

Informe de Sostenibilidad

2018

The logo for 'ist' is rendered in a white, lowercase, rounded sans-serif font. The letter 'i' has a dot above it, and the 't' has a short horizontal bar. The letters are closely spaced and centered on the page.

Tu mutualidad!

Prólogo

Este es nuestro cuarto ejercicio de reporte de sostenibilidad. En el desarrollo de esta herramienta nos hemos dado cuenta, como institución, de la importancia de mantener un diálogo con nuestros grupos de interés, como también de ir fortaleciendo estos vínculos. Esto no sólo contribuye a una mejor perspectiva de los impactos que provocamos, sino también nos ayuda al diseño de estrategias para controlarlos y mitigarlos.

Desde la primera edición de nuestro reporte de sostenibilidad el 2015 a la presente, no hemos encontrado diferencias en nuestros grupos de interés o temas materiales. Esta consistencia nos ha ayudado a ir fortaleciendo nuestros indicadores respecto de la sostenibilidad, llevar una trazabilidad con ellos y poder proyectarlos a futuro para integrar medidas que nos ayuden a tener un mejor desempeño en estos.

Para entender de mejor manera este reporte es necesario indicar que esta en el marco de los estándares GRI (Global Reporting Initiative), en su formato esencial, el cual establece una serie de indicadores base para un reporte de sostenibilidad, los cuales se pueden identificar por un super índice en el formato¹⁰²⁻⁵⁵ además de propender una metodología de identificación de grupos de interés, temas materiales e indicadores para medir impactos en estos temas materiales. También por nuestro compromiso con el Pacto Global incluimos en el reporte la mención a sus 10 principios.

El reporte se estructura de la siguiente manera: La primera parte habla sobre el IST donde se mencionan aspectos generales de él y su gestión respecto al periodo anual 2018, luego se presenta la metodología utilizada para la elección de los grupos de interés, la priorización de los temas materiales y la elección de indicadores y finalmente los resultados de esta metodología y presentación de indicadores.

Por último, nos reconocemos como actores relevantes de la sostenibilidad, preocupándonos por cuidar la vida de las y los trabajadores, reducir el tiempo y costo en su recuperación y promoviendo ambientes de trabajo seguros y amigables.

Contenido

- Prólogo 1
- Carta del Gerente General¹⁰²⁻¹⁴ 4
- I. El Instituto 5
 - Perspectiva Histórica 5
 - Tipos de servicios y sus alcances¹⁰²⁻² 8
 - Nuestra misión 9
 - Administración superior¹⁰²⁻¹⁸ 9
 - Red IST (a anexo) 10
 - IST 2018 10
- II. Metodología 11
 - Antecedentes del Reporte¹⁰²⁻⁴⁶ 11
 - Grupos de Interés¹⁰²⁻⁴² 12
 - Temas Materiales 12
 - Indicadores 13
- III. Resultados 14
 - Grupos de Interés¹⁰²⁻⁴⁰ 14
 - Temas Materiales e Indicadores^{102-44,102-47} 21
 - Mejoras en infraestructura 27
 - Comités Paritarios de Entidades Empleadoras Adherentes 28
 - Ética, Transparencia, Antidiscriminación y Anticorrupción 29
 - Red de Proveedores del Instituto¹⁰²⁻⁹ 30
 - Pacto Global¹⁰²⁻¹² 31
 - Personas IST 32
 - Políticas de reclutamiento personas IST 33
 - Políticas de no discriminación hacia pacientes 33
 - Tamaño de la organización¹⁰²⁻⁷ 33
 - Sexo de los trabajadores internos e inclusión de trabajadores con necesidades especiales¹⁰²⁻⁸ 34
 - Políticas y acciones destinadas a prevenir la corrupción 34
 - Medioambiente 35
 - Relaciones y Políticas Laborales 37
 - Gobierno Corporativo 41
 - Comités conformados en el directorio 42
 - Directorio 42
 - Otras entidades relacionadas 44
- Índice GRI 45

Nos complace dar a conocer nuestro Informe de Sostenibilidad 2018, documento en el cual desarrollamos lo que han sido nuestras principales gestiones durante el transcurso de este último año. En este reporte queremos exponer los hechos concretos que reflejan nuestro compromiso por la construcción de una sociedad más justa en donde la responsabilidad social se materializa a través de acciones cimentadas sobre los principios de solidaridad, universalidad, integridad y unidad.

De esta manera, buscamos informar a todos nuestros Grupos de Interés y actores relevantes del sector previsional de salud, sobre los aspectos más importantes de nuestra operación que los afectan y a nuestra organización; y cómo los hemos gestionado en orden a cumplir nuestras metas.

Creemos que fomentar una visión común es la única manera de asegurar la satisfacción de las y los trabajadores y beneficiarios del IST; y con ello, lograremos en gran parte la sostenibilidad del servicio.

Continuamos proponiendo una Mirada Social de la Prevención y del Sistema de Mutualidades, apostando por el desarrollo integral de la persona y de las organizaciones. Asimismo, nuestro rol esencial de proteger la vida, y la calidad de esta misma, reflejado en nuestro enfoque de “La Vida al Centro”, muestra patente del compromiso que tenemos con las próximas generaciones y el país.

El cuidado de la vida va más allá de la seguridad y salud en el trabajo, toda vez contempla también el medioambiente donde se desarrollan las y los trabajadores, el contexto social donde se desenvuelven y la estabilidad económica que poseen. Considerando todos estos factores, pretendemos ser un aporte para las y los trabajadores y sus familias, y alcanzar el mejor desempeño en cada una de las dimensiones donde se desarrolla el concepto de sostenibilidad.

Entendemos el Reporte de Sostenibilidad como un instrumento de rendición que contribuye a nuestra mejora continua, presentando información actualizada de nuestros avances, procesos, relaciones e interacciones con el entorno territorial y social donde estamos insertos.

Por último, creemos que es fundamental recordar y visitar constantemente los valores que formaron al Sistema de Mutualidades, caracterizado por ser un servicio sin fines de lucro, universal en cuanto a sus prestaciones, y solidario en su financiamiento. Lo anterior permite enmarcar el sentido de nuestras acciones toda vez se ven dirigidas hacia los principios y valores asumidos desde nuestra creación institucional. Es nuestra intención superar las expectativas y para eso trabajamos día a día de manera planificada, con metas estrictas que cumplimos con rigor. De esta forma hemos logrado que nuestro Instituto de Seguridad del Trabajo cumpla más de 60 años siendo un aporte valorado en la sociedad actual y no descansaremos hasta poseer certeza de que el estándar de calidad logrado perdure en el futuro. Les invitamos a revisar este documento y construir en conjunto una mejor calidad de vida en sociedad.

I. El Instituto

El Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)¹⁰²⁻¹ es una Corporación de carácter Mutual que tiene por fin administrar, sin fines de lucro, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo a las disposiciones de la Ley N°16.744 sobre Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En virtud de un mejor entendimiento de lo que vamos a reportar con la metodología GRI, incluimos una contextualización del IST desde una visión histórica de nuestra organización

Perspectiva Histórica

Corrían los últimos días del año 1957 cuando se concretaba una idea que los empresarios reunidos en la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua (ASIVA) venían planificando hacía tiempo: la creación del Instituto de Seguridad de ASIVA, que con la firma del acta de constitución el 31 de diciembre de ese año pasó a la historia como la primera mutualidad de empleadores de Chile.

El objetivo de estos empresarios pioneros y que tuvieron la visión de fundar el sistema de mutualidades, era la organización técnica especializada en la prevención de accidentes del trabajo, la recuperación del empleado y obrero lisiado, y proporcionar servicios de previsión y atención médica que tiendan a un mayor beneficio de los empleados, obreros y sus familias.



Fotografía 1. Instituto de Seguridad del Trabajo ASIVA

En 1965, ya con el nombre de Instituto de Seguridad del Trabajo^{G4-3} (IST), contaba con más de 125 empresas adherentes y 12.500 trabajadores afiliados. Lo más destacable es que hasta ese momento aún no existía la ley que haría obligatoria esta afiliación, la Ley 16.744, que se promulgó en 1968.

En esa época el Instituto establece servicios desde Arica hasta Porvenir, puesto que la incorporación de la Compañía Chilena de Navegación Interoceánica (CCNI) hacía necesario contar con cobertura nacional. Así comienza la estrecha relación de IST con la actividad naviera del país, que se mantiene hasta el día de hoy.

Ya en 1970, el Hospital IST de Viña del Mar, en la misma ubicación que tiene hoy en calle Álvarez, había ganado prestigio por la incorporación de conocimientos y técnicas avanzadas en el tratamiento y recuperación de pacientes accidentados, producto de las excelentes relaciones de los médicos de IST con sociedades científicas nacionales y extranjeras y un proceso de permanente perfeccionamiento de los profesionales.

Paralelamente, IST logró contactar y traer a Chile a Frank Bird, ingeniero norteamericano líder mundial en la nueva tendencia de la prevención: el control de pérdidas, quien dictó una serie de cursos de enorme éxito y que ayudaron a entender cómo debían resolverse los problemas de seguridad con una visión moderna e innovadora.

En la década de los '80 se inicia una fuerte expansión de IST a lo largo de Chile, con la construcción de hospitales clínicos en Santiago y Talcahuano, y clínicas en Puerto Montt, Los Andes, San Felipe y Punta Arenas, y policlínicos en Antofagasta, Iquique, La Calera, Arica y Quillota.

Dentro de la historia del IST destaca un hecho excepcional, puesto que en una de las salas del Hospital Clínico Viña del Mar se verificó uno de los milagros del Padre Alberto Hurtado, el último que se esperaba para su canonización. Con sólo 16 años, Vivian Galleguillos ingresó al recinto médico con diagnóstico de TEC grave y estuvo 9 días en coma profundo. Su familia puso su recuperación en manos del Padre Hurtado, quien por esos días era beatificado. Esa misma noche Vivian comenzó a despertar, a los dos días estaba lúcida y sin secuelas y poco después fue dada de alta sin consecuencias. Tras entrevistarse con los médicos de la UCI del Hospital Clínico IST, el Vaticano determinó que la extraordinaria mejoría de Vivian se debió a un milagro pues no pudo ser explicada científicamente.

En las últimas décadas, IST continúa una trayectoria de permanente crecimiento y desarrollo, alcanzando la certificación ISO 9000 para los servicios médicos y preventivos en Viña del Mar y demás zonales, y ampliando constantemente el marco de acción y cobertura de la Prevención, la principal misión de IST.

Hoy en día, tras una profunda reflexión y análisis del entorno y las necesidades de sus Grupos de Interés, IST ha renovado su enfoque de su cultura corporativa, construyendo un nuevo modelo de servicio, más humano, empático y cálido, centrado en las personas, los trabajadores y trabajadoras, sus familias y las empresas.



Fotografía 2. Instituto de Seguridad del Trabajo

Principios

Desde nuestros orígenes hasta el día de hoy la base de nuestras actividades ha permanecido compuesta por 4 principios¹ que definen el espíritu y naturaleza de nuestro quehacer. Estos son:

- **Solidaridad:** principio rector que consiste en que toda la comunidad vinculada al IST contribuye al financiamiento del Seguro.
- **Universalidad:** consiste en incluir dentro del ámbito de protección de la Seguridad Social a toda la comunidad sin excepción, todos recibiendo las mismas prestaciones desarrolladas de forma integral en todos los ámbitos del IST. La universalidad cubre, además las contingencias de todas las y los trabajadores de forma integral.
- **Integridad o suficiencia de las prestaciones:** consiste en ofrecer las prestaciones según el estado de la necesidad real o presuntivamente real del accidentado o enfermo. Según cada caso, se asegura desde servicios preventivos hasta cuidados perpetuos, asumiendo la recuperación e inserción integral de las y los pacientes.
- **Unidad:** pretende otorgar a cada persona todas las prestaciones de seguridad social, salud y previsión, en un mismo organismo.

Valores

Por otro lado, los valores de la mutualidad son factores que también nos permiten ofrecer servicios de excelencia. Estos son:

- **Respeto**

Valoración de la vida, de todas las personas y de sus derechos, teniendo en consideración a sus propios trabajadores y empleados, organizaciones adherentes, afiliados, proveedores y comunidad.

- **Cercanía**

Actitud y disposición a buscar la satisfacción y fidelización de las trabajadoras y trabajadores afiliados y organizaciones adherentes, a través de una atención dedicada, humana y oportuna.

- **Empatía**

Capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprenderlo desde sus particularidades, y traducir eso en un servicio diferenciado y adecuado, que permita alcanzar los mejores resultados en seguridad y calidad de vida.

¹ Mensaje presidencial del proyecto de ley que dio origen al cuerpo normativo que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744) Fecha 05 de enero, 1966. Mensaje en Sesión 40. Legislatura 300. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelailey/fileadmin/file_ley/109/HLD_109_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf

- Persistencia

Perseverancia en el compromiso de lograr entornos laborales seguros y productivos y que contribuyan a mejorar la calidad de vida, expresada en aprendizaje permanente, búsqueda de innovación y constante perfeccionamiento de los servicios y productos.

