

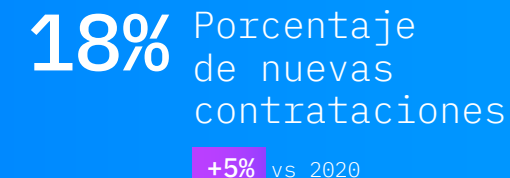
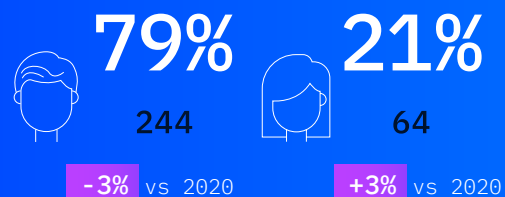
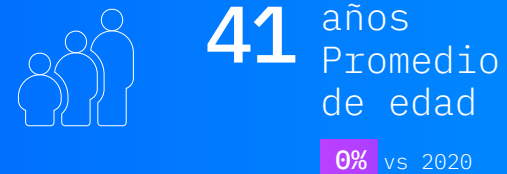
**Ser un gran
lugar para
trabajar**



Demografía de colaboradores

El Coordinador está formada por 308 colaboradores, que se caracterizan por ser profesionales y técnicos de primer nivel, quienes destacan por su calidad humana y capacidad de nutrir a la organización con ideas innovadoras día a día.

El trabajo de cada colaborador es relevante, no sólo dentro del Coordinador, sino que también en todo el país, ya que su labor impacta directamente en los ciudadanos, a través de la llegada del suministro eléctrico a los hogares, centros productivos y servicios públicos de Chile.



Nacionalidad:

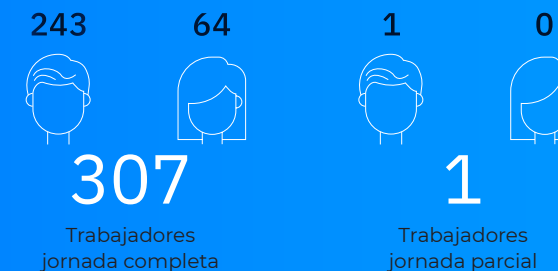


Total de trabajadores permanentes
(planta) y temporales:

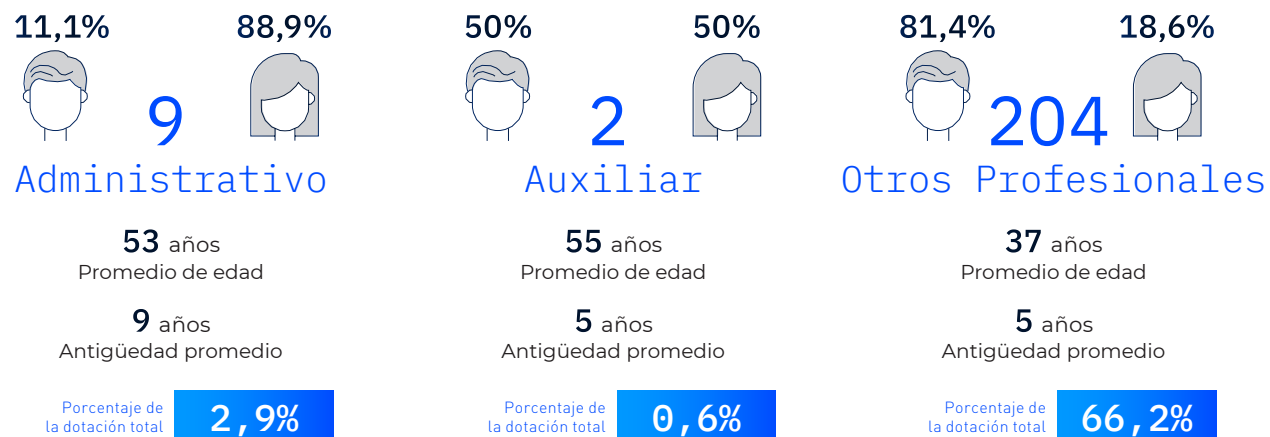
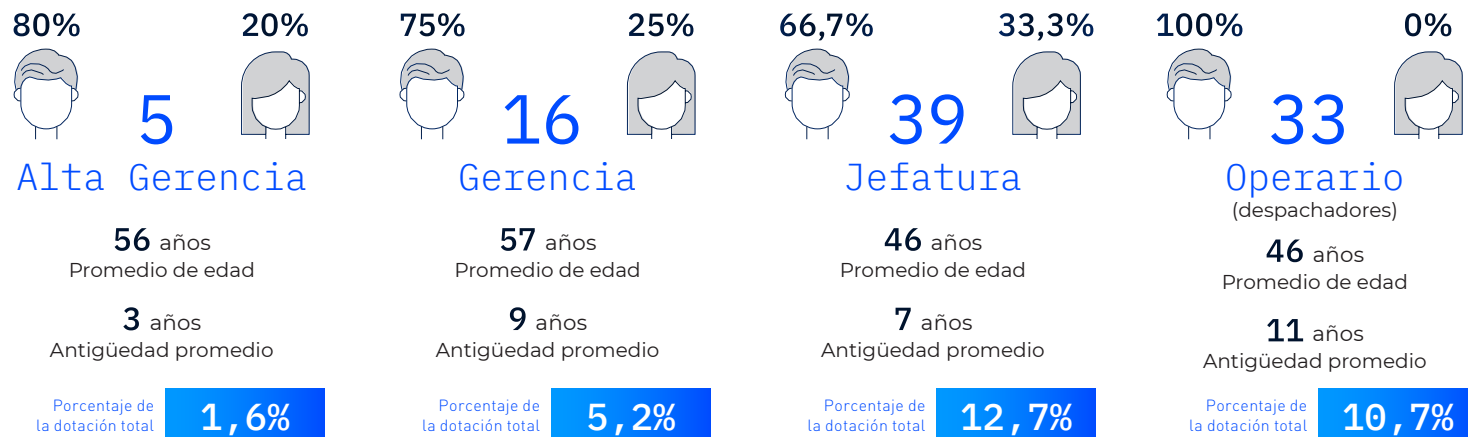


