

Capítulo IV

Un equipo preparado
para la coordinación1. Indicadores de personas, diversidad
y participación de la mujer

El Coordinador cuenta con un equipo de 289 profesionales altamente calificados, con una gran experiencia técnica, calidad humana y capacidad de innovación, que los convierte en la piedra angular de esta moderna organización.

Su trabajo genera un impacto diario en todo el país, y constituye un valor esencial para la vida de quienes habitan el territorio nacional. Los colaboradores, conscientes de esa relevancia, asumen su función pública realizando un trabajo de excelencia, que permite llevar el suministro energético a los hogares, centros productivos y servicios públicos a través del Sistema Eléctrico Nacional, en forma eficiente, segura y al menor costo posible.

Entre las acciones más relevantes realizadas durante el año 2019, destacan: i) La aprobación de la Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género por parte del Consejo Directivo; ii) El diseño de nuevos perfiles profesionales; iii) El programa de formación profesional y la participación en la Mesa de Trabajo Energía +Mujer del Ministerio de Energía.

Líderes Emergentes de la industria energética

En el año 2019 el profesional Juan Pablo Avalos fue seleccionado por el Directorio del Association Power Exchange* para recibir la beca Bright Spark Scholarship 2019. Una iniciativa que busca apoyar el desarrollo de profesionales jóvenes del sector energía y que han sido identificados como líderes emergentes en la industria energética.

La beca consideró la participación de Juan Pablo Avalos como expositor en el APEx Conference 2019, visita al Centro de Control del Operador del Sistema Eléctrico de Ontario y empresas líderes del sector eléctrico de Canadá, así como reuniones con expertos del sector energía miembros de APEx.

*Association Power Exchanges (APEx), organización que considera más de 50 operadores de mercado eléctrico alrededor del mundo.



Una gestión responsable



Energía para Chile



Colaboración público - privada

Mujeres en la industria
energética

Anexos

Dotación y diversidad

Total de colaboradores(as) durante el periodo 2019 y su variación respecto al periodo anterior.

	2019	2018	VAR (%)
Promedio de edad	41	40	2,50%
Promedio de años de antigüedad	6	5	20,00%
Rotación anual	36	35	2,86%
Porcentaje de nuevas contrataciones	13%	20%	-35,00%
Porcentaje de mujeres	16%	15%	6,67%
Porcentaje de hombres	84%	85%	-1,18%
Porcentaje de chilenos	93%	93%	0,00%
Porcentaje de extranjeros	7%	7%	0,00%
Diferencia salarial (mujeres/hombres)	20%	27%	-25,93%



Cantidad y porcentaje de colaboradores según sexo y tipo de contrato laboral

	Mujeres	Hombres	TOTAL	%
Indefinido	45	237	282	97.58%
Primer plazo fijo	1	4	5	1,73%
Segundo plazo fijo	1	1	2	0,7%

Dotación y proporción de colaboradores por sexo y contrato laboral

	Mujeres	Hombres	TOTAL	%
Planta	45	237	282	98%
Temporal	2	5	7	2%

Dotación de personal y sus respectivos porcentajes por sexo y tipo de jornada laboral

	Mujeres	Hombres	TOTAL	%
Jornada completa	47	241	288	100%
Media jornada	0	1	1	0%

Dotación de personal según sexo y cargo que ocupan al interior de la empresa

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Dotación 2019	242	47	289

Dotación de personal según cargo
y nacionalidad

	Chilenos	Extranjeros	TOTAL
Dotación 2019	270	19	289

Número de colaboradores por cargo
y rango etario

	<30 Años	30–40 Años	41–50 Años	51–60 Años	61–70 Años	>70 Años	Total
Dotación 2019	31	139	76	35	8	0	289

Número de colaboradores por cargo y
antigüedad al interior de la empresa

	< 3 Años	3 – 6 Años	7 – 8 Años	9 – 12 Años	> 12 Años	Total
Dotación 2019	111	84	43	25	26	289

Sindicalización y Negociación Colectiva

Año	Sindicalizados	Dotacion activa	%	N° sindicatos
2018	228	291	78,35%	2
2019	237	289	82%	2

Durante el año 2019 no hubo negociación colectiva con el Sindicato de Trabajadores.