Tipos de servicios y sus alcances¹⁰²⁻²

El Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) es una Mutualidad de Empleadores, Corporación de Derecho Privado regida por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, por lo dispuesto en la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Decreto Supremo N° 285 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes o que se dicten en el futuro y por sus estatutos¹⁰²⁻⁵, los que se pueden encontrar en www.ist.cl^{G4-7}.

Desde su fundación, el IST tiene su casa matriz en la Región de Valparaíso¹⁰²⁻³ en donde fue creada al seno de la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua (ASIVA). Ya en el año 1965, con solo 8 años de existencia, se encontraba presente desde Arica a Porvenir¹⁰²⁻⁴, consolidando en menos de una década, una amplia cobertura en sus servicios a trabajadores y entidades empleadoras.

Los servicios otorgados por el IST se centran en 3 ámbitos principales desglosados a continuación:

- i) Prestaciones preventivas de riesgos laborales
 - a. Capacitaciones presenciales y on-line.
 - b. Asesorías en prevención.
 - c. Vigilancia de Salud Ocupacional.
 - d. Gestión de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en organizaciones adherentes.
 - e. Implementación de Sistemas de Gestión en entidades empleadoras adherentes, Normas OHSAS 18001:2007, ISO901:2008 e ISO 14001:2004.
 - f. Actividades a cargo de la Gerencia de Cuidado y Desarrollo orientadas al cuidado mutuo y calidad de vida en el trabajo.

- ii) Prestaciones médicas
 - a. Subsidio por incapacidad laboral temporal.
 - b. Pensión por incapacidad laboral permanente.
 - c. Pensión por sobrevivencia y viudez.
 - d. Indemnizaciones, y

- iii) Prestaciones económicas
 - a. Atención de urgencia
 - b. Cirugía y hospitalización
 - c. Medicamentos
 - d. Recuperación; Kinesiología, Terapia Ocupacional, Terapia Psicológica y Psiquiátrica y tratamientos médicos respectivos.

Las prestaciones médicas del IST se centran en sus 3 hospitales clínicos propios, ubicados en las comunas de Viña del Mar, Santiago y Talcahuano, además de los 55 centros de atención ambulatoria en todo Chile¹⁰²⁻⁶. Sin perjuicio de esto, los trabajadores protegidos por el Seguro contra Accidentes y Enfermedades Laborales (Ley N° 16.744), administrado por el IST, están cubiertos en el ámbito médico dentro y fuera del país, cuando sea con ocasión de trabajo.

Nuestra misión

Nuestra misión consiste en proteger a las y los trabajadores mediante programas preventivos y de capacitación; otorgar prestaciones médicas; y conceder indemnizaciones, subsidios o pensiones a aquel que haya sido víctima de un siniestro o Enfermedad Profesional en su trabajo. Todas las acciones son realizadas de acuerdo con las necesidades de cada caso y bajo el marco de un sistema solidario, no discriminatorio entre sus afiliados y de profundos principios y valores éticos

El compromiso con asegurar de forma permanente el éxito, legitimidad y vigencia de nuestras acciones nos exige co-construir experiencias de servicios diferenciados e innovadores, a través de equipos de trabajo cálidos, cercanos colaborativos y competentes.

Administración superior¹⁰²⁻¹⁸

El IST está liderado por un equipo de personas que encarnan nuestros valores y que en cada decisión proyectan una mezcla de experiencia, conocimiento técnico, humanidad y empatía. La Figura 1 expone el esquema respecto a la administración del IST.



Figura 1. Organigrama de la administración superior del IST 2018

Red IST (a anexo)

En el anexo 1 se encuentra la red de centros de carácter médico con que el IST cuenta en todo el país. Para mayor detalle de estos, favor dirigirse a la memoria anual 2018 o a www.ist.cl

IST 2018

De forma previa a la profundización respecto a la metodología y resultados a raíz del reporte de sostenibilidad, quisiéramos compartir cifras generales respecto al desempeño del IST al año 2018. Estos son:

- Mas de 60 años de Vida
- 3 Hospitales Clínicos propios
- Más de 150 centros de atención médica propios o en convenio
- 260.893 trabajadores capacitados²
- 581.030 trabajadores protegidos
- 16.462 empleadores adheridos³
- 3,83 tasa de accidentabilidad de entidades empleadoras
- 1.883 trabajadores IST¹⁰²⁻⁸ promedio⁴
- 30.002 horas de capacitación a 1.450 colaboradores internos
- 76% trabajadores IST sindicalizados

² 40.261 a través de pedagogías on-line

³ Incluye trabajadores independientes

⁴ Esta cifra se desglosa en 1.712 Indefinidos y 170 Temporales

II. Metodología

Antecedentes del Reporte¹⁰²⁻⁴⁶

Nuestro Reporte de Sostenibilidad se fundamenta más allá de una declaración de buenas intenciones, sino también como una herramienta para la gestión responsable de nuestras operaciones y un instrumento de medición periódico de indicadores que caracterizan nuestro desempeño de forma integral; considerando las dimensiones económica, ambiental y social. Este reporte es complementario con otras publicaciones de IST tales como los Estados Financieros⁵ y la Memoria Institucional⁶. Los reportes de Sostenibilidad permiten llevar una trazabilidad anual de indicadores clave, permitiendo tomar medidas de control y mejora continua. Es también una plataforma de comunicación con los Grupos de Interés, logrando establecer conversaciones que van más allá del ámbito financiero y del servicio. La metodología más extendida para la elaboración de estos reportes es la impulsada por el Global Reporting Initiative (GRI), es la nueva versión buscaré. En esta versión, considerando la experiencia de años anteriores, se propuso como directriz la materialidad, concepto que refiere reportar “lo que importa/donde importa”. Este concepto surgió para contrarrestar a la tendencia de los últimos años de reportar todo posible aspecto medido por las organizaciones, desviando el foco en los temas de mayor impacto y desincentivando la lectura de los reportes debido a su extensión. En este sentido, llevamos a cabo un proceso de selección de los aspectos materiales en concordancia con el proceso sugerido por GRI para considerar el concepto de materialidad en la confección del reporte, según se indica en el documento de Principios y Contenidos básicos y Manual de Implementación. El siguiente diagrama muestra el flujo de trabajo general implementado para la confección del Reporte de Sostenibilidad de nuestra organización (ver Figura 2).

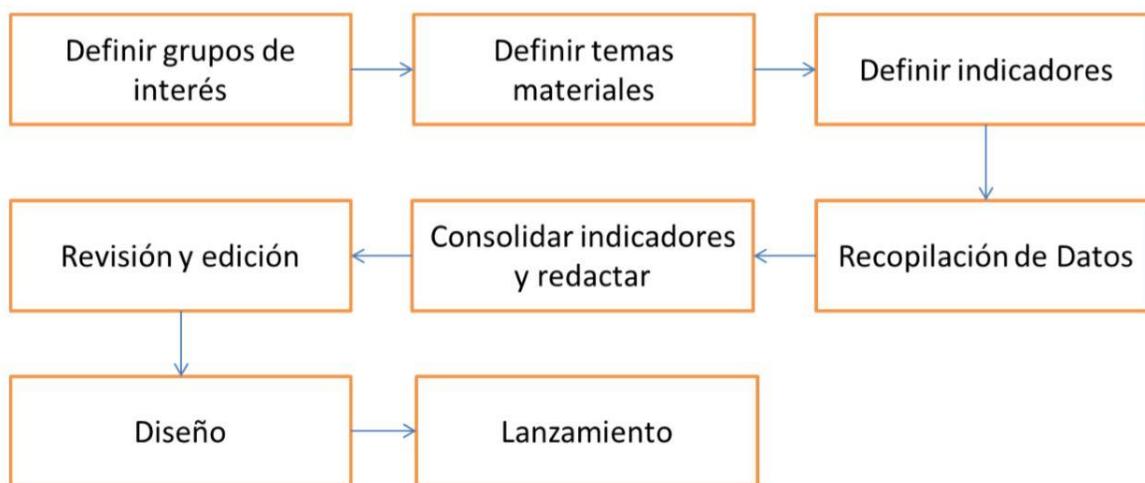


Figura 2. Esquema del Flujo de trabajo utilizado para el Reporte de Sostenibilidad 2018

⁵ <http://www.ist.cl/estados-financieros/>

⁶ <http://www.ist.cl/memorias/>

Este reporte considera el año calendario 2018^{G4-28}, y es el cuarto realizado por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)^{102-51; 102-52}. En este reporte se utilizaron los resultados de la metodología aplicada para la definición de los Grupos de Interés del reporte año 2015¹⁰²⁻⁴⁸, con el objetivo de lograr una trazabilidad de los indicadores y una comparación con el primer año en que se elaboró el Reporte de Sostenibilidad del IST, también considerando que ni los grupos de interés ni los temas materiales han cambiado desde aquel año. Junto con este reporte se establece una memoria de forma anual¹⁰²⁻⁵⁰ para una comunicación fluida con nuestros Grupos de Interés. Por último, cabe indicar que este reporte fue realizado bajo la opción de conformidad esencial¹⁰²⁻⁵⁴ del Global Reporting Initiative (GRI). En lo procedente a la revisión y/o verificación de la memoria con los contenidos GRI, no se utilizarán proveedores externos para estos procesos, se optará en esta oportunidad por acogerse a la metodología GRI sin verificación ni certificación^{G4-33}. Consideramos que no corresponde la aplicación del principio de precaución¹⁰²⁻¹¹.

Al año 2018, se aplicó nuevamente un formulario a personas clave dentro del IST, en el cual se preguntaba si consideraban que los temas materiales y los grupos de interés definidos el 2015 eran los mismo para el año 2018 y si tenían recomendaciones para incluir en ambos aspectos. Como veremos más adelante, la aplicación correspondiente al año 2018 no arrojó diferencias con la del año 2015¹⁰²⁻⁴⁹.

Grupos de Interés¹⁰²⁻⁴²

Los Grupos de interés se definieron el año 2015, al ejecutarse ejecuto una metodología participativa donde se levantó información acerca de los grupos de interés que tienen relación con el IST, además de una priorización en función de los impactos más significativos con estos grupos¹⁰²⁻⁴³.

Para el 2018 se realizó nuevamente una consulta para identificar si esta lista de grupos de interés es todavía la vigente y si es necesaria la inclusión de otros grupos, como veremos más adelante, la aplicación de la metodología correspondiente al año 2018 no arrojó diferencias con la del año 2015.

Para más información sobre la elección de grupos de interés diríjase a los Reportes de Sostenibilidad de los años anteriores.

Temas Materiales

Una vez definidos los Grupos de Interés, el siguiente paso para la determinación de los contenidos del Reporte es la construcción de los Temas Materiales. Para este objetivo se realizó una investigación utilizando fuentes primarias y secundarias como prensa, encuestas internas o externas, memorias de otras instituciones, entre otras. Una vez confeccionada la lista de Temas Materiales, se procedió a la validación y priorización de estos temas a través del mismo método de consultas on-line a través de encuestas a las personas involucradas en el proceso^{G-18, 19}.

Indicadores

Los indicadores de desempeño fueron elaborados fruto de una reflexión sobre los Grupos de Interés y Temas Materiales previamente definidos. Se consideró aquella información factible de cuantificar para entregar datos concretos y congruentes permitiendo la realización de seguimientos y análisis históricos respecto al desempeño de la Institución. Sin embargo, es evidente que algunos indicadores propuestos no cuentan con los insumos de información adecuados. Para estos casos se indica claramente cuáles son y las medidas adoptadas para que, en reportes futuros, se alcance a obtener la medición concreta de éstos. Otro asunto que salió a la luz a la hora de seleccionar indicadores es que algunos de éstos toman sentido una vez que son medidos de forma periódica. Es por esto que, de todos modos, los quisimos presentar para sentar precedentes de los mismos. Algunos de los indicadores escogidos se repiten en otros documentos asociados a la institución, esto es claramente indicado cuando corresponde. Los indicadores pueden ser cualitativos o cuantitativos dependiendo de la naturaleza del fenómeno que se quiera describir. Por último, es pertinente indicar que los indicadores se encuentran dentro de cada apartado del tema material que le corresponde en las diferentes secciones del capítulo e) Resultados.

III. Resultados

Grupos de Interés¹⁰²⁻⁴⁰

En la Figura 3 se desprenden los sectores asociados a nuestra organización que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad del IST, y, por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desempeño de la Institución.