No existen trabajadores temporales o
trabajadores de horas no garantizadas.

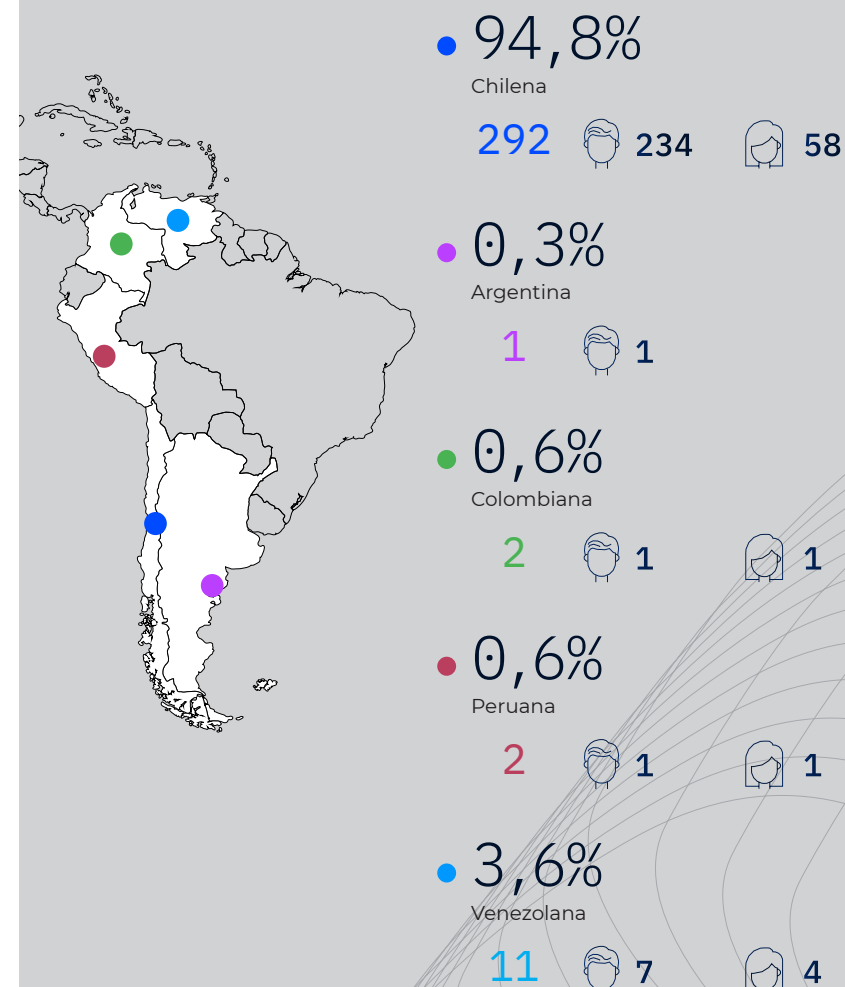
Total de trabajadores por jornada:



Trabajadores por familia de cargo



Trabajadores por nacionalidad

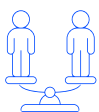


Diversidad e inclusión en nuestra institución

La Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género, lanzada en marzo de 2020, busca establecer condiciones de igualdad de oportunidades y de trabajo justo,

promover el desarrollo de un ambiente libre de discriminaciones y de abuso, incentivar una cultura de inclusión y promover un cambio cultural en esta materia, en la industria energética y la sociedad.

En el Coordinador se aborda la transversalidad del enfoque de género, inclusión y diversidad a través de los siguientes principios:



Otorgar condiciones de igualdad de oportunidades y trato justo a todas las personas y colaboradores que pertenecen a la organización.



Promover el desarrollo de un ambiente laboral libre de discriminación en todas sus formas y niveles.



Fomentar y potenciar la diversidad como fuente de enriquecimiento plural de nuestra organización.



Incentivar una cultura de inclusión para atraer y fomentar la multiplicidad de talentos existentes en el Coordinador.



Entregar las condiciones para el desarrollo de un ambiente de trabajo grato y libre de todo tipo de acoso, ya sea laboral o sexual.



Rechazar enfáticamente las prácticas y conductas discriminatorias y gestionar sus consecuencias al interior de la organización.



