

2019

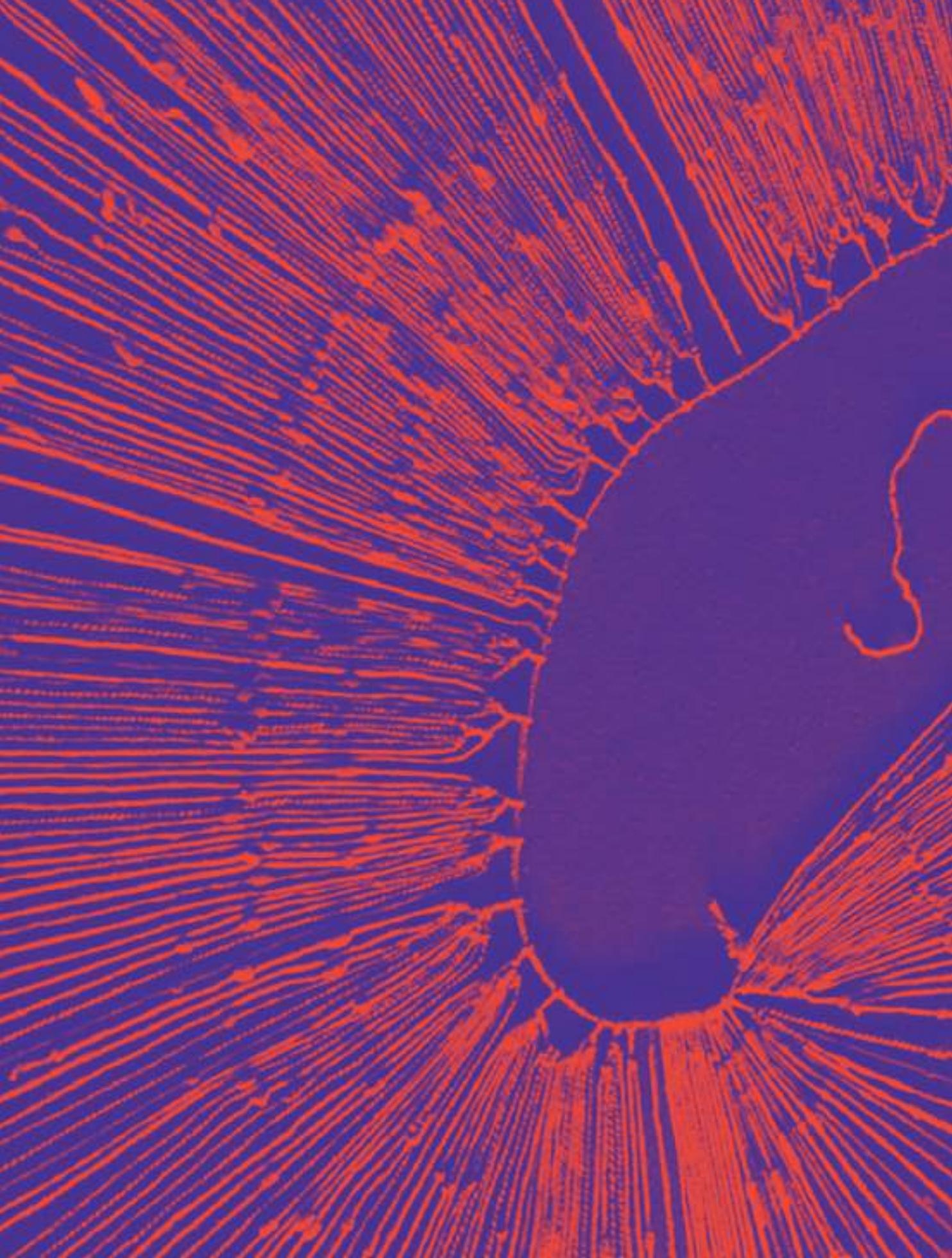
ANNU
DAR

ist

tu mutualidad!