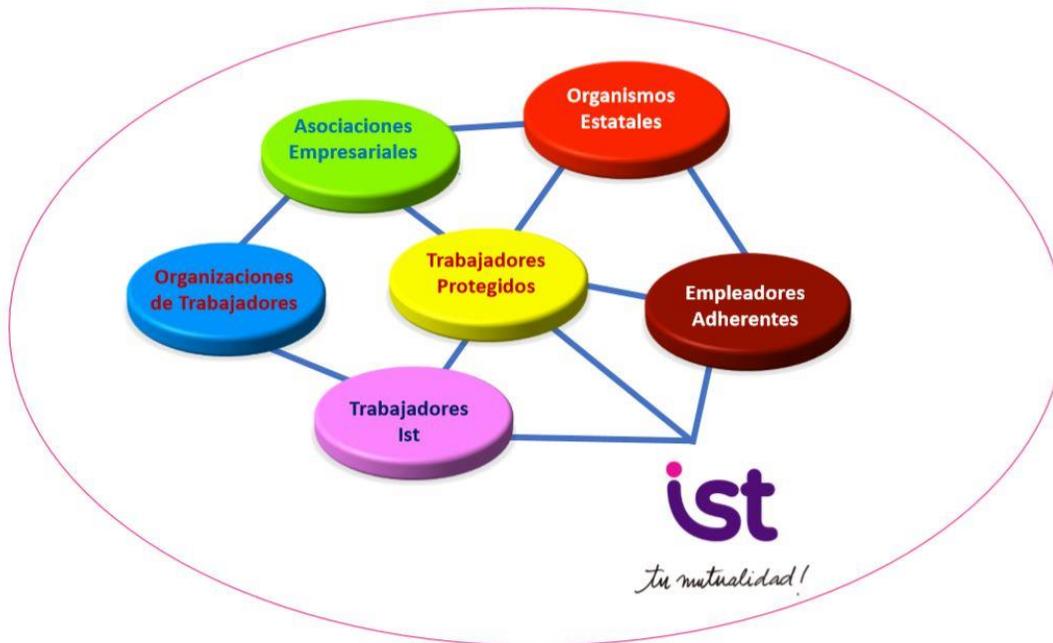


Figura 3. Grupos de Interés identificados para el Reporte de Sostenibilidad 2015 y aplicable al 2018

Grupos de Interés prioritarios

Se desarrollan a continuación los Grupos de Interés identificados para el Reporte de Sostenibilidad 2018:

1. Las y los Trabajadores Protegidos son beneficiarios principales de nuestros servicios toda vez nuestras acciones impactan de forma directa sobre ellos, ya sean aquellas asociadas a nuestras prestaciones habituales o aquellos impactos en el desempeño en el largo plazo de nuestra institución. Esta posición y su relación con las Empresas Adherentes hacen que la estrecha vinculación genere una mutua dependencia, siendo un factor determinante en nuestra sostenibilidad.
2. Las Entidades Empleadoras Adherentes son quienes toman la decisión de adherirse a nuestra institución y junto a sus trabajadores forman parte del objetivo principal de nuestros servicios. En este sentido, este Grupo de Interés es uno de los más expuestos a los impactos de nuestra parte, ya sean positivos o negativos y también es uno que puede afectar de mayor manera nuestra sostenibilidad, sobre todo en los aspectos económicos.

3. Pieza clave para el funcionamiento del IST son nuestros propios Trabajadores, quienes están afectos a impactos ya sea de orden económico o social. Además, este grupo de interés afecta muchos aspectos de nuestro desempeño frente a los impactos que producimos en todos los otros Grupos de Interés y Temas Materiales, por lo que su importancia es evidente a la hora de incluirlos en el reporte.
4. Las Organizaciones de Trabajadores, desde organizaciones con representación nacional, hasta los sindicatos de empresas tienen una gran influencia en las políticas y leyes asociadas al ámbito laboral y de la Seguridad Social. Por otra parte, estas organizaciones son las que recogen opiniones de trabajadores, y estas opiniones y posturas de las organizaciones, son en parte producto de los impactos que tenemos sobre los trabajadores de Chile, incluyendo nuestros Trabajadores Protegidos o directamente con las organizaciones.
5. Los Organismos Estatales, si bien se considera que toda organización cualquiera sea su naturaleza está dentro del marco regulatorio y reglas establecidas por el Estado, se decide incluirlos debido a la naturaleza del Instituto y su misión dentro del país, que está normada y regulada por diversos cuerpos legales y entidades de gobierno, lo que genera que el Estado influya fuertemente en nuestra institución, desempeño e impactos.
6. Las Asociaciones Empresariales ocupan una posición como grupo de interés, debido a que estas organizaciones representan a las entidades de empleadores agrupadas. Se diferencia del grupo Entidades Empleadoras Adherentes, puesto que estas últimas están adheridas a IST y son más susceptibles a nuestros impactos.

Relación con los Grupos de Interés

Talleres y encuentros

Cotidianamente nos relacionamos con la mayoría de los Grupos de Interés, en nuestras operaciones preventivas, atenciones médicas, cursos, talleres, seminarios, entre otras instancias. También participamos en eventos, donde buscamos nuevas formas de relacionarnos, es así como el año 2018 nos vinculamos a través de las siguientes actividades:

- Programas de Aprendizaje:

Los programas de aprendizaje son espacios orientados a desarrollar competencias comunicacionales, relacionales y de liderazgo al servicio de la gestión preventiva y el cuidado mutuo, en las distintas instancias y niveles de las organizaciones. Durante 2018, fueron realizados 216 programas, desde Arica a Punta Arenas, a los que asistieron 6.583 personas, provenientes de 522 empresas adherentes, de variados sectores y tamaños. De hecho, estas experiencias de formación -que se estructuran en torno a cinco sesiones presenciales promedio- favorecen la participación y el encuentro entre distintas organizaciones y diversos rubros productivos. En 2018, los principales programas que se realizaron fueron:

- a) Liderazgo y sentido
- b) Competencias comunicacionales para la gestión del supervisor
- c) Liderazgo femenino en las organizaciones
- d) Estrategias de contención emocional

- e) Gestión de factores psicosociales
- f) Nuevas miradas para la gestión preventiva
- g) Liderazgo colaborativo



Fotografía 3. Sesión outdoor de Programas de aprendizaje.

- Talleres Participativos

Durante 2018, participaron 483 organizaciones de variadas actividades económicas, en los 401 talleres que se realizaron y que convocaron a 8.325 asistentes. Algunos de los talleres más solicitados fueron:

- a) Cuidándonos
- b) Herramientas para la calidad de vida
- c) Herramientas para el cuidado de equipos
- d) Conversaciones que cuidan



Fotografía 4. Talleres participativos

- Encuentros Significativos

En el continuo interés por avanzar en una comprensión integral del fenómeno de la seguridad y del cuidado de la vida, los Encuentros Significativos son una invitación a reflexionar con expositores de diversas áreas del conocimiento. Durante 2018, fueron realizados 23 de estos eventos en distintos puntos del país, los que abordaron diversos ámbitos del cuidado de la vida, contando con 4.015 asistentes de 535 empresas y organizaciones adherentes. Algunos de los encuentros más destacados fueron:

- a) **«Liderazgo generativo para el cuidado de la vida»**, con Bob Dunham: Creador y referente mundial en Liderazgo Generativo, el exponente es ex-vicepresidente en Motorola Computer Systems y vicepresidente de Consulting for Business Design Associates. Estuvo en nuestro país en junio de 2018, y brindó una conferencia para nuestros adherentes y áreas de IST, a la que asistieron más de cien personas. La jornada se desarrolló en base a una pregunta movilizadora ¿Qué nos importa cuidar en las organizaciones?



Fotografía 5. Bob Dunham, vicepresidente de Consulting for Business Design Associates

- b) **«Hijos de las estrellas»**, con María Teresa Ruiz: En un auditorium con unas 150 personas de variadas organizaciones adherentes, la astrónoma chilena María Teresa Ruiz, doctora en Astrofísica de la Universidad de Princeton y primera mujer en recibir el Premio Nacional de Ciencias Exactas de Chile 1997, dictó la conferencia «Hijos de las estrellas», la que instó a los presentes a valorar lo que significa el milagro de la vida en el universo.



Fotografía 6. María Teresa Ruiz, Premio Nacional de Ciencias Exactas de Chile 1997.

Otra forma de relacionarnos y aprender mutuamente, son los talleres que impulsamos con nuestros trabajadores protegidos que desarrollan la capacitación en prevención. Durante el 2018 se realizaron una amplia gama de actividades, enfocadas principalmente en la valoración de la vida y prevención,

- Gestión de Factores Psicosociales
 - a. En relación al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, durante 2018 fueron realizadas 3.238 atenciones a empresas y organizaciones en este ámbito. Entre estas actividades de acompañamiento sobresalió en especial el

«Taller formativo para comités de aplicación», el cual se dictó en 1.140 ocasiones, participando un total de 7.282 trabajadoras y trabajadores.

- b. Asimismo, durante 2018 destacó el uso de la plataforma online IST SUSESO/ISTAS 21, la cual se ha consolidado con el pasar de los años como una herramienta y soporte fundamental para la gestión de factores psicosociales en las empresas y organizaciones adherentes al IST. Durante 2018, ésta fue utilizada por 549 empresas, logrando evaluar a 1.491 centros de trabajo, participando en la aplicación del cuestionario más de setenta y cinco mil trabajadoras y trabajadores. Es relevante mencionar que la plataforma ha permitido agilizar los tiempos asociados a la evaluación y aplicación del cuestionario, alcanzando un promedio de diecinueve días por proceso, con una tasa de respuesta por centro de trabajo de un 82,7 por ciento.



Fotografía 7. Miguel Iturra, subgerente de Factores Psicosociales.

- Actividades de Capacitación

El IST benefició a un total de 260.893 trabajadoras y trabajadores a través de sus programas de formación, durante 2018. En formato presencial, se capacitó a un total de 220.622 personas, provenientes de 2.724 organizaciones adherentes. A través de la educación a distancia, ese esfuerzo alcanzó a 40.271 participantes de 1.016 empresas.

- Centro Preventivo Virtual (CPV)

Por su parte, el Centro Preventivo Virtual (CPV) realizó 881.057 envíos de material a nuestras organizaciones adherentes durante 2018. Pero no fue lo único, también hubo una amplia y eficaz asistencia telefónica, dando respuesta oportuna a 2.396 consultas efectuadas desde empresas de hasta 25 trabajadores.

- Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS)

Durante el año 2018, fueron materializados 18 Encuentros Anuales de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) a nivel nacional, donde participaron 3.876 integrantes de estas instancias, provenientes de 1.408 empresas. En estas jornadas, se efectuó una nueva versión del concurso «Viviendo la Prevención», en el cual fueron premiados ciento veinte trabajadoras y trabajadores, junto a sus hijos, de entre seis a dieciocho años. Los concursantes participaron en las categorías Prevención en Colores, que premió afiches, Prevención en Palabras, que distinguió cuentos, y Prevención de Película, que galardonó microvideos. En paralelo, y como una forma de apoyar sus procesos de fortalecimiento y colaboración, fueron capacitados más de seiscientos cincuenta integrantes de comités paritarios, en temas de gestión preventiva y competencias comunicacionales. En esa línea de trabajo, en junio del 2018 se estrenó un espacio dedicado

exclusivamente a los CPHS en la página web del IST, donde se puede encontrar material y contenido de interés para los integrantes de estas instancias.



Fotografías 8.A y 8.B. Encuentros de Comités Paritarios

Premios en el IST

El reconocimiento mutuo es una parte fundamental de las relaciones humanas y queremos dejar este espacio para reconocer cuando las cosas se hacen bien.

Premio Tucapel González García⁷

El premio a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Tucapel González García que se entrega desde el año 2005, es una de las acciones que la Superintendencia de Seguridad Social -SUSESO- realiza anualmente, en el marco del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo que se celebra cada 28 de abril.

El año 2018, la SUSESO reconoció nuevamente el trabajo de prevención y cuidado laboral de empresas adherentes del IST, según diversas categorías.

- Microempresa: Transportes Syver Ltda., debido a su destacada labor en prevención en el rubro de transporte de personal, a través de chequeos y supervisiones del estado de equipos como de las y los conductores.
- Pequeña empresa: Iquique Technical Services Ltda. ligada a la preparación de motores eléctricos para la minería que ha desarrollado una importante labor en prevención a través de charlas periódicas con sus trabajadores.
- Mediana empresa: San Antonio terminal Internacional S.A., primer puerto en Chile en recibir este premio, debido a su trabajo por inspecciones y observaciones preventivas de seguridad, reuniones diarias respecto a los accidentes, comités paritarios, uso de tarjetas de proximidad, entre otros.
- Gran empresa: Ingeniería Civil Vicente S.A., empresa que entrega servicios integrales a la minería. Su labor en seguridad y prevención ha sido reconocida a través de los comités paritarios, sindicatos y el trabajo individual de las y los trabajadores.

⁷ El nombre de **“Tucapel González García”** permite recordar y destacar la labor desarrollada por un ingeniero chileno, quien fue uno de los líderes en el logro de implementar la prevención de riesgos laborales en nuestro país, participando desde el inicio del proceso, al ser parte de los asesores de la Comisión Parlamentaria que redactó la Ley N° 16.744, “Seguro Social Contra Riesgos de accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.

- Premio a la Innovación para la prevención de los riesgos laborales: Sr. Sebastián Gómez de la empresa Oxiquim S.A., en relación a la automatización del proceso de pintado de tambores de uso industrial.

Es decir, cinco de los seis reconocimientos entregados por la SUSESO recayeron en empresas adherentes al IST.