Motivar el cambio cultural en torno a la equidad de género, la inclusión y la diversidad a través de equipos sensibilizados y capacitados para enfrentar los cambios.

En 2021 se continuó con los planes de incorporación de más mujeres a la organización, pasando de 18% en 2020 a 21% en este periodo. Junto con ello, se mantiene la iniciativa de contar con, al menos, una mujer en la terna de postulantes a cargos. De las nuevas contrataciones femeninas, 18 asumieron cargos de jefatura y siete de ellas, además, son de diversas nacionalidades, porque se considera que la multiculturalidad y la diversidad hacen que las organizaciones sean más atractivas y creativas.

Adicionalmente, se organizaron dos procesos de entrenamiento en materias relacionadas con la Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género. El primero, enfocado en las nuevas contrataciones y el segundo, en los colaboradores permanentes del Coordinador.

Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género:

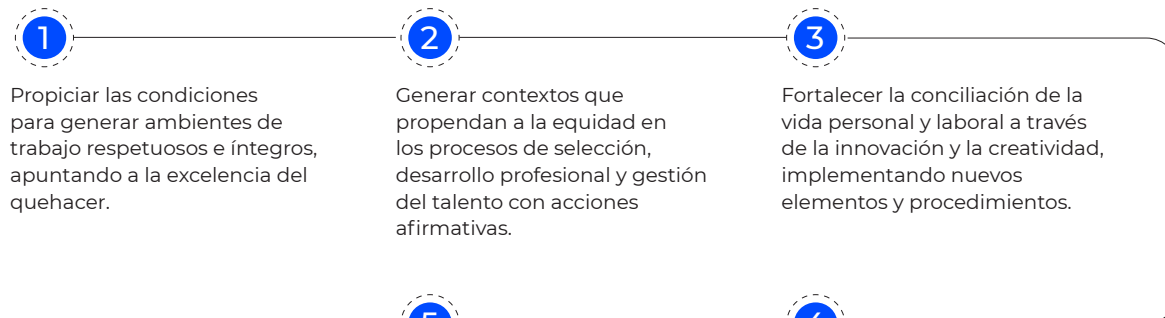
La política de diversidad tiene como objetivo que el Coordinador cuente, entre otras cosas, con una dotación de personas apropiado, que dispongan de un sistema de desarrollo, retribuciones, compensaciones y beneficios.

Actualmente, las compensaciones no se encuentran diferenciadas por género, dado que se aplica la metodología de la consultora Hay Group y Korn Forny, por lo que expertos en efectividad organizacional y de personas, reconocida a nivel mundial participan en acciones como, la medición de perfiles y escalas para determinar el tamaño de los puestos mediante un sistema de puntuación.

Programa Mujeres con energía

"Mujeres con energía" es un programa que tiene como objetivo aumentar la participación femenina dentro de la organización.

Se trata de una estrategia de diversidad e inclusión con equidad de género, que pone en práctica cinco lineamientos:



¿Quieres saber más?

Conoce el testimonio de Ximena Andrade, ex Subgerenta de Ingeniería de Proyectos del Coordinador Eléctrico Nacional, quien nos cuenta sobre el rol de la mujer en la industria.



Principales alianzas respecto a diversidad y equidad dentro del Coordinador Eléctrico



RedMad, que busca convocar, conectar, potenciar y visibilizar mujeres con experiencia en cargos ejecutivos de organizaciones e instituciones, las cuales están comprometida en la co-construcción y transformación de la sociedad, en un entorno único de redes y colaboración.

Energía +Mujer, que permite a la industria energética chilena y su cadena de suministro, avanzar en el desafío colectivo de sumar más mujeres a la industria, a partir de un Plan de Acción, que tiene como objetivo que sea aún más diversa, inclusiva y sostenible.

Total de capacitaciones 2021 en materia de diversidad, inclusión y no discriminación



5 Talleres 2021 en materia de diversidad, inclusión y no discriminación

Charlas para promover la diversidad, inclusión y/o equidad de género

Durante diciembre de 2021 se llevaron a cabo charlas, con el propósito de concientizar y capacitar respecto de los contenidos de la política de diversidad e inclusión.

Adaptabilidad Laboral por Género

Garantizar la seguridad de los colaboradores y sus familias, es una de las principales preocupaciones que tiene el Coordinador Eléctrico Nacional.

Desde el inicio de la pandemia se tomaron medidas sanitarias estrictas, las que tienen como objetivo apoyar a cada uno de las y los trabajadores. Esto permitió salvaguardar la integridad de cada uno, y además asegurar la continuidad operacional de todos los coordinados.

Tipo de Jornada	Mujer	Hombre	% respecto del total de colaboradores
Jornada ordinaria y exceptuados de jornada, bajo modalidad mixta (de agosto a diciembre 2 veces por semana presencial y 3 veces remoto)	43	108	51%
Modalidad 100% remota por excepciones bajo la ley COVID 21.342 (desde agosto a diciembre 2021)	18	98	39%
Jornada excepcional (despachadores) 100% presencial	0	30	10%



Salud y bienestar de trabajadoras y trabajadores

En 2021 el enfoque de seguridad y salud ocupacional se basó en un plan de trabajo que consideró medidas de control y prevención de riesgos.