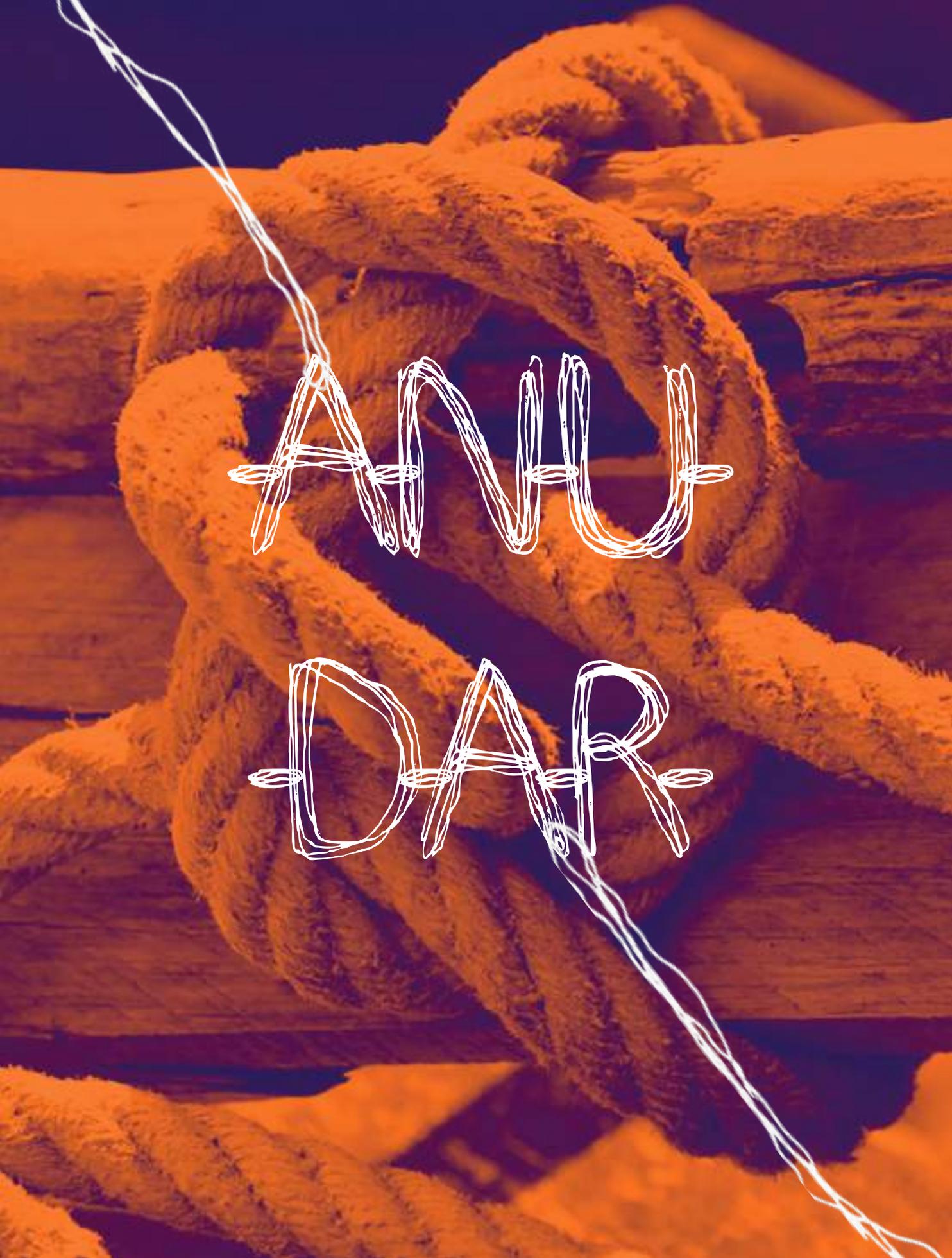






ist

tu mutualidad!



ANNU

DAR

Anu-Dar es la unión de dos palabras. Anu es la diosa celta de la abundancia, la generosidad y la fecundidad. Dar, que viene del latín Dare, significa entregar o regalar.

Asimismo, al hablar de **Anudar** como verbo, se nos presentan también dos imágenes. La primera es la de un hilo o lazo que tomamos para enrollar sobre sí mismo y hacerle un nudo, como el acto de marcar un punto o resaltar un hito. La segunda, de dos lazos, que previamente se encontraban separados, y que amarramos para unirlos.

Cualesquiera de estas dos escenas podrían aplicarse al ejercicio de hacer memoria y contar los acontecimientos del año 2019.

De hecho, podemos ver ese período marcado por el inicio de año, el estallido social de octubre y los primeros contagios públicos por la enfermedad de coronavirus en diciembre.

Partimos el año con la certeza de continuar con el trabajo y los desafíos que veníamos realizando, en la confianza de un camino ya trazado. En octubre, encaramos nuevas urgencias que nos obligaron a acompañar a nuestras organizaciones adherentes de manera distinta, proceso en el que la flexibilidad y la capacidad de escuchar fueron clave para adaptarnos. En diciembre, y con más fuerza desde marzo, la vida volvió a adoptar un giro inesperado, con la llegada del COVID 19 a Chile, evento que hizo surgir nuevos escenarios y necesidades, incluyendo cambios radicales en nuestras formas de vivir, de relacionarnos, de desplazarnos, de trabajar y de cuidarnos.

En este proceso adaptativo, debimos anudar nuevas formas de relacionarnos, de articular compromisos emergentes y, sobre todo, de ampliar nuestro despliegue en terreno.

No sólo debimos mantener la calidad de nuestro servicio y cobertura, sino que tuvimos que levantar humanidad, en momentos de una crisis histórica.

Aquello sólo fue posible desde la capacidad de ver al otro, de reconocer sus necesidades y fortalezas. En un mundo confinado, estar presentes fue la clave de nuestro trabajo, ayudando a las trabajadoras y trabajadores de nuestras empresas adherentes a reconocer sus propias herramientas de desarrollo, en momentos de enorme complejidad humana y social.

En una época de separación, tuvimos el desafío de anudar.