Política de Diversidad e Inclusión

El Coordinador Eléctrico Nacional, tiene la convicción de que los equipos diversos aportan riqueza en el resultado de los objetivos, agregando valor a su gestión y a la relación con los grupos de interés. Consecuente con esto, aspira a ser reconocido por sus prácticas en equidad de género, diversidad e inclusión y ser un buen ejemplo para la industria energética y la sociedad.

De esta forma durante el año 2019 se presentó la Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género, que pone de manifiesto este compromiso. En conformidad a dicha Política, se entiende como Equidad de Género: “un conjunto de ideas, creencias y valores sociales con relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres”.

Para más información:

[Ver Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género aquí](#)



2. Relacionamiento y clima Laboral

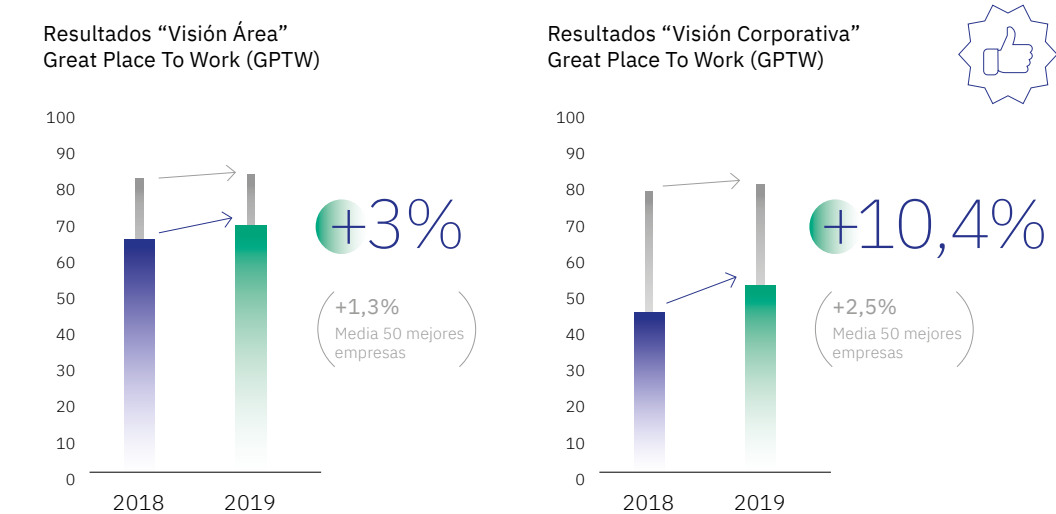
El Coordinador Eléctrico Nacional apoya a sus colaboradores, abordando temas de salud y deporte, educación, vida familiar, económicos y otros.

Actividades extra-programáticas de conciliación trabajo/familia, realizadas durante el 2019:

Actividad	Cantidad trabajadores participantes
Coordinador en Familia (1 actividad por sede)	56
Avant Premier 1 (cine familiar)	81
Avant Premier 2 (cine familiar)	54
Celebración Navidad con la familia (todo el día)	204

Relaciones Laborales y Clima Organizacional

Trabajar en un ambiente grato y colaborativo, que favorezca una actitud de servicio y la innovación es una preocupación importante. Por ese motivo desde el año 2018 el Coordinador utiliza las herramientas de Great Place To Work (GPTW) para medir su ambiente laboral; asimismo monitorear y detectar los aspectos a mejorar.



En materia de relaciones laborales se llevaron a cabo dos reuniones de coordinación a nivel transversal en la organización. Ambas lideradas por el Director Ejecutivo y con asistencia del Consejo Directivo en pleno.

La primera instancia se enfocó en el plan de gestión de indicadores del año, adecuando la estrategia de la organización e indicando los indicadores (KPI) que se aplicarían el año 2019. En esta reunión participó más del 90% de la organización.

La segunda convocatoria tuvo lugar a finales de 2019. En dicha ocasión se comunicaron los cambios en la estructura de la organización, las personas que ocuparían los distintos cargos y las posiciones vacantes que entrarían en proceso de búsqueda. A esta instancia acudió el 90% de la organización, aproximadamente.