Entre las actividades que se realizaron destacan la renovación del comité paritario, la elaboración de un plan de emergencia en el edificio corporativo, la actualización del anexo Reglamento Interno de Origen, Higiene y Seguridad en el trabajo (RIOHS), y capacitaciones en temas de emergencias, primeros auxilios, riesgos en el hogar y manejo de extintor.

Al mismo tiempo, se siguió con la implementación de las medidas del Ministerio de Salud relacionadas con el Covid-19, las que fueron claves para controlar los contagios del virus dentro de la organización en 2020 – 2021.

Renovación de los Comités Paritarios

- Renovación de los integrantes de comités paritarios, junto con su programa de trabajo.
- Desarrollo de “Ficha de emergencia”, que describe los pasos a seguir en caso de una emergencia o evacuación.

Plan de emergencia para el edificio corporativo

- Presentación a la municipalidad de Pudahuel, comuna donde se emplaza el nuevo edificio corporativo, del plan de emergencia, que describe los pasos a seguir en caso de una emergencia o evacuación, la cual no presentó ninguna objeción.
- Desarrollo e implementación del Protocolo de Emergencias Médicas.

Respaldo a la Gestión en el edificio corporativo:

- Inspecciones de seguridad durante la instalación del VideoWall
- Inspecciones técnicas a la instalación de los sistemas de alarma y dispositivos de control de incendios.
- Participación en el desarrollo de los procedimientos de trabajo.
- Validación y firma de todos los permisos de trabajo que se realizan en el edificio corporativo.

Programas de capacitación:

- El año 2021 enfocamos nuestro programa en contenido audiovisual. Es así como se llevaron a cabo cuatro cápsulas relacionadas con temas de emergencias, primeros auxilios, riesgos presentes en el hogar y manejo de extintores.

565 Total de visualizaciones cápsulas con temas relacionados a la salud y seguridad



Accidentes Laborales con tiempo perdido, desde el 2018

Durante cuatro años consecutivos no hemos registrados accidentes con tiempo perdido. Estos resultados nos llenan de orgullo, pues, mantener la seguridad y bienestar de nuestros trabajadores es primordial para nuestra institución.

0 Contagios dentro de operaciones (oficinas administrativas, otros)

11 Contagios fuera de instalaciones (Casos reportados por el canal de comunicaciones para estos efectos: covid19@coordinador.cl)

Apoyo y contención durante la emergencia sanitaria

La continuidad de la operación es fundamental para el país, pero la salud de los colaboradores es prioritaria. Por este motivo, si bien se mantuvieron las labores de coordinación en el despacho, todas las demás funciones fueron telemáticas, y se fueron retomando progresivamente. En el caso de los operadores que debieron seguir trabajando de manera presencial, se implementamos estrictos protocolos y disminución de turnos.

La pandemia impactó de tal modo que llevó a tomar medidas de autocuidado con los colaboradores, razón por la cual se aplicaron protocolos COVID-19 de manera paulatina, todo esto, mediante charlas y asesorías en todos los niveles.

En este contexto, la crisis sanitaria incentivó a poner especial hincapié en cumplir al 100% el formulario de la SEREMI sobre emergencias.

En este contexto se reforzaron las políticas de autocuidado mediante la organización de turnos del centro de despacho y control, en las tres oficinas operativas en 2021 (Teatinos, Apoquindo, Edificio Corporativo parque ENEA), de manera de evitar el contacto entre los equipos, asegurando las condiciones necesarias para mantener la continuidad de los colaboradores.

Sello COVID-19

El Coordinador recibió el Sello Covid-19, otorgado por la Mutual de Seguridad. Un reconocimiento otorgado a todas las organizaciones que han tomado las medidas necesarias para prevenir posibles contagios por coronavirus.

Este sello certifica que los centros de trabajo auditados han implementado 27 medidas preventivas, recomendaciones y normativas relacionadas con el COVID-19 que son promovidas por las autoridades sanitarias.

Desde el inicio de la pandemia, el Coordinador adoptó una serie de acciones destinadas a proteger la salud de sus trabajadores, las que comenzaron con permitir el confinamiento de la mayor parte de los equipos y entregar las condiciones para el trabajo a distancia, con la excepción de los 35 ingenieros despachadores encargados de coordinar el suministro de energía eléctrica a nivel nacional, quienes mantuvieron sus labores presenciales.



En alianza con la Mutual de Seguridad CChC y los comités paritarios realizamos charlas informativas, videos de pausas activas, la comunicación de la certificación del Sello Verde COVID-19 y webinars con temáticas como: Gestión de riesgos y desastres, Prácticas seguras en manejo de COVID-19, ¿Cómo controlar riesgos en el uso de la bicicleta? y Primeros auxilios en la oficina.

Principales acciones del Coordinador Eléctrico Nacional en materia de continuidad operacional en contexto COVID-19



Aplicación del protocolo COVID-19 mediante charlas a todos los trabajadores y asesoría a sus niveles ejecutivos.

100%
de Cumplimiento

Cumplimiento del formulario de la SEREMI sobre emergencias sanitarias.



Entrega de los equipos de protección para el COVID-19.