07	Anu-Dar	68	Distinción en Aportes Destacados
09	Índice	70	Distinción Gestión en Prevención
11	Carta al Presidente	70	Distinción Trayectoria Ejecutiva en el Cuidado de la Vida
19	Quiénes somos	72	Reconocimientos
23	Nuestro origen y sus pilares históricos	74	Premios entregados a IST
32	Gobierno corporativo	74	Primer lugar en Experiencia de Servicios Sector Mutualidades del Ranking PXI
34	Directorio 2019	75	Primer Lugar Premio Nacional de Satisfacción de Clientes 2019 entregado por Procalidad
37	Comités Directivos	76	Alianza IST-FIORP
39	Organigrama	77	Inclusión
40	Administración 2020	77	Primer Manual para la Gestión de la Diversidad
42	Gerencias zonales	79	Salud Mental
44	Tiempos de pandemia		Día Mundial de la Salud Mental: Mirada de los Pueblos Originarios
48	Hitos: Un año para comenzar a anudar	80	Escuchar
48	Cifras relevante en 2019	82	Proyecto de investigación de salud mental y satisfacción laboral en Chile
49	Trabajadoras y trabajadores protegidos	83	Diálogo con Premio Nobel
49	Organizaciones adherentes	84	Presencia en la Antártica
50	Tasas relevantes	88	COVID-19
50	Capacitaciones		1. Asesoría para el cumplimiento
52	Resultado - Patrimonio Neto MM\$		2. Apoyo en implementación
52	Inversiones Fondo de Reserva MM\$		3. Formación y capacitación
55	Nuevo modelo de atención médica IST en Región Metropolitana		4. Apoyo frente a casos
58	Premios Tucapel González García		5. Apoyo emocional
60	Premio Fundadores		6. Línea comunicacional
62	Distinción Anual en Prevención 2019		7. Otras actividades
62	Gran Premio IST		
64	Distinción al Mérito		
66	Distinción a la Excelencia		

92	Cuidado y Desarrollo	130	Atención médica
94	Cuidando la Vida	130	Pacientes atendidos por tipo de accidente con tiempo perdido (CTP) y sin tiempo perdido (STP)
94	Programas de aprendizaje	130	Pacientes atendidos totales
94	Talleres participativos	131	Días perdidos por tipo de accidentes
96	Jornadas de aprendizaje	131	Días perdidos totales
96	Encuentros significativos	132	Procesos de certificación y acreditación
98	Eventos temáticos en torno a la calidad de vida	134	Red de atención IST
99	Nuestra formación interna en el marco de la Multiversidad Corporativa IST	142	Personas IST
102	Salud Mental		Capacitación interna
102	Nuestra mirada de la salud mental		Salud y Seguridad
103	Contenciones emocionales en estallido social		Beneficios
104	Salud mental en pandemia	146	Reporte de sostenibilidad IST
105	IST participa en modelo de investigación de salud mental y satisfacción laboral en Chile	148	Fiscalía IST
106	Gestión de factores psicosociales	150	Políticas de financiamiento e inversión
108	El desafío de la gestión de la diversidad		Política Financiamiento
109	Primer Manual para la Gestión de la Diversidad		Política de Inversión
111	Expo Inclusión		Participación en otras sociedades
112	Capacitación de profesionales de IST en IVADEC	152	Análisis Razonado de los Estados Financieros al 31 de diciembre 2019
112	Políticas y acciones de género		Margen Bruto
114	Operaciones preventivas		Resultado antes de impuestos
116	Actividades preventivas		Resultado del Ejercicio
117	Actividades de capacitación	156	Estados Financieros Resumidos
118	Comités paritarios de higiene y Seguridad (CPHS)	161	Superintendencia de Seguridad Social - Indicadores Gestión Mutualidades
122	Centro preventivo virtual (CPV)		
122	Soporte preventivo		
124	Sistema de gestión		
125	Salud ocupacional		
128	Proyectos de investigación		

An aerial photograph of a city, likely Santiago, Chile, with a dense urban landscape of apartment buildings and green spaces. A bright, jagged lightning bolt strikes the left side of the frame. The entire image is overlaid with a semi-transparent teal color.

ist

tu mutualidad!

carta del presidente

Estimados adherentes,

Desde el comienzo del estallido social, y luego en la pandemia, nuestros mil ochocientos trabajadores y trabajadoras debieron redoblar esfuerzos personales y técnicos, fortalecer relaciones de cooperación e innovar metodologías de trabajo, para enfrentar las nuevas necesidades que emergieron en todo Chile.

Inicio esta Carta dejando constancia de nuestro reconocimiento, orgullo y gratitud a todos ellos.

Hoy, a mediados de julio de 2020, nuestra sociedad vive sin duda una compleja y difícil situación sanitaria, política, económica y social, la que vaticina cambios y también incertidumbre.

En ese ambiente, se ha generado un proceso de toma de decisiones por parte de las autoridades del Ejecutivo y del Legislativo de las cuales, irremediablemente, dependerá el futuro de Chile.