Distinción Anual IST 2018

En el marco de la Distinción Anual en Prevención 2018, el IST realiza esta distinción sobre distintas personalidades y/o organizaciones. En detalle:

- Premio Fundadores IST a **Erick Weber Paulus**
- Gran Premio IST a **Grupo Empresarial SGS Chile**
- Premio al Mérito
 - a. empresa de 1 a 25 trabajadores a **Maquiserv S.A.**
 - b. empresa de 26 a 100 trabajadores a **Maestranza y Servicios Pino Limitada**
 - c. empresa de más de 100 trabajadores a **Ingeniería y Construcciones Ingeco S.A.**
- Premio Excelencia
 - a. empresa de 1 a 25 trabajadores a **Iquique Technical Services Limitada**
 - b. empresa de 26 a 100 trabajadores, a **EBL Servicios Industriales Integrales E.I.R.L.**
 - c. empresa de más de 100 trabajadores a **Guacolda Energía S.A.**
- Aporte Destacado en Prevención a **Don Eduardo Guerrero Sanhueza, Auxiliar de Cancha, de Servicios Industriales Ltda.**
- Comité Paritario Acción Destacada a **CPHS de Compañía Minera Del Pacífico S.A. - Planta Magnetita**
- Distinción Gestión en Prevención a **Jessica Peyrin Fuentes, de Agrosuper Premio Trayectoria Ejecutiva en el Cuidado de la Vida, a Luis Alberto Yapur Nicholls de Aliservice S.A.**

Como cada año, IST reconoce a personalidades chilenas que destacan por su aporte y cuidado a la vida en distintos ámbitos. Los reconocimientos entregados en 2018 fueron los siguientes:

- Reconocimiento al Liderazgo Femenino: **María Teresa Ruiz González**
- Reconocimiento Miradas que Humanizan: **Julio Olalla**
- Reconocimiento Proyectando Futuro: Idemax Consultores SP
- Reconocimiento Innovación en Prevención: Marcelo Aste Moya de Constructora Su Ksa SA
- Reconocimiento Inclúste: **SMU**

Definir alcances y priorizar Temas Materiales es un proceso que conlleva una serie de pasos y actividades de la organización en un orden lógico para definir los impactos relevantes. En este sentido, y teniendo en cuenta el concepto de materialidad, es necesario un análisis crítico para priorizar aquellos temas que realmente nos influyen e influenciamos como institución. El enfoque de gestión ad-hoc a nuestra misión en el país, es la seguridad y salud ocupacional, que se ve reflejado en la tendencia de los indicadores y Temas Materiales elegidos a reportar. Con esto en mente, logramos realizar una lista de Temas Materiales (Tabla 1) que resume nuestros principales impactos y son las que dan pie a los indicadores presentados más adelante.

Estos temas materiales nacen desde una metodología aplicada el año 2015, luego revisada y actualizada sin presentar modificaciones, lo que

También se incluye una matriz de materialidad (Figura 4), en la que se representa en función de dos ejes la priorización que se debe llevar a cabo al momento de enfrentarse a los temas materiales definidos. Los dos ejes representan de forma independiente el impacto de los temas materiales en nuestros Grupos de Interés y el impacto de estos temas a nivel de Sostenibilidad (en las tres dimensiones principales: Económica, Social y Ambiental).

Temas Materiales G4-19	
Desempeño Financiero	1
Calidad y Percepción de Servicio (Médico y Preventivo)	2
Ética y Transparencia en los Procesos	3
Medioambiente	4
Relaciones y Políticas Laborales	5
Gobierno Corporativo	6
Anti-Discriminación	7
Anti-Corrupción	8
Descentralización	9

Tabla 1. Temas Materiales expuestos en el Reporte de Sostenibilidad

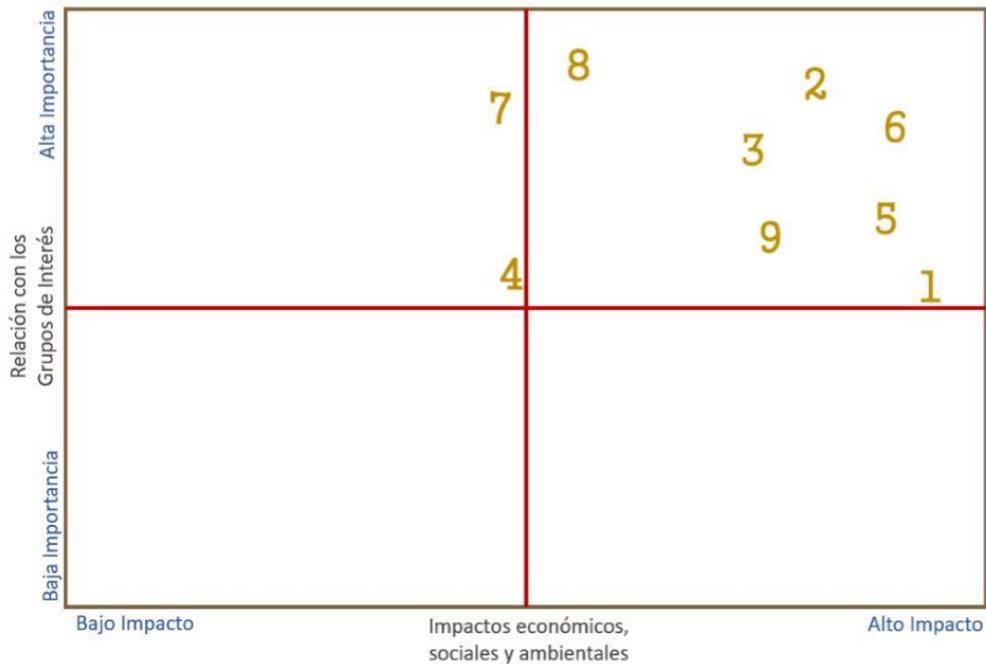


Figura 4. Matriz de importancia de los Temas Materiales

Dada las similitudes entre los temas materiales de ética y transparencia, anti-discriminación y anti-corrupción. Estos son presentados en un solo apartado, con el objetivo de entender integralmente nuestro compromiso con una gestión inclusiva, transparente y centrada en otorgar un servicio justo e igualitario para todas y todos.

Desempeño Financiero

Este determina la sostenibilidad económica al interior de las organizaciones, aspecto vital a la hora de proyectar una organización en el tiempo. Estos Indicadores están presentes de forma detallada y extensa en informes financieros Trimestrales y en la Memoria Anual, por tanto, en muchos casos se hará referencia de dichos documentos.

Estados Financieros¹⁰²⁻⁴⁵

El detalle de los estados financiero se encuentra de forma pública en la página web del Instituto (<http://www.ist.cl/>), específicamente en la sección de “Estados Financieros” G4-17

Uso de los recursos

El año 2018 tuvimos unos egresos ordinarios de 88.345.634 M\$ de pesos, en que el principal gasto, sin lugar a dudas corresponde a las prestaciones médicas (46,5%). La siguiente figura nos ilustra la forma en que se distribuyen los egresos ordinarios (ver Figura 5).

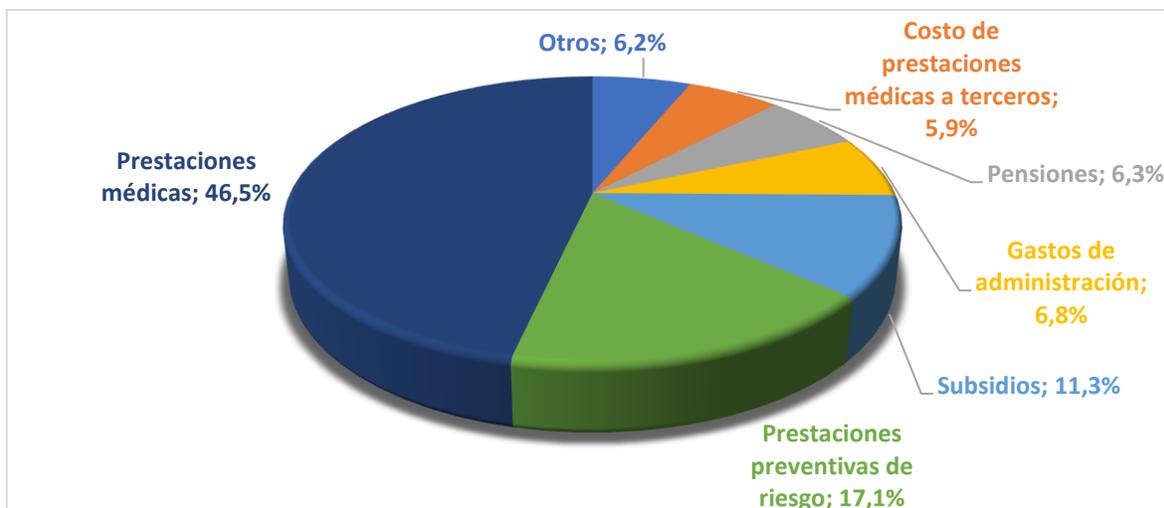


Figura 5. Distribución de los principales egresos total año 2018

Como se aprecia en la figura superior los tres principales ítems (prestaciones médicas, prestaciones preventivas de riesgo y subsidios) suman alrededor de tres cuartos (75%) de los gastos y son las que hacen reflejo de nuestros principales servicios; médicos, preventivos y económicos.

Utilización de excedentes

El IST y las mutualidades en general se enmarcan en un contexto de inversión muy regulado, en este marco las políticas de inversión del IST están restringidas a invertir en activos considerados aptos para la cobertura de provisiones o capitales. Los excedentes obtenidos luego de las coberturas son destinados a realizar inversiones ligadas a su propósito social expresados en nuestros estatutos y la legislación correspondiente, Decreto Supremo 285 y Ley N° 16.744. Los excedentes son utilizados para los siguientes destinos:

1. Gastos de Investigación
2. Capacitación a Trabajadores
3. Mejoramiento de Procesos
4. Mejoramiento de Infraestructura

Esto siempre con la convicción de que una mejora continua de los servicios que ofrecemos a nuestras entidades empleadoras adherentes y a nuestros trabajadores protegidos.

Calidad y Percepción del Servicio

En la relación con los usuarios y beneficiarios de nuestros servicios se hace menester manejar ciertos estándares de calidad, así como medir la percepción de nuestros usuarios de forma periódica. Esto nos entrega la retroalimentación necesaria para una mejora continua en nuestros procesos. Estas características nos permiten integrar al reporte la calidad y percepción de nuestros servicios

médicos y preventivos, sabiendo que son piezas clave para tener buena relación con los Grupos de Interés y asegurar nuestra continuidad en el tiempo integrando el paradigma de la mejora continua a todos nuestros procesos.

Felicitaciones, reclamos y sugerencia

La labor de la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) consiste en recoger y dar soluciones a las felicitaciones, reclamos, sugerencias como también consultas. La siguiente información fue recolectada y sistematizada a nivel país en todas nuestras 52 OIRS, desde Arica a Porvenir para el año 2018. La Figura 6 expresa como se distribuyen las instancias de contacto vía OIRS según su origen.



Figura 6. Tipo de anotaciones durante año 2018 IST

El concepto de reclamo concentra la mayoría de las interacciones a través de nuestras OIRS, situación que se encuentra dentro de lo esperable en la dinámica normal de una instancia de estas características.

Otro índice que utilizamos para medir el impacto de los reclamos dentro de la muestra, relación tasa de reclamos y sugerencias (TRS), se aprecia el impacto de estos ítems (TRS=14,1) en un contexto del total de trabajadores protegidos. Es decir, al año 2018, de cada 10 mil trabajadores hay **14,1** reclamos o sugerencias.

$$TRS = \frac{\text{Reclamos} + \text{Sugerencias}}{\text{Promedio de trabajadores protegidos}} * 10.000$$

Se desprende de este indicador la cantidad de reclamos o sugerencias que recibimos considerando el universo total de trabajadores protegidos, esto es un número que otorga una dimensión más exacta del impacto de los reclamos en la gestión total del IST. Hay que considerar que dentro de las anotaciones existen diferentes áreas a las que estas pertenecen. Esto da paso a nuestro próximo indicador, observable en la Tabla 2.

Área	Felicitación	Reclamo	Sugerencia	Total general
Administración	4	54	20	77
Comercial	2	6	2	13
Fiscalía		4	1	5
Infraestructura		10	6	16
Médico	302	535	127	964
Preocupacionales	10	22	11	43
Prevención	3	16	10	29
Total General	323	647	177	1.147

Tabla 2. Tipo de anotación y área de pertenencia

Entre las áreas analizadas destaca las “Médicas” representando el 84% (2018) de las anotaciones, lo cual representa una disminución del 1,9% comparado con el 2017. Cabe considerar que es en esta área en dónde el contacto con los trabajadores protegidos se torna más sensible. Con respecto a cómo se comportaron las interacciones en la OIRS con el año pasado se identificó un aumento en un -2% el año 2018 comparado al 2017, detallado en la Tabla 3.