Difusión de temas preventivos sobre COVID-19



Coordinación de cumplimiento legal frente a temáticas de COVID-19



Atención de requerimientos de infraestructura y/o mantenimiento como la instalación de señaléticas, refuerzo en los trabajos de limpieza y sanitización de oficinas, áreas comunes y baños de la empresa.

Impulsando el desarrollo profesional

Durante el año 2021, el programa de Formación y Gestión de Conocimientos se enfocó en desarrollar las competencias de los equipos de trabajo respecto de la Estrategia del Coordinador: **ser un gran lugar para trabajar, con líderes y profesionales competentes y cultura alineada a valores, y desarrollar, preservar y compartir el conocimiento organizacional.**

En este contexto, se buscó entregar herramientas a los equipos para orientar el conocimiento hacia la mejora del servicio del Coordinador e integrar

las competencias a la estrategia de negocios, para lo cual abordamos cuatro objetivos que consideran desarrollo de habilidades transversales de Optimización Tecnológica, desarrollo de habilidades transversales de optimización de Gestión, desarrollo de Competencias Técnicas y de Especialidad para cada área, gestión del conocimiento interno.



Desarrollar, preservar y compartir el conocimiento organizacional

Desarrollo de habilidades transversales de optimización tecnológica

Considera el uso de herramientas y desarrollo de habilidades relacionadas con gestión de bases de datos, informes y uso de herramientas tecnológicas para la mejora de procesos de trabajo.



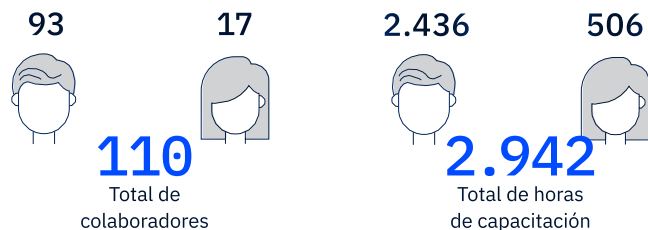
Desarrollo de habilidades transversales de optimización de gestión

Considera el desarrollo de habilidades relacionadas con proponer innovaciones para la mejora de servicio de usuarios y/o clientes, tanto a través de proyectos como en temáticas de prototipos para mejorar procesos.



Desarrollo de competencias técnicas y de especialidad para cada área

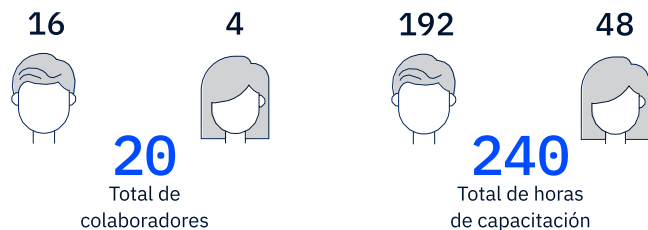
Contempla planes de cada área / departamento, para fortalecer los conocimientos. Incluye además un programa de becas de estudios superiores.



26,7 hrs.
Promedio de formación en desarrollo de competencias técnicas y de especialidad para cada área por persona

Gestión de conocimiento interno

Su principal objetivo es desarrollar habilidades para compartir los conocimientos internos de manera efectiva.



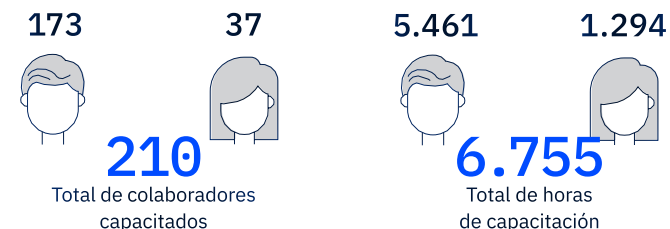
12,0 hrs.
Promedio de formación en desarrollo de habilidades transversales de optimización tecnológica por persona

Capacitaciones y desarrollo de carrera

En 2021 se efectuaron acciones adicionales a los planes de formación, orientadas a la gestión de Conocimiento Interno. En ese sentido, destaca la aplicación de una encuesta de Capacidades de Aprendizaje a todos los colaboradores, la que arrojó indicadores respecto de la forma en que los equipos están fortaleciendo sus aprendizajes y conocimientos.

Adicional a lo anterior, se desarrolló el proyecto de Plataforma para la Gestión de Aprendizajes y Conocimientos del Coordinador, una herramienta que permite impactar de manera efectiva en el desarrollo, mantenimiento y conocimiento organizacional.

En total, 210 personas participaron en actividades de capacitación, sumando un total de 6.580 horas. Se capacitó al 68% del total de colaboradores del Coordinador, con un tiempo promedio 22 horas.



237 hrs.
Promedio de formación en Capacitaciones y desarrollo de carrera por persona

Total de personas capacitadas por cargo

CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Alta Gerencia	0	1	1
Gerencia	0	6	6
Jefatura	10	22	32
Operario	0	18	18
Administrativo	2	0	2
Auxiliar	0	0	0
Otros profesionales	25	126	151
Total	37	173	210
Porcentaje de personas capacitadas en relación con el total de colaboradores 2021	58%	71%	68%

32

Talleres en Capacitaciones y desarrollo de carrera
Un taller pudo ser realizado más de una vez.