Frente a esa situación, el Directorio Paritario de IST, que tengo el honor de presidir, ha considerado legítimo y necesario que esta Carta se destine, en lo principal, a dejar establecido nuestro absoluto convencimiento de que los principios considerados por el legislador en 1968 para definir el accionar de las mutualidades de seguridad, están vigentes y pueden ser aplicados con éxito para solucionar otros desafíos sociales en las áreas de la salud, la previsión y los cuidados de la tercera edad, entre otros.



Dada esa prioridad, la tradicional cuenta del Presidente de los hechos acaecidos desde la Carta anterior a la fecha, la limitaré a aquellos más relevantes al 31 de diciembre de 2019

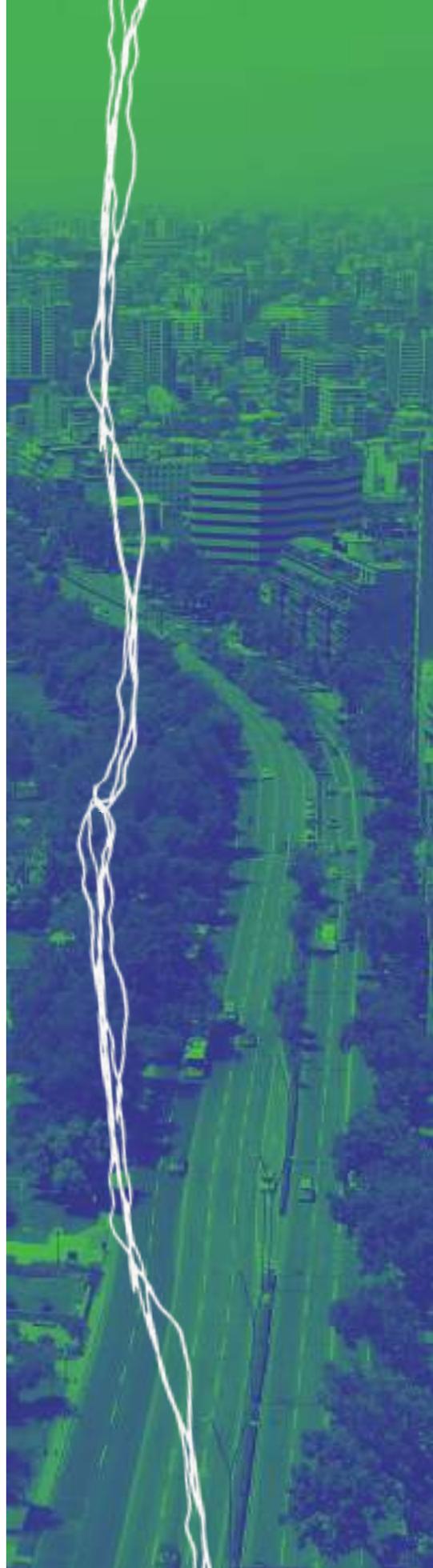
- En el complejo ambiente del estallido, social ejecutamos a lo largo de todo el país relevantes y exitosos programas de contención para nuestros adherentes y también para nuestros propios trabajadores. Este enorme desafío lo pudimos enfrentar gracias a que desde hace años IST viene generando diversas transformaciones que pusieron al centro el cuidado de la vida, para propiciar nuevas formas de aprendizaje y de comprensión de las relaciones en las organizaciones, lo que impacta favorablemente en nuestra labor diaria, en materias de prevención y cuidado laboral.
- Trabajando junto a nuestros adherentes, logramos reducir la tasa media de accidentabilidad de un 3,83 a un 3,61 por ciento, el menor indicador de nuestra historia.
- Incorporamos más de 8.000 metros cuadrados de instalaciones: Clínica Lo Curro, Centro Providencia, Centro Merced, Centro Los Andes, lo que representó una inversión de más de 14 mil millones de pesos, con la consecuente mejora en el modelo de atención.
- Alcanzamos excedentes por 531,89 millones de pesos, en el contexto crítico de contracción económica generado por el estallido social.

Además, durante la pandemia del Covid-19,

- Dimos oportuno cumplimiento a todas las rígidas y severas exigencias de la autoridad sanitaria, respecto a protocolos para adaptar y ampliar la capacidad de atención hospitalaria.
- Incorporamos teletrabajo en todas las áreas en que fue posible, minimizando así las posibilidades de contagio.
- Mejoramos y ampliamos nuestras formas de comunicación virtual con nuestros adherentes, para lograr un aprendizaje y trabajo conjunto.

- Creamos mesas virtuales de análisis temáticos, abiertas también a no adherentes.
- Pusimos en marcha un programa de reducción de gastos y postergación de inversiones, compatible con la disminución de ingresos, por la lamentable caída del empleo.
- Adaptamos uno de nuestros laboratorios para medir exámenes PCR.
- Nuestro enfoque de poner la vida al centro fue particularmente relevante para cooperar a la adaptación de empresas y organizaciones públicas, sometidas ahora a nuevos sistemas de trabajo y/o con altos niveles de exigencias sociales y/o productivas. También fue importante para cooperar con todas aquellas organizaciones adherentes que debieron seguir operando como empresas esenciales durante la pandemia, con las cuales hemos ido a la par, en el trabajo de cuidarnos y cuidar. Todos juntos cuidándonos.
- En conjunto con las otras mutuales, y con organismos de cúpulas empresariales y laborales, trabajamos en definir protocolos para un regreso seguro. En este proceso, hemos postulado la necesidad de otorgar un papel relevante a los CPHS.
- Participamos en mesas de trabajo con la Superintendencia de Seguridad Social, para solucionar problemas que emanan de la aplicación de normas sanitarias especiales dictadas por el Ministerio de Salud, para enfrentar la pandemia y sus efectos en trabajadores, empresas y organismos administradores.