3. Cambio y transformación cultural

El Coordinador Eléctrico trabaja para asumir los desafíos de la transformación cultural al interior de la organización, con una mirada más diversa e inclusiva, con un enfoque de género, con colaboradores más empoderados e integrales, y con un fuerte sello en el servicio al cliente.

Nuevos Perfiles Profesionales: diversos e inclusivos

En el marco de la Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género (más información en el capítulo 5.1 Indicadores de personas, diversidad y participación de la mujer), se trabajó en conjunto con Fundación Descúbreme para la definición del perfil de nuevos candidatos con capacidades diferentes.

El plan incluye también directrices para la habilitación de los espacios del nuevo edificio corporativo con el propósito de garantizar la inclusión de equipos diversos.

Calidad de Servicio

Durante el año 2019 se trabajó en el desarrollo de una nueva “cultura de servicio”, enfocada a considerar a los Coordinados y usuarios de los servicios del Coordinador como una parte necesaria y fundamental de su accionar.

En este marco, se desarrolló una modernización de la plataforma digital para la entrega de información actualizada y se emitió una Guía para entrega de información al Coordinador.

4. Desarrollo de carrera

El Coordinador cuenta con un programa interno para la formación de profesionales, orientado al desarrollo de las competencias que debe tener cada colaborador, de acuerdo con el perfil de su cargo. Actualmente, se trabaja en la actualización de perfiles (definidos el año 2017), y rediseñando el plan de formación para profesionales, que aborda no sólo las competencias técnicas, sino también la aplicación de estos conocimientos en su labor diaria. Asimismo, con el fin de apoyar la inclusión de la mujer, se eliminaron todos los sesgos que pudiesen existir en la definición de cargos.

El programa propende a la formación de profesionales integrales, fomentando el trabajo en equipo, la colaboración entre las y los trabajadores y buenas relaciones entre pares, con superiores y subalternos.

Junto a lo anterior, se implementó un Programa de Liderazgo para potenciar el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo, así como el rol del líder en la generación de buenos ambientes laborales. Estas acciones dieron su fruto en el año 2019, dada la restructuración organizacional y el fenómeno externo de movilización social que impactó al país a fines de año. Así lo muestra la encuesta de clima, que arrojó mejores resultados en comparación con el año 2018 (Ver en Capítulo 5.2 Beneficios, Relacionamiento y Clima Laboral).

Evaluación de Desempeño:

	Mujeres	Hombres	Total
N° de personas con evaluación de desempeño y desarrollo profesional	100%	100%	100%
Promedio de personas evaluadas	100%	100%	100%



Capacitación para empleabilidad continuada y gestión final de las carreras profesionales por jubilación o despido:

Programa	Participantes
Programa idioma para formación en Habilidades Comunicacionales en idioma Inglés. Duración 50 Hrs.	60
Programa Formación y Desarrollo de Competencias Transversales (13 cursos).	272
Programa Becas Estudios Superiores.	10

Plan de Capacitación en Liderazgo:

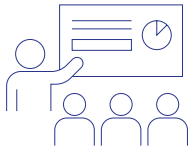
	N° Participantes	Asistencia promedio	Horas por persona de capacitación
Talleres jefaturas	28	80%	24
Talleres subgerencias	6	80%	24

34 
Personas capacitadas en liderazgo

Capacitaciones realizadas por cantidad de personas, género y horas:



13.619
Horas totales de capacitación



57,2
Horas promedio de capacitación por persona

	Mujeres	Hombres
N° de personas capacitadas	37	201
Total de horas de capacitación	2182	11437
Promedio de horas de capacitación por empleado	59,0	56,9

238
Personas capacitadas

Movilidad y nuevas contrataciones

Durante el 2019 se trabajó en la reestructuración del equipo del Coordinador Eléctrico, para satisfacer las demandas y objetivos de la organización. Esto implicó la incorporación de nuevos talentos que aportan valor al enfoque de la organización. Respecto del perfil profesional, se ha colocado énfasis en la búsqueda de mujeres y personas con capacidades especiales, para lograr equipos diversos, porque estamos seguros de que enriquecen la labor del Coordinador.