\$110.590.903

Monto total de inversión en capacitaciones

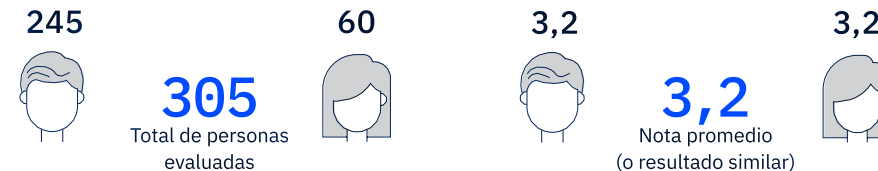
Total de horas capacitadas por cargo

CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Alta Gerencia	0	40	40
Gerencia	0	56	56
Jefatura	388	616	1.004
Operario	0	175	175
Administrativo	84	0	84
Auxiliar	0	0	0
Otros profesionales	822	4.574	5.396
Total	1.294	5.461	6.755

Promedio de horas capacitadas por cargo

CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Alta Gerencia	0,0	40,0	40,0
Gerencia	0,0	9,3	9,3
Jefatura	38,8	28,0	31,4
Operario	0,0	9,7	9,7
Administrativo	42,0	0,0	42,0
Auxiliar	0,0	0,0	0,0
Otros profesionales	32,9	36,3	35,7
Total	113,7	123,3	237

Evaluación de desempeño durante 2021



	TOTAL DE PERSONAS EVALUADAS		NOTA PROMEDIO (O RESULTADO SIMILAR) AÑO	
	2020	2021	2020	2021
Alta Gerencia	6	7	3,6	2,5
Gerencia	10	9	3,9	3,4
Jefatura	37	36	3,8	3,2
Administrativo	10	11	4,1	3,3
Otros profesionales	229	242	3,9	3,2
TOTAL				

Movilidad interna y puestos de trabajo



Atracción de talentos

Con el fin de mantener una mejora continua en los equipos existentes dentro del Coordinador Eléctrico Nacional, se realizan diversos programas que ayudan a potenciar el capital humano presentes en todas las áreas del Coordinador, es por esto que, con el objetivo de consolidar la cultura organizacional, se desarrolló un Nuevo Modelo de Gestión de Competencias, donde se identifican las competencias críticas por familia de cargo (administrativos, profesionales, jefaturas, etc). Esto se llevó a cabo mediante focus group de trabajo y consultores externos alineados con los objetivos estratégicos de la compañía.

También se realizó un diagnóstico de clima laboral, para indagar en la percepción de los trabajadores acerca de su organización, sus jefaturas y sus relaciones con su equipo de trabajo. Esto tiene como propósito delinear las próximas acciones a desarrollar dentro de cada equipo.

Otra de las acciones relevantes desarrolladas durante el año 2021 fue el Programa de Prácticas de Verano, consistente en la participación del Coordinador en ferias laborales para invitar a estudiantes a realizar su práctica en la organización, promoviendo en esta instancia la política de Inclusión y Diversidad con Equidad de Género.

Los colaboradores que ingresaron a la organización fueron parte del Programa de Bienvenida, el cual consiste en el proceso de preparación continua previa a la incorporación de una persona al Coordinador Eléctrico Nacional. Una de las características de las etapas es que quienes se incorporan cuentan con retroalimentación desde el primer semestre, esto con el fin de facilitar la integración y promover la identidad transversal de la institución.

Manual de Atracción de Talentos y Movilidad Interna

Los principales focos del manual apuntan a la eficiencia en los tiempos del proceso para cubrir vacantes en el menor tiempo posible, obtener información de los postulantes que nos permita tomar la mejor decisión de incorporación, apoyar a las áreas solicitantes en la toma de decisión de incorporación, y entregar la mayor cantidad de información al nuevo ingreso, para que su incorporación se convierta en una experiencia satisfactoria.

Por otra parte, el manual contempla la movilidad interna como medida de desarrollo de profesionales dentro del Coordinador, promoviendo las promociones internas en la cobertura de vacantes.

Evaluación de desempeño

En 2021, los colaboradores fueron evaluados en el Programa de Desempeño, el cual tiene como objetivo identificar las principales brechas de la labor que realiza cada uno, en relación a los objetivos estratégicos del Coordinador. De esta manera se generan planes de acción personalizados para cada uno de ellos, y se trabaja en la mejora continua de las operaciones.

305

Personas con evaluación de desempeño y desarrollo profesional

245



60



Prácticas profesionales

En 2021 el Coordinador Eléctrico Nacional recibió 35 solicitudes de estudiantes para llevar a cabo su práctica laboral en la organización; de estos, 32 fueron los que finalmente realizaron labores dentro de la organización, distribuidos en todas las gerencias del Coordinador.

32

Estudiantes que realizaron su práctica en el Coordinador Eléctrico Nacional

Relación constante

El Coordinador se preocupa por garantizar un ambiente laboral grato y seguro para los colaboradores, entregando protección y apoyo en las necesidades de las personas que conforman la organización.