Por todo ello, en IST, no obstante los complejos escenarios que abre la pandemia y la posterior recuperación sanitaria y económica del país, miramos con confianza nuestra capacidad de enfrentar los desafíos del futuro. A la vez, ratificamos nuestra convicción en que el sistema de mutualidades es eficiente aún en condiciones profundamente adversas.





En otras palabras, el sistema de mutualidades chileno ha demostrado que está plenamente vigente.

Lo respaldan:

- Su permanencia en el tiempo, prácticamente sin cambios sustanciales a la normativa.
- Su gran legitimidad social como modelo de asociación público — privada.
- Sus indicadores de excelencia en el servicio, los que apuntan a importantes logros.

¿Qué explica el éxito del modelo de mutualidades y su permanencia en el tiempo?

Es simple, la Ley 16.744 contiene un conjunto de incentivos coherentes entre sí que orientan a los actores hacia la dirección correcta. Revisemos:

- Directorios paritarios, integrados en partes iguales por directores elegidos por las empresas adherentes y directores elegidos por integrantes laborales de los CPHS. Ello otorga a los trabajadores un importante nivel de participación. En el IST, tenemos el convencimiento, derivado de más de sesenta años de experiencia, que los CPHS son un pilar básico de la seguridad en la empresa y que, a su vez, los directores elegidos por esos comités son un soporte básico de los gobiernos corporativos de los organismos administradores y de la legitimidad social del sistema de mutualidades.
- No hay fines de lucro y todo excedente se reinvierte en el sistema, lo cual se orienta a que el cien por ciento de los aportes sociales tengan un destino social.
- Roles bien definidos. La responsabilidad por la seguridad radica en el empleador. La mutualidad por su parte tiene una obligación integral de asesorar en prevención, curar, y pagar la remuneración del trabajador accidentado y su pensión, si el caso lo amerita. Esto incentiva a la mutualidad a colaborar para que el empleador evite los accidentes.
- Un grado importante de solidaridad ya que todo accidentado recibe una atención médica de excelencia, sin copago alguno, independiente del aporte de su empleador al sistema.

- Autonomía de gestión, lo que induce a la diferenciación de los oferentes, a la innovación, el mejoramiento continuo y a una competencia entre mutuales.
- Cotizaciones reguladas por la autoridad que consideran un componente solidario y recargos a la empresa, si aumenta su accidentabilidad. Ello es un incentivo a que el empleador proteja a sus trabajadores. Al mismo tiempo, el nivel de tarifas responde a un nivel muy cercano al equilibrio lo que, con costos médicos crecientes, obliga a la mutualidad a buscar eficiencia en forma continua, para asegurar en el tiempo los excedentes operacionales que requiere para invertir en mejoras de todo tipo en beneficio de sus adherentes.
- Competencia leal entre mutualidades, a lo que se agrega como oferente y competidor una entidad estatal, el ISL.
- Fiscalización colaborativa orientada a resultados.

Ese conjunto de incentivos coherentes que generan eficiencia y legitimidad social, probablemente, fueron los que llevaron al Presidente Eduardo Frei Montalva, en el mensaje de la Ley 16.744, refiriéndose a las mutualidades de seguridad, a señalar:

«Estos organismos, por otra parte, que serán administrados paritariamente por representantes de los empleadores y de los trabajadores, se transformarán en instrumentos magníficos de desarrollo comunitario, permitirán una efectiva participación del pueblo organizado en la dirección de las estructuras administrativas que la sociedad destaca para su protección; y, lo que es también de suma importancia, serán estructuras que introducirán un elemento humanizador en las relaciones entre el individuo y el organismo destinado a otorgarle sus prestaciones de seguridad social.»

Estimados adherentes, cuando visualizamos los enormes y alarmantes desafíos que enfrenta Chile en temas como desempleo, inversión pública y privada, sistemas de salud, sistema de pensiones, sistemas de protección al adulto mayor, todo ello en ambiente de desconfianza en las instituciones, polarización política y de una enorme incertidumbre, por definición contraria a la necesaria inversión, resulta válido preguntarse si podemos extraer algunas enseñanzas de los incentivos y principios que

estructuraron un sistema exitoso y de alta validación social como el de las mutualidades de seguridad de la Ley 16.744. El Directorio paritario de IST sostiene que sí es válido, necesario y constructivo.