Tipo de Consulta	2015	2016	2017	2018	Diferencia (18-17)	%
Felicitaciones	151	233	354	323	-31	-10%
Reclamos	459	548	624	647	23	4%
Sugerencias	88	123	192	177	-15	-8%
Total	698	904	1170	1147	-23	-2%

Tabla 3. Diferencia en las interacciones OIRS, año 2015-2016-2017-2018

Indicadores de Servicios Médicos y Preventivos

Entre los indicadores más utilizados en la industria, tanto dentro de Chile como internacionalmente, se encuentran la tasa de lesión y la tasa de riesgo. En el área de prevención se expone la tasa de lesión correspondiente al año 2018 para todas las regiones (Tabla 4), esta tasa es una medida de cuántos accidentes laborales ocurren en relación a la cantidad de masa de trabajadores protegida. En el área de servicios médicos se exponen la tasa de riesgo (Tabla 4), la cual se asocia a la cantidad de días de reposo otorgados el año 2018 por cada 100 trabajadores protegidos. Estos indicadores reflejan cómo se comporta el IST en los principales servicios que otorga. La tasa de lesión del IST para el año 2018 indica que, de cada cien trabajadores, sólo 3,83 se accidentaron durante dicho año. Por otra parte, la tasa de riesgo nos indica que de cada cien trabajadores se utilizaron 72 días de licencia en el periodo de un año.

Región	Tasa de Lesión	Tasa de Riesgo
Arica y Parinacota	4,17	114
Tarapacá	4,41	86
Antofagasta	2,72	62
Atacama	3	50
Coquimbo	4,26	87
Valparaíso	4,54	69

Región	Tasa de Lesión	Tasa de Riesgo
Metropolitana	2,48	53
O'Higgins	3,48	66
Maule	2,77	65
Ñuble	4,96	66
Bío-Bío	5,22	108
Araucanía	4,51	134
Los Ríos	3,88	117
Los Lagos	5,7	115
Aysén	5,61	92
Magallanes	5	103
Total IST	3,83	72

Tabla 4. Tasa de Lesión y Tasa de Riesgo por Región IST 2018

En la perspectiva de un análisis histórico de estos indicadores la Figura 7 nos da luces de cómo se ha comportado la tasa de lesión de las empresas adherentes, mientras que la Figura 8 sobre la tasa de riesgo.

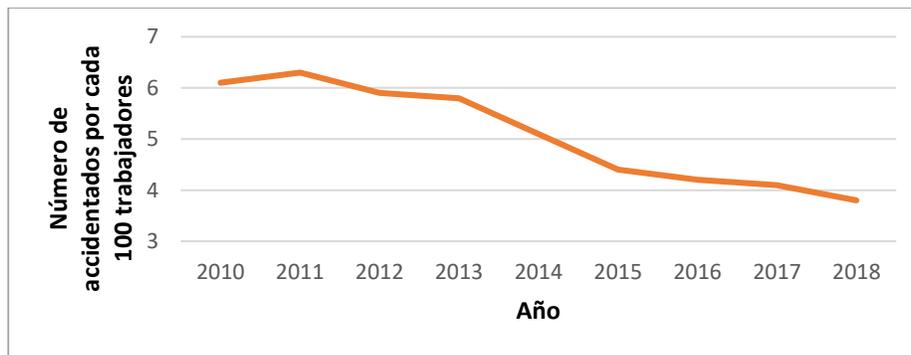


Figura 7. Tasa de lesión de las Empresas Adherentes

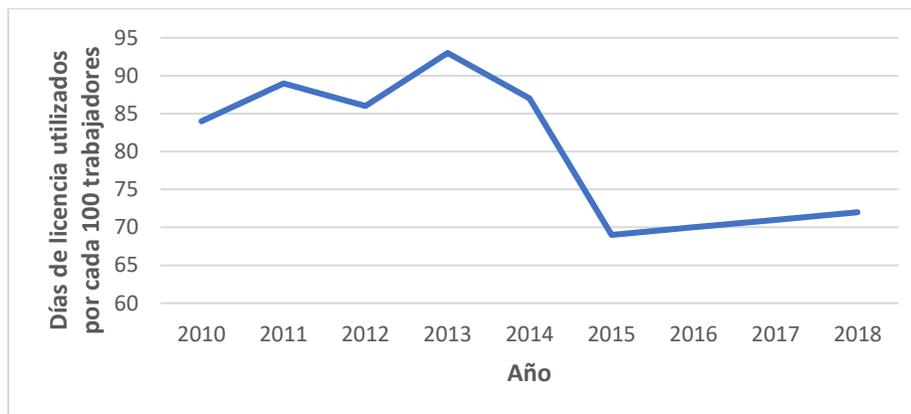


Figura 8. Tasa de riesgo de las Empresas Adherentes

De las figuras anteriores se desprende una tendencia generalizada hacia la disminución constante los últimos 7 años. La tasa de lesión disminuyó, considerando todo el periodo, alrededor del 30%, mientras que la tasa de riesgo conllevó una baja del 9%. Sin embargo, este último indicador ha mantenido un comportamiento errático en el tiempo con períodos con alzas y bajas entre los distintos años.

Encuesta externa

Según la evaluación realizada por Praxis, el año 2016 compartimos el primer lugar en la industria de mutualidades con un índice de Procalidad (71). Para los años 2017 y 2018, el IST mantuvo el primer lugar de forma exclusiva como lo indica la figura 9.

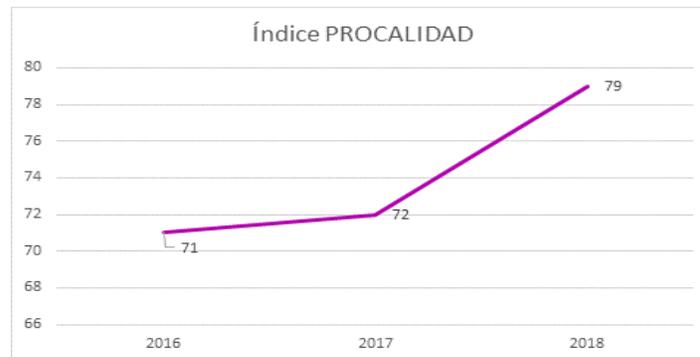


Figura 9. Índice Procalidad

Por otro lado, según el indicador Evolución de experiencias sector mutualidades, los años 2017 y 2018 mantuvimos el puesto 31, correspondiente al tramo de empresas calificadas como “Buenas”. Para mayor información respecto al índice de Procalidad y Praxis, dirigirse a www.procalidad.cl y www.praxis.cl.

Mejoras en infraestructura

Al año 2018, nuestro compromiso con la mejora continua en la calidad de nuestros servicios se refleja en las inversiones en infraestructura, comunicacionales y equipamiento médico dentro del IST en:

- Construcción del nuevo Centro de Atención Integral, de 1.300 metros cuadrados, en el sector de Providencia, cercano a la estación de metro Salvador, el cual contará con una atención de 24 horas, dirigida a las empresas que se encuentran en el sector oriente de Santiago. Dispondrá de box de urgencia, imagenología, kinesiología y toma de muestras.
- Ampliación de 1.000 metros cuadrados del Centro de Atención Integral ubicado en calle Merced, Santiago
- Remodelación de Pabellones en hospital clínico Santiago que permite cirugías complejas
- Remodelación de Pabellones en hospital clínico Viña del mar
- Acreditación hospital clínica Viña del mar
- Adquisición de equipamiento de última generación Resonador magnético, Scanner y Ecotomógrafo (Rayos X)



Infraestructura del IST

Mejoras en Infraestructura Tecnológica

Al 2018 el IST ha logrado avanzar hacia la incorporación de nuevas tecnologías que cumplen con mejorar la eficiencia como también contribuyen a una reducción de los impactos ambientales producto de la actividad del Instituto. Estos avances son:

- Se ha puesto en ejecución un proyecto relevante en el área de comunicaciones que considera:
 - Incorporación de tecnologías avanzadas de comunicación que permitirán una velocidad diez veces superior a la actual
 - Creación una red corporativa inalámbrica nacional, a la cual nuestros colaboradores podrán estar conectados en cualquier centro IST, sin necesidad de cambiar contraseñas ni conectarse a cables de red
 - Unificación de todos nuestros centros de atención en una sola central telefónica, con mayor elasticidad, al estar alojada en un sistema Cloud. Misma tecnología se encuentra siendo utilizada para todos nuestros servidores, lo que permite tener un monitoreo dinámico, crecimiento a demanda, resguardo y recuperación de nuestra información ante desastres de cualquier índole.

Comités Paritarios de Entidades Empleadoras Adherentes

Como parte del cuidado de la Salud e Higiene Laboral, en el Instituto llevamos una política activa para promover la creación y fortalecimiento de los comités paritarios dentro de nuestras empresas adherentes. La cifra de estos comités constituidos al año 2018 se expresan en la Tabla 5 según región.

Región	Constituidos 2018
Arica y Parinacota	2
Tarapacá	8
Antofagasta	37
Atacama	1
Coquimbo	7
Valparaíso	60
RM	22
O'Higgins	27
Maule	19
Bío-bío	14
Araucanía	5
Los Ríos	1
Los Lagos	1
Aysén	2
Magallanes	10
TOTAL	216

Tabla 5. Comités Paritarios constituidos por Región IST 2018

En consecuencia, asignamos especial atención a la creación de nuevos comités paritarios. En los últimos tres años hemos formado más de ochocientos organizaciones de este tipo.

Ética, Transparencia, Antidiscriminación y Anticorrupción

Tenemos la fuerte convicción que la ética y transparencia en los procesos es una característica fundamental a la hora de establecer relaciones con nuestro entorno, y que ella es fuertemente valorada por los distintos Grupos de Interés, incluso aquellos no incluidos de forma directa y explícita en este Reporte. Sobretudo entendiendo que manejamos fondos destinados a la Seguridad Social en nuestro país. Creemos que evitar la discriminación en todos sus ámbitos es un paso fundamental a una sociedad inclusiva y con una mejor proyección hacia el futuro. En nuestra gestión abogamos por incluir medidas de Anti-discriminación en todos nuestros procesos e inculcando este valor dentro de la organización, y por supuesto, en nuestro mensaje hacia el exterior. Al igual que la Anti-discriminación, promovemos como factor de cambio fundamental llevar una política de Anti-corrupción. Teniendo claro que en miras de un desarrollo sostenible se debe privilegiar la igualdad de oportunidades y la sana competencia, lo que conlleva una mejora en la calidad de los bienes y servicios. Esta filosofía nos dirige a reportar los temas relacionados con la Anticorrupción y priorizarlo como un Tema Material a nivel de reporte.

Uno de los principales factores expuestos de las mutuales son las empresas relacionadas de las cuales como se explicará mas adelante el IST sólo tiene una sola (Fundación IST), cuya propiedad es 100% del Instituto por lo que cualquier ganancia asociada a ella desemboca en nuestros excedentes y no en utilidades a terceros.

Red de Proveedores del Instituto¹⁰²⁻⁹

En relación a años anteriores, no han existido cambios significativos en el IST y su cadena de suministro¹⁰²⁻¹⁰. La red de proveedores del IST correspondiente al año 2018 se compone de 2.380 proveedores, los cuales cuentan con presencia a nivel nacional. El pago estimado al 2018 respecto a este punto es de 32.706 Millones de pesos. Para mayor información respecto a este punto diríjase a los Estados Financieros en la página web www.ist.cl.

La tipología de los proveedores se desglosa en la figura 10.

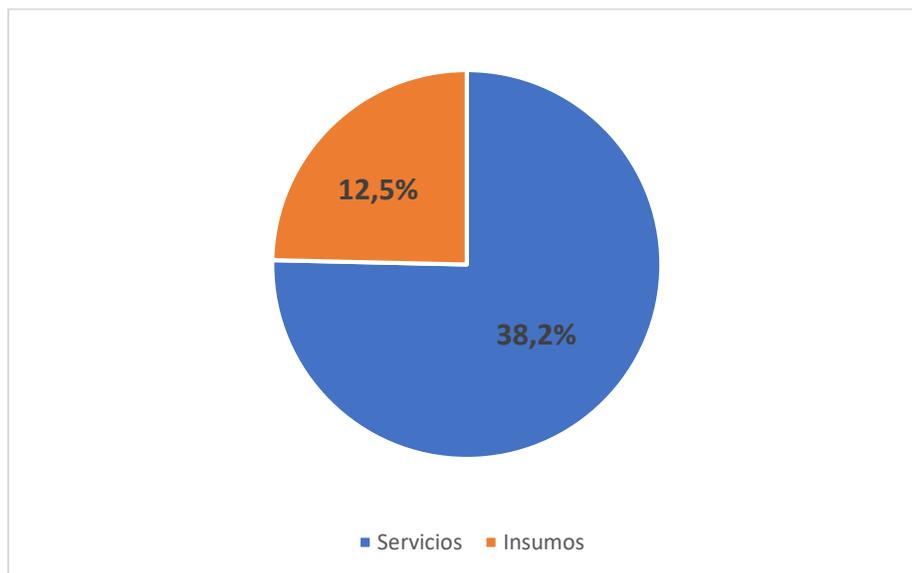


Figura 10. Naturaleza de la compra del IST a proveedores 2018

El análisis de la cadena de suministro involucró el 50% de los proveedores con mayor facturación para el año 2018. La tipología de la compra a proveedores que realiza el IST corresponde en su mayor parte a servicios y en menor grado a insumos, como lo demuestra la Figura 11.