Clima laboral

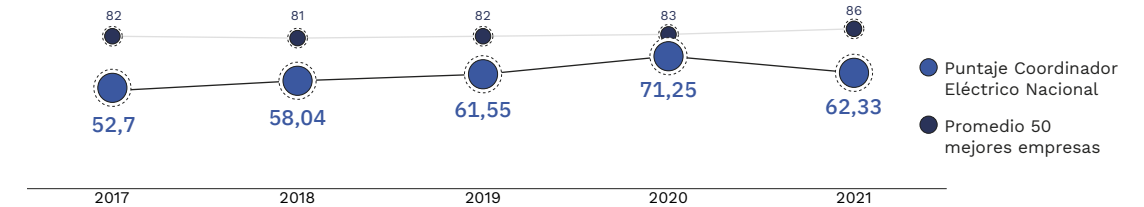
Para el Coordinador Eléctrico Nacional es importante contar con un sistema de evaluación que permita medir el rendimiento y clima laboral, ya que de esta manera se puede conocer la percepción de las y los colaboradores para mejorar en esta materia.

Desde hace un par de años se aplica la encuesta Great Place To Work y, a partir de los resultados obtenidos, se lleva a cabo un diagnóstico anual de la gestión de clima laboral.

Posterior a este proceso, se desarrollaron gestiones a nivel corporativo, tienen como objetivo generar iniciativas transversales para toda la organización. De este modo se pretende disminuir las brechas existentes en las percepciones en distintas áreas y niveles. Al mismo tiempo, se realizaron actividades en los departamentos y unidades, que buscan trabajar las dificultades en cada una de las realidades existentes dentro de la institución.

En 2021 se realizó un cambio en el modelo de competencias laborales, proyecto que tuvo como objetivo modificar los parámetros de competencias bajo los cuales los trabajadores de la organización son evaluados. Además, se realizaron instancias para fomentar la diversidad e inclusión en la organización, como también webinars y eventos para fortalecer el diálogo entre las direcciones organizacionales.

Resultados de Great Place To Work (GPTW) 2021



Principales acciones de cuidado y bienestar para colaboradores



Apoyo psicosocial

Se implementó un programa de apoyo psicosocial para todos los trabajadores, al mismo tiempo se desarrollaron ciclos de charlas y reuniones grupales e individuales.



Actividades deportivas y recreativas

Gimnasia de pausa activa laboral y clases: baile entretenido, yoga, pilates, karate, entre otros.



Protección en pandemia

Se organizaron charlas informativas sobre COVID-19, alimentación saludable, y cómo enfrentar el estrés en tiempos de crisis.

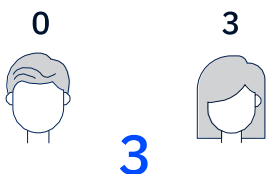
Conciliación trabajo-familia y calidad de vida

En 2021 se implementó el programa de calidad de vida y conciliación familiar y laboral, el cual cuenta con un calendario anual de actividades que pretenden mejorar la vida de los trabajadores y trabajadoras. En esta línea, también existe un programa de apoyo psicosocial dirigido a todos los trabajadores del Coordinador Eléctrico.

Permiso parental



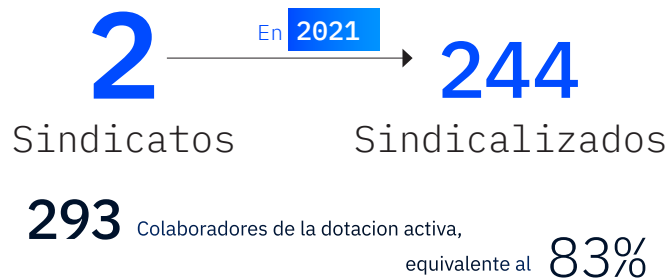
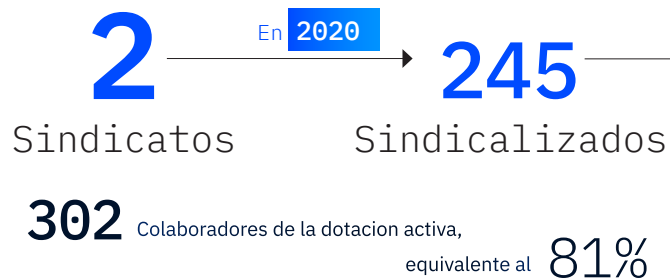
equivalente al 100% de la dotación 2021



equivalente al 1% de la dotación 2021

Negociaciones colectivas y sindicalización

Durante 2021 se llevaron a cabo dos negociaciones colectivas, con cobertura a 244 trabajadores. En ellas, se definieron iniciativas que buscan satisfacer las necesidades de los colaboradores.



Conectando nuestra comunicación

Se utilizaron diversas plataformas para mantener a los colaboradores conectados e informados, tales como, comunicados, correos electrónicos, redes sociales, reuniones telemática y webinars.

En 2021 se mantuvo la política de puertas abiertas, diálogo cercano y fluido con los colaboradores. Adicionalmente se apoyó la realización y organización de actividades de terceros con un propósito: Servir a Chile con Energía.