Algunas reflexiones sobre el tema:

- En algunas áreas de la economía, en especial en la social, la asociación público—privada puede y debe tener un papel relevante en combatir la incertidumbre, atraer inversión, gestión y competencia, y el sistema de mutualidades ha demostrado ser un gran ejemplo de encuentro de lo público y lo privado.
- Los más de sesenta años de experiencia en administración paritaria del sistema de mutualidades pueden aportar ideas relevantes respecto a participación, permanencia y validación social.
- Por su parte, la Superintendencia de Seguridad Social, sin duda, puede aportar su experiencia de cómo un organismo contralor debe ir modernizándose con la misma o igual velocidad que sus controlados.
- Vivimos momentos en que la sociedad, en forma creciente, considera que el objetivo de las empresas va más allá de obtener resultados económicos y que la empresa debe tener un papel mucho más allá de su core bussiness. Esto abre un interesante campo a nuevas asociaciones público—privadas, sin fines de lucro.

Estas reflexiones son compatibles con nuestra visión «con la vida al centro», que sostiene que las empresas deben avanzar hacia modelos para gestionar y promocionar culturas de cuidado. Ello implica generar ambientes interrelacionales, donde las personas se ven, se conocen y se escuchan.

El convencimiento de la necesidad de un cambio de mirada crece en el mundo a nivel de autoridades, académicos, empresas y agrupaciones laborales.

Los invito a revisar la conferencia que el mes de mayo pasado diera en ICARE el profesor del MIT Otto Scharmer, quien es autor de varios libros y creador de la **“Teoría U”**. (<https://mailchi.mp/icare/otto-scharmer-1357456?e=29e3ac7370>)

Según tal teoría, en el mundo actual se viven tres brechas: la ambiental, la social y la personal. Ellas son un reflejo o punta del iceberg de problemas que afectan a las estructuras, los paradigmas de pensamiento y a las fuentes de creatividad que nos llevarán rápidamente a la base de la U. Salir de ahí, según Scharmer, requiere que:

- Las personas, empresas y instituciones (entre ellas las educativas) pasen de un modelo EGOCÉNTRICO a un modelo ECOCÉNTRICO.
- **Ese cambio implica mente abierta, CORAZÓN abierto y voluntad abierta.**

La coincidencia con nuestra visión **“con la vida al centro”** es obvia y nos alienta a seguir por la senda de cambio que hemos diseñado.

Finalmente, y en nombre del Directorio del IST, agradezco y felicito a la Gerencia General, ejecutivos y todas y todos los colaboradores a lo largo del país, quienes se desempeñan en las áreas de Prevención, Médica, Administrativas y Fiscalía.

Muchas Gracias.