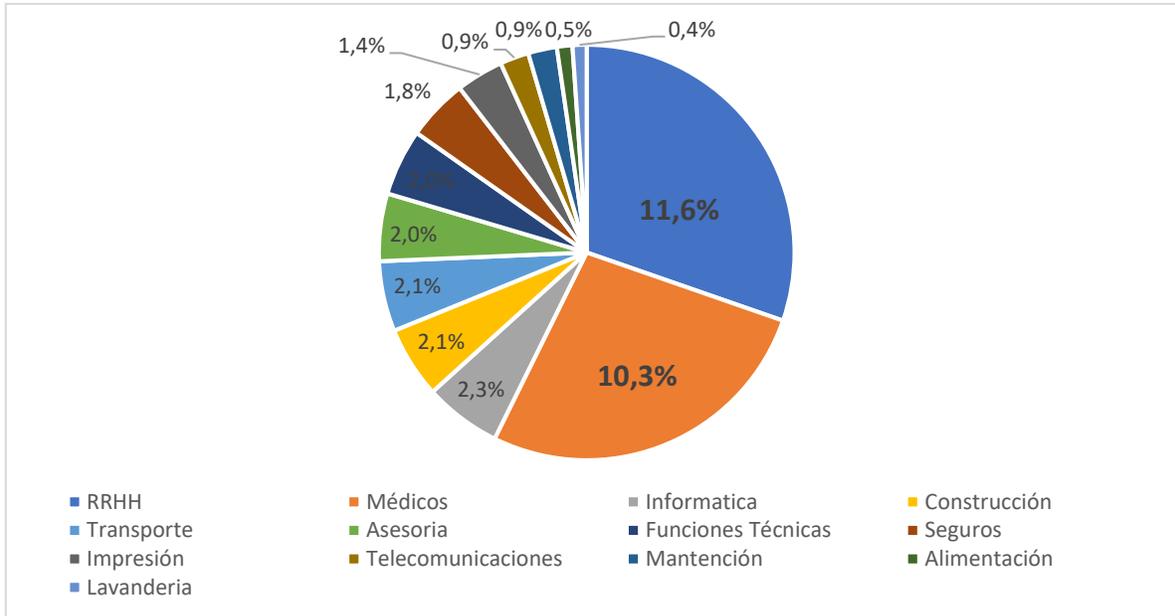


Figura 11. Naturaleza de los servicios requeridos por el IST 2018.

Respecto a los servicios, al año 2018 el IST ha requerido principalmente Recursos Humanos y Servicios Médicos (ver figura 11).

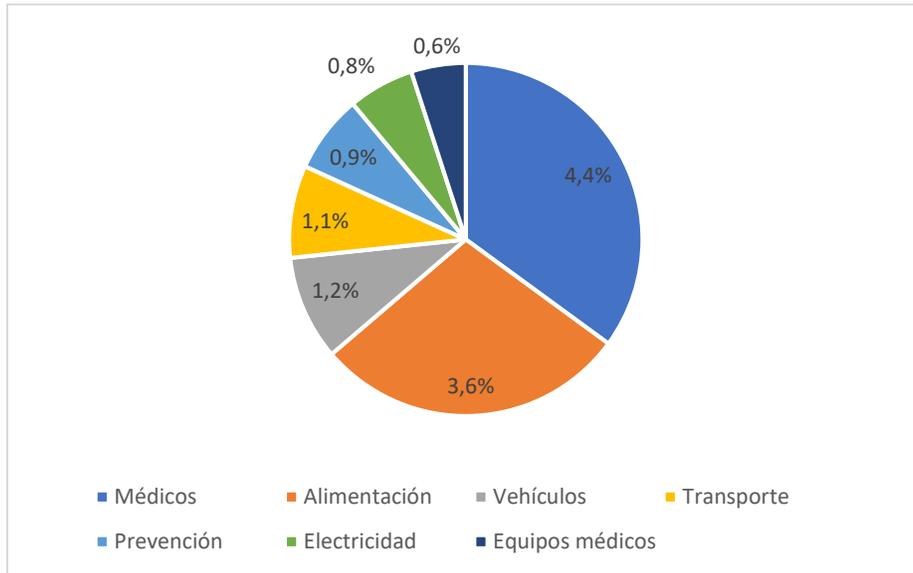


Figura 12. Insumos requeridos por el IST 2018

Por otro lado, los insumos principales requeridos por el IST son insumos médicos y alimentación (ver figura 12).

El Pacto Global es una red internacional de empresas que se comprometen de forma voluntaria con 10 principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y anticorrupción. Actualmente alrededor del mundo más de 10.000 participantes se han hecho parte de esta iniciativa de responsabilidad social empresarial que tiene como fin fomentar el crecimiento sustentable y la responsabilidad cívica de las empresas en los cinco continentes. El Pacto Global fue firmado por el IST el año 2012.

Pacto Global trabaja en base a cuatro pilares y que contienen Diez Principios fundamentales en materia de sostenibilidad (ver figura 13). El objetivo es facilitar un entendimiento básico de lo que los principios representan, cómo se relacionan con el sector empresarial y contribuir al respecto de estos como parte fundacional de la filosofía organizacional de las empresas adheridas.

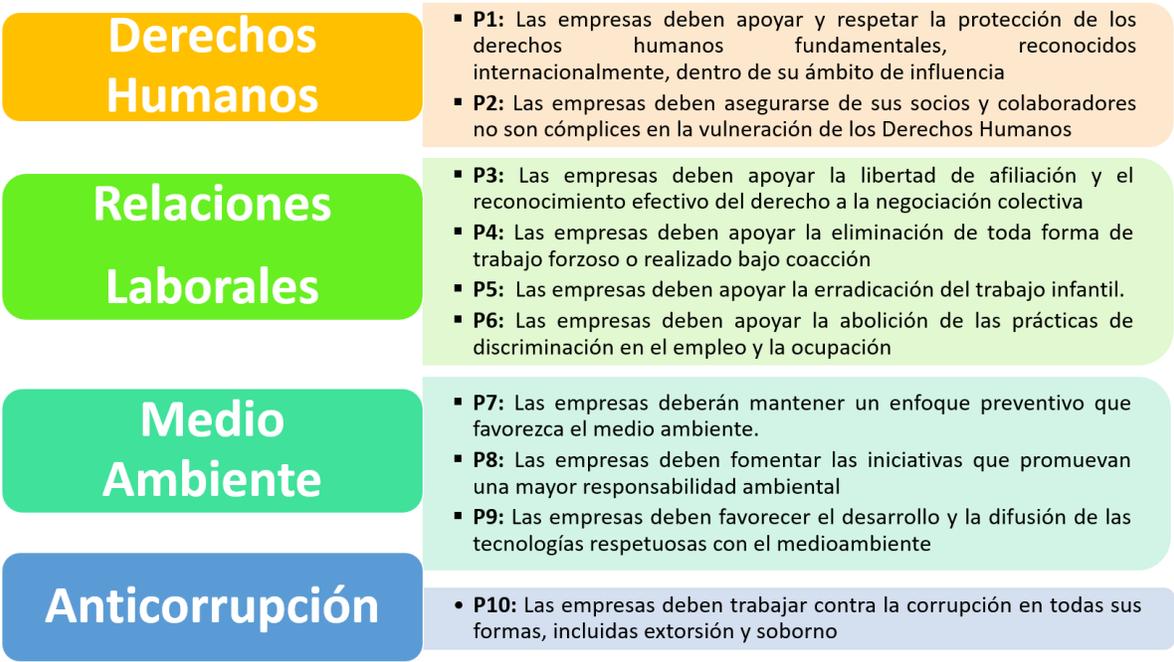


Figura 13. Los 10 Principios del Pacto Global en base a 4 Pilares, suscrito por IST

Personas IST

Nuestros equipos de trabajo son el reflejo en el día a día de nuestra filosofía y son ellos los que deben encarnar nuestros valores de forma más cercana con nuestros trabajadores protegidos, las empresas adherentes, sus compañeros(as) de trabajo y la comunidad IST. Mas adelante en este reporte se presentan distintos indicadores sobre nuestros colaboradores.

Políticas de reclutamiento personas IST

En el IST reconocemos a todas las personas como iguales ante el proceso que llevamos a cabo para la selección de nuestro equipo de trabajo. Es así como éste se lleva a cabo inequívocamente con criterios técnicos y en función de las habilidades que requerimos. En este sentido el género, raza, nacionalidad, apariencia física, discapacidad u otro rasgo ajeno a las características propia de un puesto de trabajo no son condiciones tomadas en cuenta en la selección de las personas IST.

Políticas de no discriminación hacia pacientes

Nuestro rol dentro de la seguridad social como administrador del Seguro sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, nos sitúa en una posición en la que debemos atender a las y los trabajadores cuyas aflicciones sean de origen laboral, estas pueden ser accidentes o enfermedad. En este sentido, no realizamos ningún tipo de discriminación de sexo, raza, condición socioeconómica o de cualquier otra naturaleza para entregar las atenciones médicas o preventivas requeridas, con la misma calidad y oportunidad en todos los casos. A pesar de que en el marco de nuestro quehacer debemos atender trabajadores adheridos al IST, de igual manera atendemos a pacientes no cubiertos por éste, previo aviso de que la atención médica no está cubierta por el seguro.

Tamaño de la organización¹⁰²⁻⁷

El número total de empleados es de 1882 promedio anual 2018, con un número total de 56 operaciones. Las ventas netas (para organizaciones del sector privado) o los ingresos netos (para organizaciones del sector público) han sido del orden de \$88.195.311.000 pesos. Se debe considerar que en el IST no hay capitalización dado que es una empresa mutual. Por otro lado, la cantidad de productos o servicios proporcionados son 14. Los activos totales al 2018 corresponden a 97.771.695.000 de pesos.

Región	Cotización Total (2018) M\$
VALPARAISO	\$25.851.655
METROPOLITANA	\$22.399.327
BIO BIO	\$7.042.155
LOS LAGOS	\$4.534.209

Tabla 6. Ventas netas o los ingresos netos por países o regiones que constituyan un 5 % o más de los ingresos totales.

Región	Cotización Total (2018) M\$
VALPARAISO	\$25.851.655
METROPOLITANA	\$22.399.327
BIO BIO	\$7.042.155
LOS LAGOS	\$4.534.209

Tabla 7. Costes por países o regiones que constituyan un 5 % o más de los costes totales.

Sexo de los trabajadores internos e inclusión de trabajadores con necesidades especiales¹⁰²⁻⁸

En consecuencia, con nuestras políticas de integración de personas a nuestros equipos de trabajo no privilegiamos ningún sexo en la contratación de personas IST, lo que da como resultado la siguiente distribución entre hombres y mujeres dentro del IST (Tabla 8).

Región	Femenino	Masculino	Total general ⁸
Arica y Parinacota	13	15	28
Tarapacá	20	18	38
Antofagasta	42	46	88
Atacama	14	10	24
Coquimbo	11	7	18
Valparaíso	307	247	554
Metropolitana	269	237	506
O'Higgins	25	23	48
Maule	24	29	53
Bío-Bío	61	79	140
Araucanía	3	2	5
Los Ríos	5	4	9
Los Lagos	23	28	51
Aysén	1	4	5
Magallanes	24	21	45
Total IST	842	770	1612

Tabla 8. Personas IST por Sexo y región 2018^{G4-10-9}

Estos datos se mantienen muy similares a los generados para el año 2016 y 2017, donde la distribución fue un 53% de trabajadoras y un 47% de trabajadores. En cuanto a las personas incluidas con necesidades especiales están son 4 en total que se desempeñan en las distintas áreas del IST.

Políticas y acciones destinadas a prevenir la corrupción

Creemos de manera irrefutable que mantener libre de corrupción nuestra institución es un deber que debemos cumplir día a día. Eso se ve plasmado en dos documentos que hacen alusión a prácticas que atacan la corrupción desde diversas aristas y en diferentes niveles de nuestra organización. En concreto, los documentos que dicen relación con este tema son

⁸ Cifras válidas para el mes de diciembre de 2018

- los Estatutos del Instituto de Seguridad del Trabajo y
- las Políticas Comerciales adoptadas por el IST.

Entre las personas IST se promueve en todos sus ámbitos de desempeño una labor libre de cualquier actividad vinculable a sobornos, cohechos, manipulaciones, abusos de poder o cualquier otro hecho de similares características. Para esto, se dispone de reglamentos internos que norman estos hechos y cómo, en caso de detectarse, se procede a la rectificación de éstos. Dichos reglamentos regulan tanto interacciones dentro del IST en toda su gama de cargos, jefaturas, gerencias y Directorio, como las realizadas por parte de estos mismos con entidades externas al IST, como empresas adherentes y no adherentes, trabajadores protegidos y en general cualquier persona de nuestra comunidad o entidad que se relacione con nosotros. Ante cualquier denuncia de corrupción en el quehacer del IST se procede a la investigación pertinente y se toman las medidas correspondientes en cada caso.