Entre las actividades realizadas destacan las siguientes:

- Organización de más de 10 seminarios y talleres online, a cargo de profesionales del Coordinador. En ellos se abordaron temas técnicos relativos a la operación del sistema e innovaciones introducidas.
- Distribución de 12 newsletter, denominados "Temas de Energía", a una amplia base de datos de actores del sector, con información mensual de los principales hitos del Coordinador Eléctrico Nacional, junto con datos de la operación del sistema.
- Por cuarto año consecutivo se llevaron a cabo Jornadas Técnicas del Coordinador, transmitidas de manera gratuita a través del canal de YouTube, estas abordaron temas de relevancia para los coordinados y el público en general.

- Respecto a la comunicación interna, se continuó con la distribución del informativo "Los imperdibles de la Semana", que contiene un resumen de las principales actividades desarrolladas por los equipos del Coordinador, así como consejos y datos para un mejor desempeño laboral. Adicionalmente, y como parte del proceso de gestión del cambio al nuevo edificio corporativo en la comuna de Pudahuel, se implementó la campaña Siempre Más, con la idea de consolidar la cultura corporativa.
- La comunicación digital también tuvo un rol fundamental en la entrega de información a la comunidad. A través de redes sociales se realizaron campañas de interés general, sobre datos y estadísticas sobre el Sistema Eléctrico Nacional, cuidado de la energía, ChatBot, nuevos desarrollos tecnológicos, efemérides, contingencias eléctricas, noticias y novedades. También se implementaron infovideos y minisitios web para destacar diversas iniciativas corporativas.
- La relación con los medios de comunicación también ocupó un lugar durante el año 2021. Es por ello que, con el objetivo de abordar temas de relevancia para la organización y/o para el sector energético en su conjunto, se concedieron entrevistas a medios digitales, impresos, radio y televisión.

Nuestros proveedores

El Coordinador cuenta con una Política de Adquisiciones y Contratación que tiene como principal objetivo cuidar la transparencia y rigurosidad al momento de llevar a cabo cualquier transacción, con el fin de que el presupuesto, así como las inversiones, sean un aporte para la organización.

Las compras del Coordinador se llevan a cabo bajo una planificación que está de acuerdo con el presupuesto previamente aprobado. Estas son transparentes, oportunas, en condiciones competitivas del mercado, preservan la igualdad en la competencia y, además, garantizan los derechos de quienes ofrecen productos o servicios.

Para brindar confianza y honestidad en los procesos de licitaciones, se utilizó la plataforma Unilink para procesos de licitación realizados por el Coordinador Eléctrico Nacional, y se efectuó la apertura de las ofertas económicas una vez finalizadas las evaluaciones administrativas y técnicas de las ofertas recibidas.

En el año 2021 se convocó a 44 procesos de licitación:

- Licitaciones de compras y servicios tecnológicos: 21
- Licitaciones de servicios de Proyectos técnicos, Asesorías e ingeniería: 11
- Licitaciones de servicios generales y recursos humanos: 8
- Licitaciones declaradas Desiertas: 4

Gestión con proveedores durante 2021

Gestión de Contratos

En 2021, se llevó a cabo el anteproyecto denominado, "Gestión de Contratos". El primer módulo de dicha iniciativa se tituló, "Registro y Evaluación de Proveedores". El mismo que será implementado en ERP Oracle durante el año 2022.

Cambios a la Política de Adquisiciones y Contratación de Servicios del Coordinador Eléctrico Nacional

En 2021, se actualizó la Política y el Manual de Adquisiciones, cuya aprobación se realizó el 16 de diciembre de 2021. Dentro de los principales cambios figuran:

- La implementación en los procesos de compra de la Cotización Simple.
- La modificación de los montos para la clasificación de los procesos de compra
- La modificación del umbral superior de los montos para adjudicación de procesos de compra, para Gerentes y el director ejecutivo.

Cadena de suministro del Coordinador

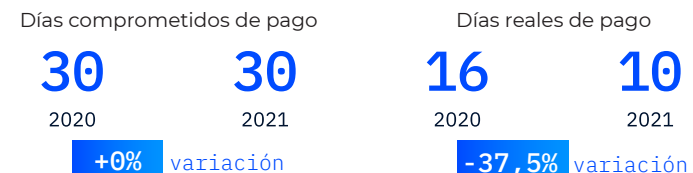
El registro de proveedores del Coordinador Eléctrico Nacional se encuentra incluido dentro del sistema ERP utilizado, y se alimenta sólo de proveedores adjudicados, los que son clasificados de acuerdo con el grupo de artículo de la compra. Sin embargo, hasta la fecha no existe clasificación de proveedores por categorías.

312

Proveedores
vigentes al 31 de diciembre de 2021

Tiempos promedio de pago a proveedores en 2021

GENERAL



Promedio de pagos por plazos

RANGO DE PERIODO DE PAGO (DÍAS CALENDARIO)	Nº DE FACTURAS COMPROMETIDAS A PAGO	Nº DE FACTURAS PAGADAS	MONTO TOTAL (\$)	MONTO TOTAL INTERESES POR MORA EN PAGO DE FACTURAS	Nº DE PROVEEDORES
Menor a 30 días	3.388	3.277	12.251.299.289	0	298
Entre 31 y 60 días	0	27	32.396.351	0	10
Más de 60 días	0	4	1.967.230	0	4
Total	3.388	3.308	12.285.662.870	0	312