Rodolfo García Sánchez
Presidente del Directorio





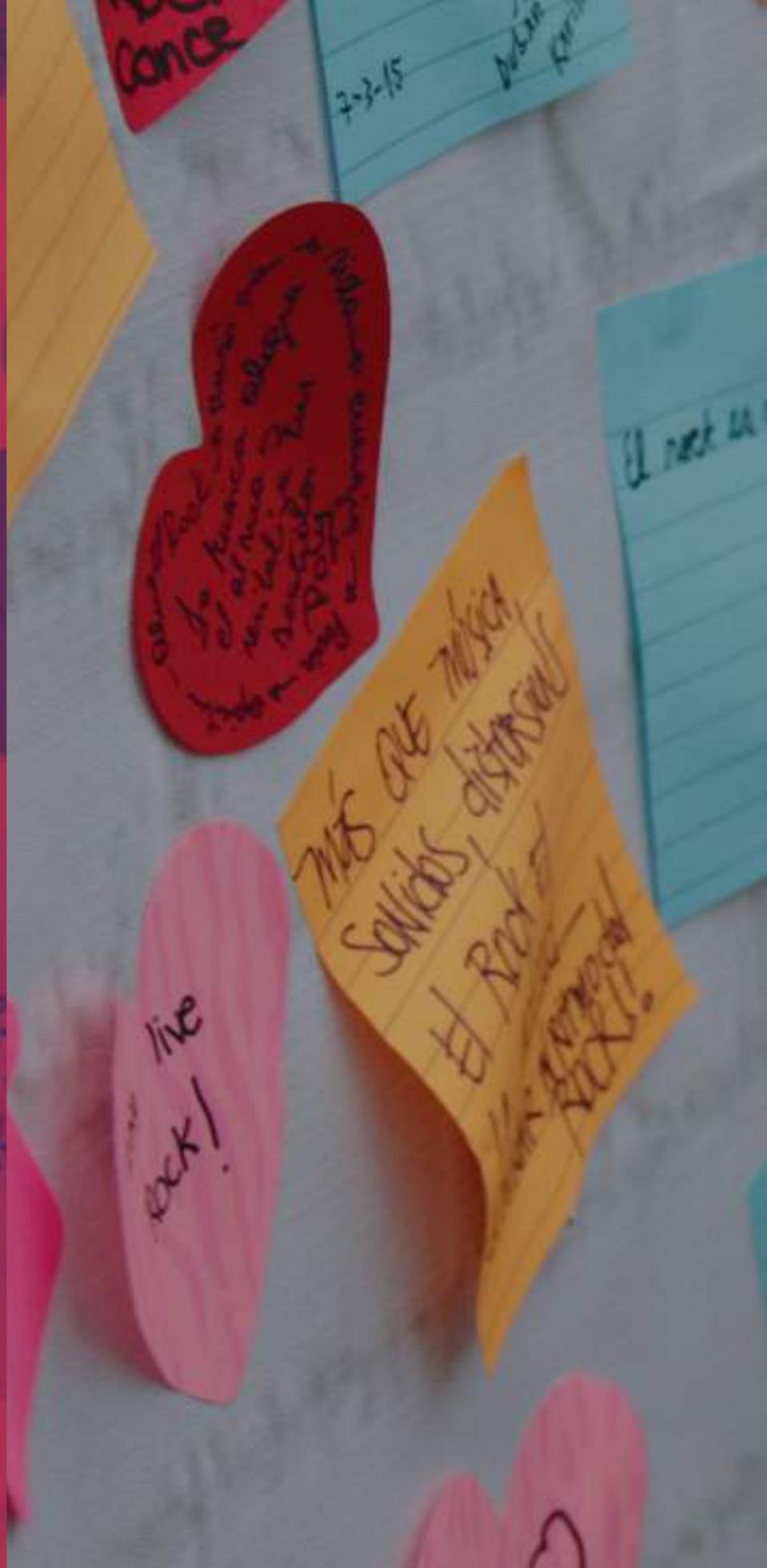


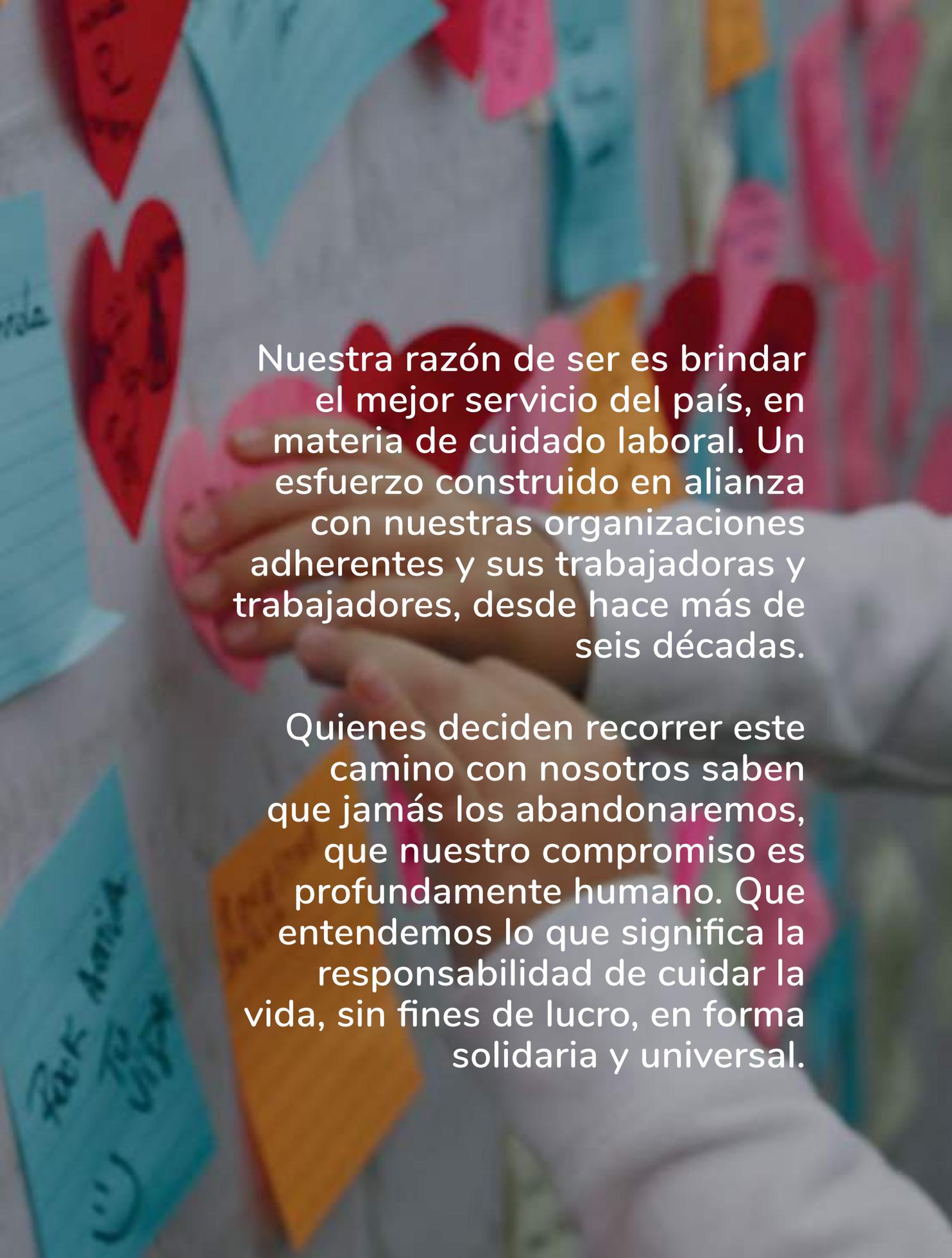
quiénes somos



ist

tu mutualidad!