Nuevas contrataciones

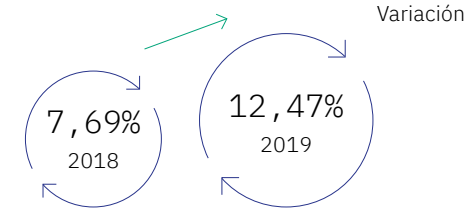
Año	Nuevas contrataciones	Variación (%)
2018	17%	-24%
2019	13%	

42  }  31%
Nuevas contrataciones Mujeres
 69%
Hombres

Nuevas contrataciones, por edad y sexo

	Mujeres	Hombres
Menos de 30 años	1	8
Entre 30 y 40 años	5	14
Entre 41 y 50 años	3	5
Entre 51 y 60 años	3	2
Entre 61 y 70 años	1	0
Más de 70 años	0	0
Total	13	29

Tasa de rotación de personal y su variación en el periodo 2018-2019

4,78%
Variación


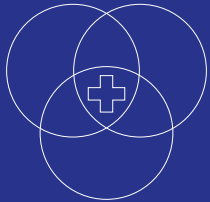
5. Salud y seguridad ocupacional

Durante el año 2019 se elaboró un programa de gestión de prevención de riesgos, que involucró actividades relativas a la salud, seguridad ocupacional y capacitación. Para la identificación de los peligros laborales y evaluación de riesgos se desarrolló una Matriz de Riesgos, inspecciones a áreas de trabajo y estudios ergonómicos de puestos de trabajo, realizados por la Mutua de Seguridad CChC.

Adicionalmente, se emprendieron dos proyectos: implementación de sistema de emergencias con líderes responsables y una evaluación de iluminación para la corrección de desviaciones.

Comité de seguridad y salud ocupacional

Los trabajadores participan en los comités paritarios constituidos en ambas sedes. De acuerdo con lo establecido en el decreto supremo N° 54 se reúnen como mínimo una vez al mes. Dichos comités trabajan en base a un programa de prevención y salud ocupacional. Además, se informa a través de la intranet corporativa las recomendaciones y novedades sobre temas atinentes.



Capacitación en salud y seguridad

Cursos	Nº participantes	Hombres	Mujeres	Total de horas
Primeros Auxilios	35	15	20	140
Básicos de Prevención	18	10	8	72
Taller de Bicicleta	38	36	2	114
Emergencias	22	12	6	88
Uso de Extintores	12	8	4	24
	125	81	40	438


438
hrs.

Indicadores de salud y seguridad ocupacional:

Se aborda la salud y seguridad ocupacional, con un plan de salud y prevención de riesgos, con el fin de lograr espacios de trabajo adecuados para una correcta ejecución.

Desde el año 2017, el Coordinador no reporta accidentes, ni daños laborales, así como tampoco enfermedades profesionales.

Enfermedades profesionales

Nos satisface informar que, respecto de las enfermedades profesionales, siniestralidad y días perdidos por enfermedades profesionales, no se registra ninguna enfermedad, siniestro, ni días perdidos, desde el año 2017.

Accidentes Laborales:

	Total	% Var.
2017	2	0%
2018	0	0%
2019	0	0%

Tasa de accidentabilidad laboral (accidentes cada 100 colaboradores)

	Total	% Var.
2017	0,72	0%
2018	0	0%
2019	0	0%

Tasa de siniestralidad de accidentes (días perdidos por accidentes por cada 100 colaboradores), para los periodos indicados.

	Total	% Var.
2017	6,82%	0%
2018	0	0%
2019	0	0%

Accidentes laborales fatales registrados durante los periodos mencionados a continuación:

	Total	% Var.
2017	0	0%
2018	0	0%
2019	0	0%

Total de días perdidos en relación con los accidentes registrados en los periodos mencionados a continuación:

	Total	% Var.
2017	19	0%
2018	0	0%
2019	0	0%



Capítulo V

Una gestión responsable