Medioambiente

Dentro de la operación del Instituto no figuran procesos que tengan impactos significativos en el medio ambiente. En este sentido, el tratamiento de desechos hospitalarios es el tema de mayor preocupación, sin embargo, este se encuentra 100% cubierto según la legislación vigente. Aun así, existen distintas iniciativas que buscan mejorar nuestro desempeño medioambiental, que se materializan en Políticas relacionadas al cuidado y compromiso medioambiental.

Una de las líneas de acción ha sido la tecnologización y digitalización de los procesos, reduciendo papelería y otros desechos a través del almacenamiento digital de la información en una plataforma interna. De esta forma, se logró reducir significativamente el uso de papel como el uso placa de rayos a un 0%.

Políticas relacionadas al cuidado y compromiso medioambiental

Desde el año 2014, el IST tiene implementadas tres líneas de trabajo orientadas a un buen quehacer medio ambiental, estas líneas en el contexto del Sistema Integrado de Gestión se identifican de la siguiente forma:

- Plan nacional de gestión ambiental,
- Guía de buenas prácticas ambientales, y
- Elaboración de talleres de buenas prácticas ambientales

Con estas tres herramientas se busca la sensibilización de nuestros colaboradores y de la comunidad sobre la importancia del cuidado del medio ambiente, así como la enseñanza de métodos para llevar a cabo este cuidado. El alcance, metodología y aplicación de cada una de éstas se puede encontrar en los documentos individuales de cada una, disponibles en nuestro departamento de Calidad. Para solicitar estos documentos contactarse con informesostenibilidad@ist.cl¹⁰²⁻⁵³. Si bien estos documentos tienen una vigencia hasta el año 2019, gracias al proceso de mejora continua, están siempre bajo análisis en busca de oportunidades de mejora y de actualización en cuanto a su contenido.

Paralelamente, desde el 2012 y a través de la ratificación del IST sobre el Pacto Global, se ha suscrito a los siguientes principios y valores respecto al medioambiente.

Principios del Pacto Global respecto al Medio Ambiente

- Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;
- Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
- Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos del Pacto Global respecto al Medio Ambiente

Una de las áreas que contribuye en la calidad de salud del ser humano es el medio ambiente. Es por ello que como organización estamos comprometidos en este aspecto tanto a nivel interno, en cuanto al comportamiento del IST, como externo, comprendiendo los servicios que se les brindan a nuestros adherentes. Para ello efectuamos planes de evaluación ambiental y apoyamos a las empresas a implementar proyectos de Gestión Ambiental (ISO 14.001).

Todo esto apunta a mejorar el entorno de trabajo y contribuye a que las empresas, con estas mediciones periódicas, sean más inocuas al medio ambiente. Esto permite que se cumplan las normativas legales correspondientes, así ayudando de manera indirecta a reducir el impacto sobre los ecosistemas. Por último, en todo Chile se realizan constantes seminarios respecto al medio ambiente, dando a conocer, entre otros, los peligros del uso de plaguicidas.

Por otra parte, adherimos a los principios del desarrollo sustentable, por ende, en cada una de las decisiones que se toman se tiene en consideración el eventual impacto ambiental. Cumplimos de forma rigurosa con la legislación vigente sobre todo los impactos directamente relacionados con nuestro quehacer, el tratamiento de desechos que producimos como institución, en especial lo que tiene que ver con los remanentes hospitalarios, para que estos sean procesados según los protocolos establecidos y evitar todo tipo de problemas de índole ambiental o salubridad.

Implementación

- a) Apoyo y asesoría en la Implementación Proyecto de Gestión Ambiental (PGA) a nuestras empresas adherentes basado en la norma ISO 14001-2004.
- b) En cuanto a la manipulación de los desechos producidos por los hospitales, existen protocolos internos y la infraestructura necesaria para procesarlos de forma segura según lo estipulado por la legislación vigente.
- c) Brindamos capacitaciones virtuales en las que tenemos a disposición cursos destinados a la identificación de aspectos ambientales y de gestión ambiental.
- d) Implementación de la norma ISO 14001:2004 dentro de IST.

- e) Charlas y seminarios respecto al cuidado del medio ambiente a nivel nacional.
- f) Participación continua en actividades con organizaciones internacionales, por ejemplo, Peace Boat, que promueve el respeto por el medio ambiente y el desarrollo sustentable a nivel global.

Medición de Resultados

- a) En el ámbito de Higiene Industrial, se realizaron 3.769 evaluaciones ambientales, más del doble que el año 2013, estas consideraron 1.255 empresas adherentes.
- b) El año 2014 la Gerencia de Sistemas de Gestión ayudo a certificar a 20 empresas con la norma ISO 14001:2004.
- c) Se incorporaron a la oferta de cursos online 2 programas relacionados con la norma ISO 14001:2004, “Sensibilización para un sistema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001:2004” e “Identificación de aspectos ambientales ISO 14001:2004”.
- d) Se ha avanzado en la implementación de la norma ISO 14001:2004 dentro del IST.

Respecto al 2018, las inversiones que al 2018 en el área de comunicaciones como también en plataformas digitales han contribuido a disminuir las huellas de carbono (menos utilización de transporte) y cantidad desechos en base a papel. Algunas iniciativas ya implementadas al año 2018 que dan cuenta de lo anterior son las siguientes:

- Sistema Informático de Salud en Línea (Ficha Clínica)
- Digitalización 100% Imágenes que pueden ser vistas desde cualquier punto
- Traumatología a Distancia 24 horas
- Psiquiatría a Distancia con 2 horas diarias disponibles a nivel nacional
- Psicoterapia a Distancia con 18 horas diarias disponibles a nivel nacional
- Evaluaciones Laborales a Distancia
- Visualizador de Informes Laborales en Línea
- Primeros en desarrollo del Software para aplicación de evaluación de riesgo psicosocial (adoptado por SUSESO)
- Potenciamiento Aula Virtual

Relaciones y Políticas Laborales

Un pilar fundamental a la hora de pensar en el cumplimiento de los planes y de la aplicación exitosa de la sostenibilidad en nuestra institución son nuestros propios trabajadores. Los valores, políticas y directrices de nuestra institución a la hora de afrontar el desafío de ser una organización sostenible nos otorgan las bases para poder cumplir este objetivo, ya que son ellos (colaboradores IST) quienes

sostienen las relaciones y procesos que dan vida al IST de forma diaria. Estas razones posicionan a las Relaciones y Políticas Laborales como un tema de importancia a considerar dentro del reporte.

Beneficios para trabajadores IST

Los trabajadores del IST cuentan con una amplia gama de beneficios destinados a cuidar de nuestros trabajadores. Estos beneficios son:

1. Asignación de antigüedad
2. Fondo de Indemnización por años de Servicio (FIAS)
3. Fondo de Ayuda Social (FAS):
 - a. Préstamos
 - b. Bono escolar
 - c. Bono natalidad
 - d. Bono fallecimiento familiar directo
4. Entrega de alimentación
5. Entrega de vestuario y EPP
6. Participación en excedentes
7. Mantención renta líquida respecto de licencias que dan derecho a subsidio
8. Seguro de vida
9. Seguro complementario de salud y dental
10. Seguro de accidentes personales
11. Seguro por enfermedades catastróficas
12. Fiesta navidad hijos del personal
13. Distinción por años de servicio
14. Días de permiso con goce de sueldo

En detalle, en 2018 se entregaron como beneficios:

- 38.272 reembolsos con el seguro complementario de salud y dental
- 982 regalos de Navidad a hijos de colaboradores
- 28 bonos por nacimientos

Como todos los años, se realizó además la ceremonia de entrega de distinciones por años de servicio a los trabajadores y trabajadoras del IST, eventos que fueron efectuados en todas las zonales.

Sindicalización interna¹⁰²⁻⁴¹

En el IST consideramos que la asociación colectiva de nuestros trabajadores es un derecho fundamental y por lo mismo llevamos las negociaciones colectivas con la mayor transparencia y participación posible con el objetivo de lograr una buena relación con los 3 sindicatos. El año 2018 el nivel de sindicalización se redujo 2,4% en comparación al año anterior, alcanzando un 75,6% de sindicalización interna lo que significó 1.294 trabajadores internos sindicalizados. Esto significó una reducción marginal en cuanto al porcentaje de trabajadores sindicalizados el año 2017 (ver Tabla 9).

Indicadores de Sindicalización Interna	2016	2017	2018
Tasa de Sindicalización	74,6%	78%	75,6%
Número de Trabajadores sindicalizados	1.274	1.379	1.294

Tabla 9. Indicadores de Sindicalización Interna año 2018

Capacitación Interna

Comprendemos que nuestros equipos de trabajo son estratégicos a la hora de entregar nuestras prestaciones; es por esto que la inversión en el perfeccionamiento de nuestros trabajadores es un concepto que consideramos estratégico para mantener una mejora continua de los servicios que otorgamos y para una mejor utilización de los recursos (ver Tabla 10).

N° Participantes	Horas Capacitación
1.450	30.002

Tabla 10. Participantes y horas en curso respecto a capacitación interna año 2018

Accidentabilidad Interna

Para IST, la prevención es uno de los roles fundamentales en el devenir de la sociedad, prevenir un accidente es siempre mejor que la recuperación asociada a este. Por lo mismo tras pasamos nuestra cultura preventiva a nuestros equipos de trabajo lo que ha generado una disminución sostenida de nuestra tasa de accidentabilidad (ver Figura 14).

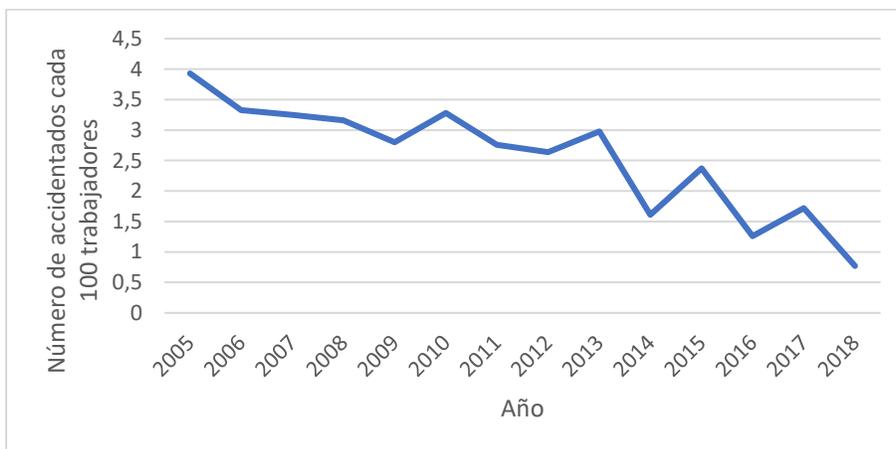


Figura 14. Tasa de lesión interna 2005 - 2018

Creemos que estas cifras son un óptimo reflejo de cómo se debe gestionar la prevención en el ámbito laboral. La constante baja de este indicador nos reafirma que vamos por un buen camino y al estar bajo el promedio nacional nos coloca en una posición de liderazgo, beneficiosa para la sostenibilidad de la Institución y marcando un ejemplo respecto al país.

Descentralización

Ya en un ámbito con enfoque más local, el último punto considerado dentro de los Temas Materiales es la Descentralización, esto deriva de la importancia de una buena distribución de los bienes y servicios y una gestión territorial inclusiva y equitativa. Sabemos que en Chile existe una importante centralización, y como una mutualidad fundada en la Región de Valparaíso, consideramos que la descentralización es un paso crucial en busca de un desarrollo integral y sustentable como país.

Distribución regional de centros de prestaciones IST

El otorgar una cobertura del Seguro Social de Accidentes y Enfermedades Laborales, segura, eficiente y equitativa en todo el país, es para el IST un tema primordial en su agenda, es por esto que el desarrollo de nuestra infraestructura apunta a no centralizarnos en alguna región de Chile en particular, el Anexo 1 nos enseña la distribución de nuestros centros donde otorgamos servicios ya sea de salud y/o prevención en todo Chile.

Distribución regional de trabajadores protegidos y entidades empleadoras adherentes

La Figura 15 muestra la distribución de nuestros empleadores adherentes y los trabajadores protegidos, esta distribución influye nuestros esfuerzos para otorgar nuestros servicios y para llegar a todas las regiones de Chile.

