaico Atacama Solar de una capacidad nominal de 250 MW que se aportarán al Sistema Eléctrico Nacional.

#### Proyecto Río Escondido

- Proyecto energizado en enero de 2021
- Comuna de Copiapó
- Construcción de una línea de transmisión 1x220 kV de una extensión aproximada de 55 kms entre la S/E Cardones y la S/E elevadora Río Escondido
- El proyecto permitirá la conexión de parque fotovoltaico Río Escondido de una capacidad nominal de 145 MW que se aportarán al Sistema Eléctrico Nacional

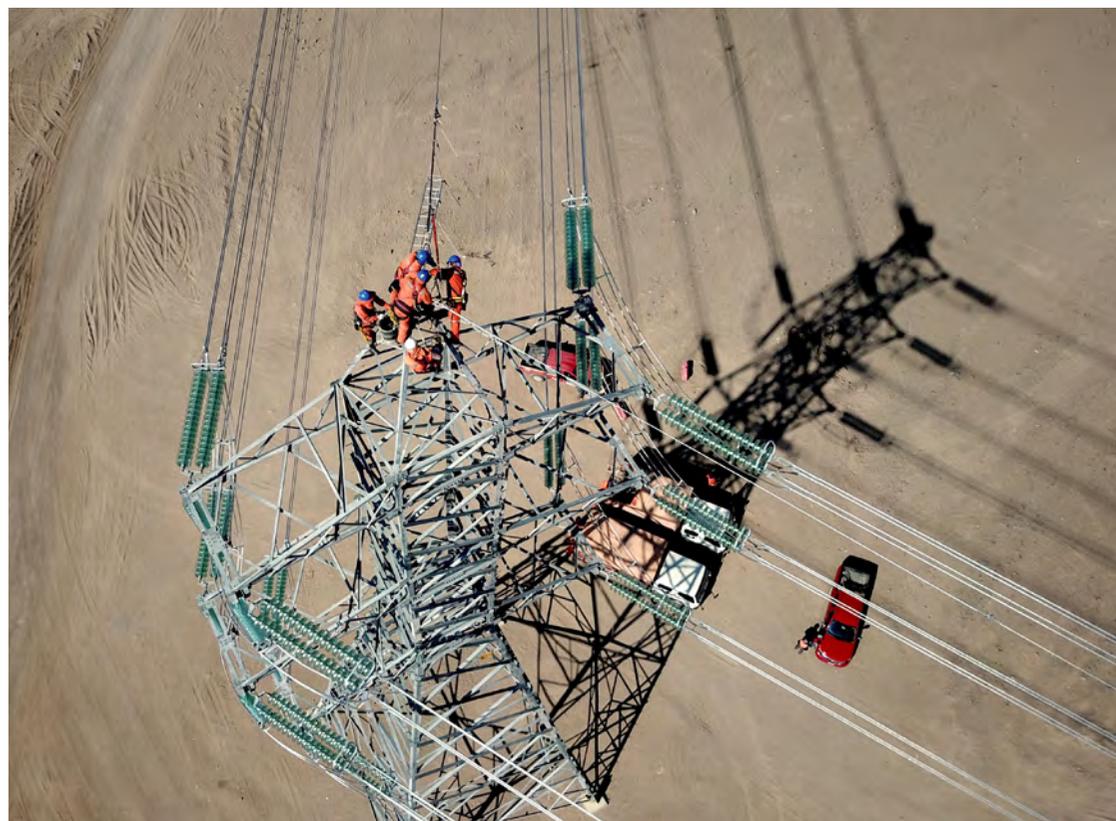
#### Proyecto Puelche Sur

- Proyecto quedó en condiciones de ser energizado en mayo de 2021
- Región de los Lagos
- Construcción de una línea de transmisión 1x220 kV de aproximadamente 12 kms. entre la S/E Frutillar Norte y la S/E elevadora Puelche Sur
- El proyecto permitirá la conexión de parque eólico de una capacidad nominal de 156 MW que se aportarán al Sistema Eléctrico Nacional.

## Proyecto en consorcio

El año 2021, cerró la licitación más grande en la historia de Grupo Transelec: el proyecto Nueva Línea HVDC Kimal-Lo Aguirre. Corresponde a un proyecto en consorcio conformado por las empresas ISA Inversiones Chile, Transelec Holdings y China Southern Power Grid International. Corresponde a un proyecto de corriente continua de 1.500 kilómetros, del cual no existen precedentes en Chile y cuya construcción se proyecta desarrollar en un plazo de ocho años.

Esta licitación fue desarrollada en plena pandemia, la coordinación con otros inversionistas fue a nivel telemático. A pesar de contar con mucha experiencia en proyectos de gran envergadura, fue un desafío para Grupo Transelec ser parte de un consorcio. Logramos trabajar de una nueva forma, muy coordinada y apegada, a la vez, al cumplimiento de altos estándares de libre competencia.