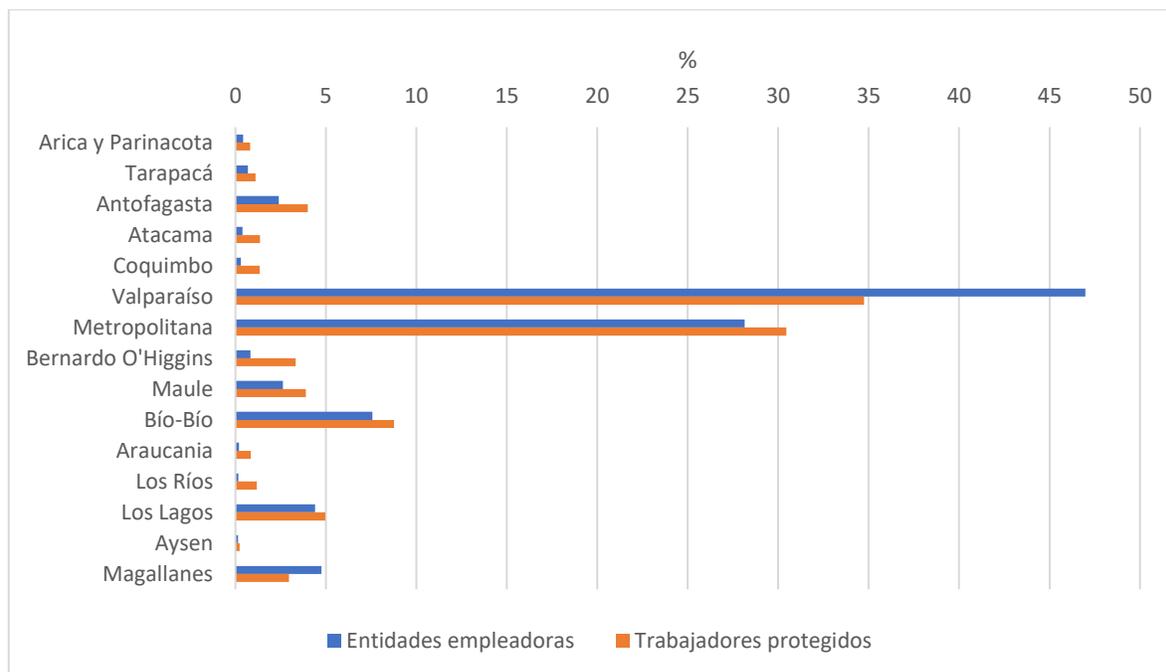


Figura 15. Distribución a nivel regional de Personas IST

Si bien un porcentaje no menor de nuestros trabajadores protegidos y empresas adherentes se concentran en la Región Metropolitana, nuestro foco principal está en las regiones donde destacan la región de Valparaíso, seguida de la del Bío-Bío, Los Lagos, Antofagasta y Magallanes. Esta importancia a las regiones viene desde los inicios del IST, al ser la única mutualidad de origen regional.

Distribución regional de personas IST

La naturaleza de nuestros servicios demanda una presencia amplia en todo Chile, a eso también se considera la ubicación de nuestra Casa Matriz en la Región de Valparaíso, fuera del núcleo de Santiago, principal centro administrativo y de población de nuestro país. Esto nos confiere una posición especial en cuanto a la descentralización. La Figura 16 muestra la distribución a nivel regional de las personas IST.

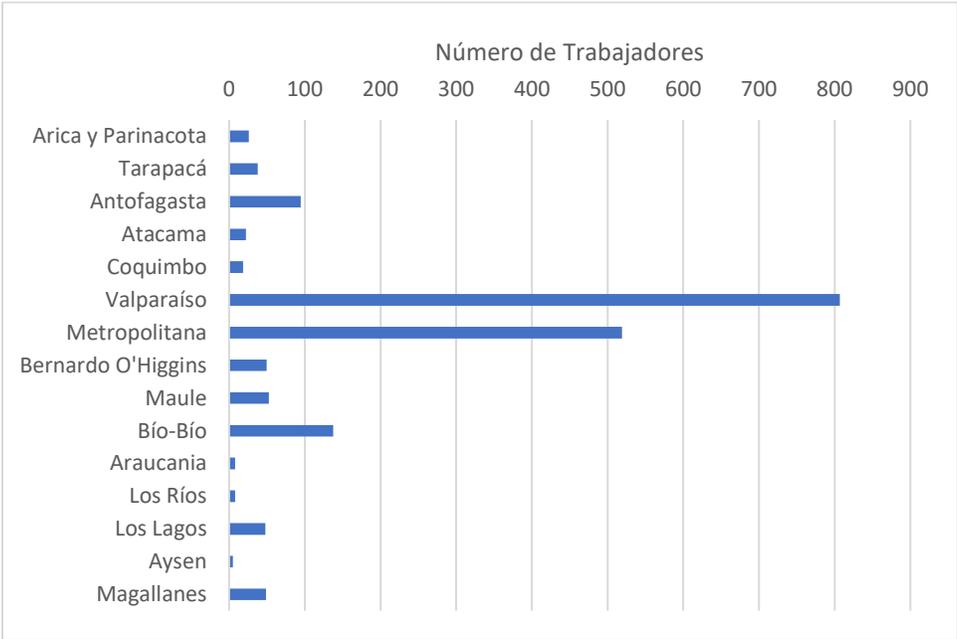


Figura 16. Distribución a nivel regional de Personas IST

Esta distribución de nuestro equipo de trabajo se encuentra definida fuertemente por la presencia de nuestros tres hospitales, los cuales concentran una mayor dotación.

Gobierno Corporativo

Como lo mencionamos anteriormente, el gobierno corporativo es uno de los organismos más sensibles en cuanto a su conformación y funcionamiento, por esta razón queremos presentar e informar los comités existentes dentro de este y sus roles en el directorio. Lo anterior con el objeto también de promover la transparencia de nuestras operaciones hacemos comunicación de las entidades relacionadas de alguna manera con

Comités conformados en el directorio

El gobierno corporativo del IST está conformado por cuatro comités permanentes:

- a. Comité de Control Interno,
- b. Comité de Estrategia Prevención y Aspectos Técnicos,
- c. Comité de Auditoría, y
- d. Comité de Riesgo

Estos Comités tienen funciones ligadas al desempeño interno del IST:

- a. El Comité de Control Interno evalúa los proyectos que impacten de un modo relevante la gestión del IST, revisar los riesgos financieros y operativos, revisar las transacciones con partes relacionadas y proponer políticas para enfrentar eventuales conflictos de interés, informando al Directorio
- b. El Comité de Estrategia Prevención y Aspectos Técnicos posee influencia en aspectos sociales fuera del IST relacionado al Plan de Prevención de IST, plan que afecta a todas nuestras empresas adherentes y trabajadores protegidos.
- c. El Comité de Auditoría vela por un desempeño económico que mantenga al Instituto con una solidez que le permita seguir perpetuando sus servicios en el tiempo.
- d. El Comité de Riesgo propone la estrategia y políticas de gestión de riesgos de IST, así como debe conocer en detalle los niveles de exposición de IST.

Por ahora no se ha considerado generar en el directorio un comité que revise temáticas medioambientales dado el alcance de nuestras operaciones en esta dimensión. Para mayor detalle acerca del funcionamiento de estos comités, dirigirse a los estatutos del IST o a las Memorias publicadas anualmente.

Directorio

Integración al Directorio

Dentro del ámbito empresarial uno de los temas más sensibles a la hora de hablar de transparencia, corrupción y gobernanza es la integración y composición del Directorio, esto debido al poder imbuido en ellos para la toma de decisiones dentro de una organización. En este contexto presentamos el proceso de elección y composición del directorio con el objetivo de informar a nuestros Grupos de Interés. Sin perjuicio de aquello esta información está disponible todo el año a través de nuestros canales de información habituales.

El Directorio del IST está normado por los estatutos internos del IST y por el Decreto Supremo N°285 de 1969. Está integrado por 8 directores titulares, 4 de los cuales son representantes de las entidades empleadoras adherentes y 4 de los trabajadores protegidos. A su vez existen 8 directores suplentes repartidos de igual manera. No puede existir en el Directorio más de un director en

representación de las entidades empleadores adherentes de una misma entidad o empresas relacionadas entre sí, igual limitación aplica para los directores representantes de los trabajadores protegidos. Los directores ejercerán su cargo por 3 años con un máximo de reelección de 2 períodos consecutivos, la elección de los representantes de las entidades empleadoras adherentes se realiza mediante votación de éstas. La de los representantes de los trabajadores protegidos por votación de éstos mediante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS). Para mayor detalle acerca de este tema consultar los Estatutos de Instituto de Seguridad del Trabajo los que se encuentran en www.ist.cl

En la Tabla 11 se exponen los directores en ejercicio al año 2018 junto a sus dietas promedio anual.

Nombre	Calidad de	Representante de	Empresa que representa	Dieta Anual M\$
Rodolfo García Sánchez	Director	Estamento Empresarial 2017-2020	Sociedad Consultores Logos Ltda.	19.735
Victoria Vásquez García	Directora	Estamento Empresarial 2017-2020	Sociedad Transportes AVV Ltda.	7.003
Juan Izquierdo Iñiguez	Director	Estamento Empresarial 2017-2020	Servicios Globales de Outsourcing de Recursos Humanos S.A.	13.236
Guillermo Zedán Abuyeres	Director	Estamento Empresarial 2017-2020	Abraham Zedán e Hijos Ltda	12.743
Nancy Díaz Oyarzún	Directora	Estamento Laboral 2017-2020	Transportes Cruz del Sur Ltda.	10.973
Pedro Farías Rojas	Director	Estamento Laboral 2017-2020	Empresa Gilberto Sazo Marengo	6.900
Augusto Vega Olivares	Director	Estamento Laboral 2017-2020	Agencias Universales S.A	7.050
Luisa Fuentes Estay	Directora	Estamento Laboral 2017-2020	Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.	1.730
Cristián Neuweiler Heinsen	Director Suplente	Estamento Empresarial 2017-2020	Rhona S.A.	1.604
Juan Pablo Barrios	Director Suplente	Estamento Empresarial 2017-2020	Servicio Globales de Outsourcing de Recursos Humanos S.A.	No participaron
Armando Ansaldo Vaccari	Director Suplente	Estamento Empresarial 2017-2020	Transportes San Juan Limitada	No participaron
Sergio Espinoza Segovia	Director Suplente	Estamento Empresarial 2017-2020	Empresas Carozzi S.A.	1.104
Gerardo Höger Pereira	Director Suplente	Estamento Laboral 2017-2020	Transportes Cruz del Sur Ltda.	No participaron
Galvarino Valenzuela Liebe	Director Suplente	Estamento Laboral 2017-2020	Agencia de Aduanas Juan Carlos Stephens Valenzuela	No participaron
Carmen G. Tapia Suárez	Directora Suplente	Estamento Laboral 2017-2020	Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota	No participaron
Jorge Fernández Araya	Director Suplente	Estamento Laboral 2017-2020	Agencias Universales S.A.	4.397

Tabla 11. Directorio año 2018 IST



Fotografía N°17. Directorio año 2018 IST

Otras entidades relacionadas

Consistente con nuestro perfil de transparencia hemos adoptado medidas de sana convivencia con la comunidad, las cuales presentamos una lista de las organizaciones donde el IST tiene participación:

Fundación IST¹⁰²⁻¹³

El Instituto de Seguridad del Trabajo concurrió en el año 1996 a la creación de la Fundación regida por el Libro I Título XXIII del Código Civil, cuyo objeto es la capacitación, investigación científica y tecnológica y el desarrollo de culturas preventivas laborales y empresariales en los campos de seguridad industrial, la salud, la educación y el desarrollo del recurso humano en general. La Fundación IST, según sus estatutos, es dirigida y administrada por un Directorio compuesto de cinco miembros, quienes no reciben remuneraciones ni estipendios por su participación en el directorio. Las relaciones comerciales que el Instituto mantiene con la Fundación corresponden principalmente a alianzas estratégicas efectuadas tanto con empresas adherentes como no adherentes en materias relacionadas con la capacitación, investigación científica y tecnológica y el desarrollo de culturas preventivas laborales y empresariales en los campos de seguridad industrial, la salud, la educación y el desarrollo del recurso humano en general.

Cualquier duda o consulta acerca de este reporte por favor comunicarse con nosotros a través de nuestra página web www.ist.cl o a través del correo informesostenibilidad@ist.cl.

Índice GRI

Estándar GRI	Código	Contenido	N° de pág.
	102-1	Nombre de la organización	Pág. 4
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Pág. 7
	102-3	Ubicación de la sede	Pág. 7
	102-4	Ubicación de las operaciones	Pág. 7
	102-5	Propiedad y forma jurídica	Pág. 7
	102-6	Mercados servidos	Pág. 8
	102-7	Tamaño de la organización	Pág. 32
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág. 9, 33
	102-9	Cadena de suministro	Pág. 30
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Pág. 30
	102-11	Principio o enfoque de precaución	Pág. 11
	102-12	Iniciativas externas	Pág. 31
	102-13	Afiliación a asociaciones	Pág. 45
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES 2016	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Pág. 3
	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 6
	102-18	Estructura de gobernanza	Pág. 8
	102-40	Lista de grupos de interés	Pág. 12
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Pág. 38
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Pág. 11
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 11
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Pág. 20
	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Pág. 22
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Pág. 9
	102-47	Lista de temas materiales	Pág. 20
	102-48	Reexpresión de la información	Pág. 10
	102-49	Cambios en la elaboración de informes	Pág. 11
	102-50	Periodo objeto del informe	Pág. 10
	102-51	Fecha del último informe	Pág. 10
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Pág. 10
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Pág. 35
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Pág. 10
	102-55	Índice de contenidos GRI	Pág. 46