## Proveedores y contratistas

**Nuestros proveedores y contratistas son aliados estratégicos de Transelec. Por esta razón, sus esfuerzos se traducen en generar en ellos el compromiso con los altos estándares de excelencia, sostenibilidad e integridad que la compañía busca implementar.**

Nuestros proveedores y contratistas son fundamentales para poder entregar un servicio de transmisión de excelencia pues se desempeñan en la operación de líneas de alta tensión y subestaciones, en el desarrollo de nuevos proyectos y en tareas de alimentación, mantención y aseo.

Por esto, nos interesa mantener relaciones de confianza y respeto con todos ellos, además de asegurarnos que actúen con conformidad con las políticas y estándares de Transelec.

Para lo anterior, contamos con una Política de Abastecimiento que regula nuestra relación con los proveedores y con un Portal de Abastecimiento que les permite acceder fácilmente a documentación, procesos de licitación, así como enviarnos consultas y observaciones.

- **1822 empresas** proveedoras.
- **3.508 trabajadores** están asociados a nuestras empresas contratistas.

Desde junio del 2021 estamos utilizando la plataforma ARIBA para automatizar procesos de compra y tener mayor trazabilidad. Cada proveedor tiene su registro único. Esta plataforma permite realizar una evaluación en 360°: evaluación del proveedor al área de compra, del área de compra al proveedor y del mandante interno al área de compra, el feedback permanente es imprescindible para tener una gestión sostenible.

### Cadena de Suministro de Transelec



### Lineamientos e iniciativas con nuestros proveedores para la Sostenibilidad



## Programa de Gestión Sostenible de Proveedores

Desde el 2018 implementamos nuestro Programa de Gestión Sostenible de Proveedores de Transelec (GESPRO) que establece las directrices que garantizan que los procesos de compras de bienes y contratación de servicios sean transparentes, y sus oferentes sean de excelencia y se encuentran en igualdad de condiciones.



Otras iniciativas que nos gustaría destacar en torno a nuestros proveedores, como acciones concretas que estuvimos fomentando el año 2021 se encuentran:

- Emisión de órdenes de compra en menos de 30 días desde la solicitud de pedido interno.
- Charlas online masivas con proveedores, dadas las restricciones de la pandemia.
- **RFI (Etapa de solicitud de información para proveedores):** Incorporación del concepto de la co-creación de los modelos de contrato que se licitan: Transelec junto a los proveedores y contratistas modela el contrato que se licita. Así se da la oportunidad de proponer cambios al contrato respecto a la evaluación, KPI, multas, incentivos, entre otros.
- **Cláusula de sueldo ético:** se definió un mínimo de 500 mil pesos. Esto apalanca la permanencia de los trabajadores en las empresas, y asegura que los proveedores compitan en igualdad de condiciones en la licitación al tener el mismo costo mínimo en mano de obra.
- **Análisis y Filtro de Proveedores de la Cámara de Comercio de Santiago que considera cinco dimensiones:** financiera, legal, tributario, comercial y técnica, y laboral. Este filtro comienza a operar por montos sobre los 30.000 dólares.
- **Evaluación de nuestros proveedores según las siguientes métricas:** Administrativa, Técnica y Económica

A todos nuestros contratistas operacionales y de desarrollo de proyectos se les hacen inducciones en terreno respecto a seguridad y se realiza una charla anual en donde se les transmite la gestión ética y de compliance de Transelec.

## Gestión de riesgos en la cadena de suministro

Para asegurarnos que los riesgos asociados a nuestra cadena de suministros sean oportunamente abordados, se encuentran integrados en el Sistema de Gestión de Riesgos y en las auditorías que controlan las medidas adoptadas para su prevención y mitigación.

Debido a que nos preocupa garantizar la continuidad operacional, los contratistas deben pasar por un proceso de revisión de información técnica, laboral, comercial financiera y de compliance que asegure la calidad del servicio y que sus prácticas se ajusten a los principios corporativos de Transelec. Adicionalmente, incluimos una cláusula asociada a la prevención de delitos y a las buenas prácticas en los contratos.



## Pago a proveedores

La política de pago establecida en Transelec considera un plazo de 30 días. Sin embargo, después del estallido social ocurrido a fines de 2019, y con el fin de ayudar a las Pymes (Pequeñas y Medianas Empresas), es que la compañía estableció un plazo de pago aproximado de siete días para todos nuestros proveedores. Este plazo de pago sigue aún vigente en la compañía.

### Pago a Proveedores

Días de pago	Nº de facturas pagadas	Monto total de facturas MM\$	Monto total de intereses por mora en el pago de facturas	Nº de proveedores	Nº de acuerdos inscritos en Registros de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago
Hasta 30 días	15.836	200.081	0	745	0
Entre 31 y 60 días	945	43.837	0	228	0
Más de 60 días	740	2.392	0	850	0

### Indicadores de proveedores

Número total de proveedores	1.822
Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período	1
Monto pagado durante el año al total de proveedores en MM\$	246.371
Días promedio de pago a proveedores	16
Número de proveedores nacionales	979
Monto pagado a proveedores nacionales en MM\$	238.025