Nuestra razón de ser es brindar el mejor servicio del país, en materia de cuidado laboral. Un esfuerzo construido en alianza con nuestras organizaciones adherentes y sus trabajadoras y trabajadores, desde hace más de seis décadas.

Quienes deciden recorrer este camino con nosotros saben que jamás los abandonaremos, que nuestro compromiso es profundamente humano. Que entendemos lo que significa la responsabilidad de cuidar la vida, sin fines de lucro, en forma solidaria y universal.





ist

Tu mutualidad!

nuestro origen
y sus pilares
históricos



ist

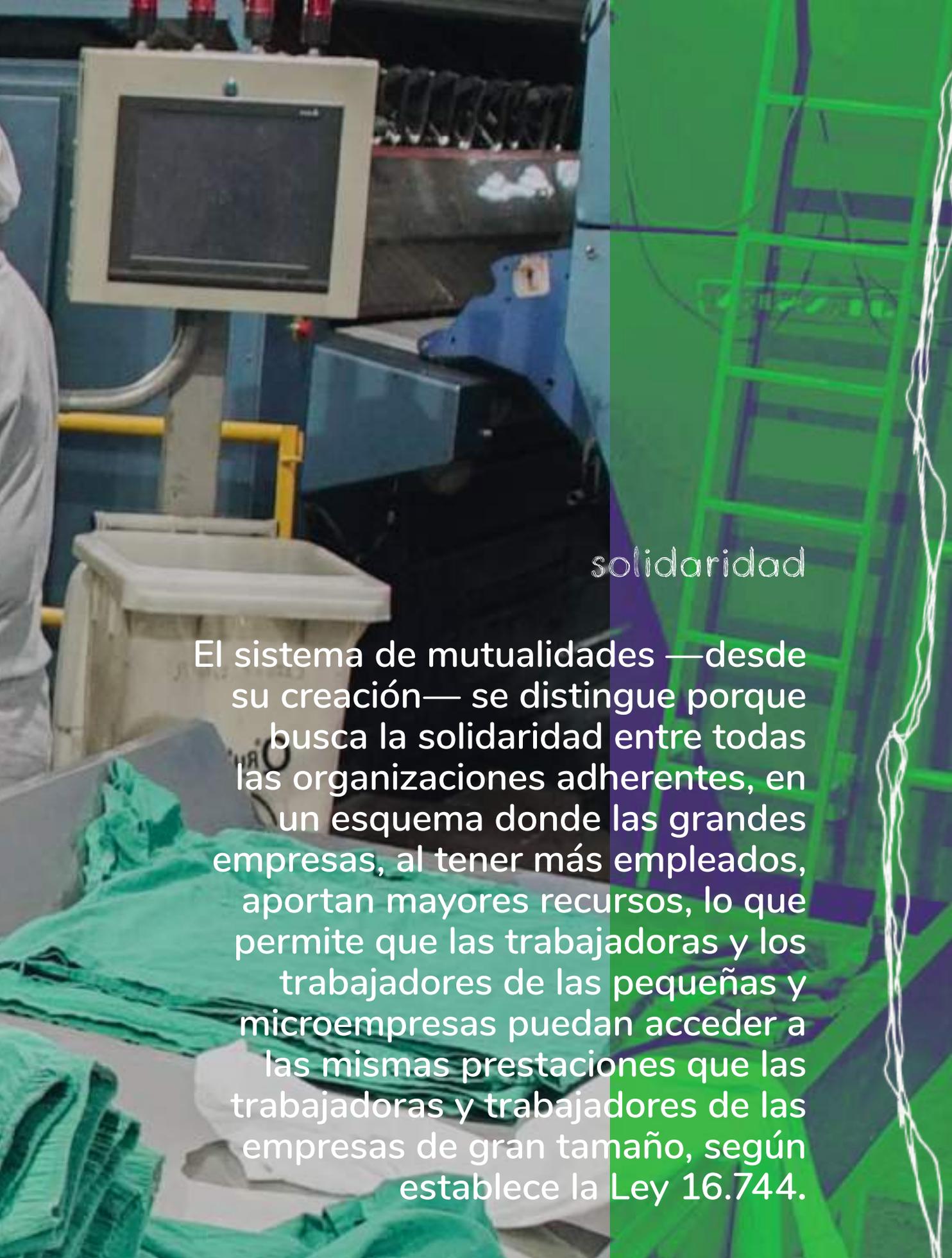
Tu mutualidad!

solidaridad, universalidad y
sin fines de lucro.

Las mutualidades son organizaciones intermedias de la sociedad, dirigidas por un directorio generado por los beneficiarios de sus servicios. Se constituyen paritariamente entre trabajadores pertenecientes a los CPHS y los ejecutivos de las organizaciones adherentes.

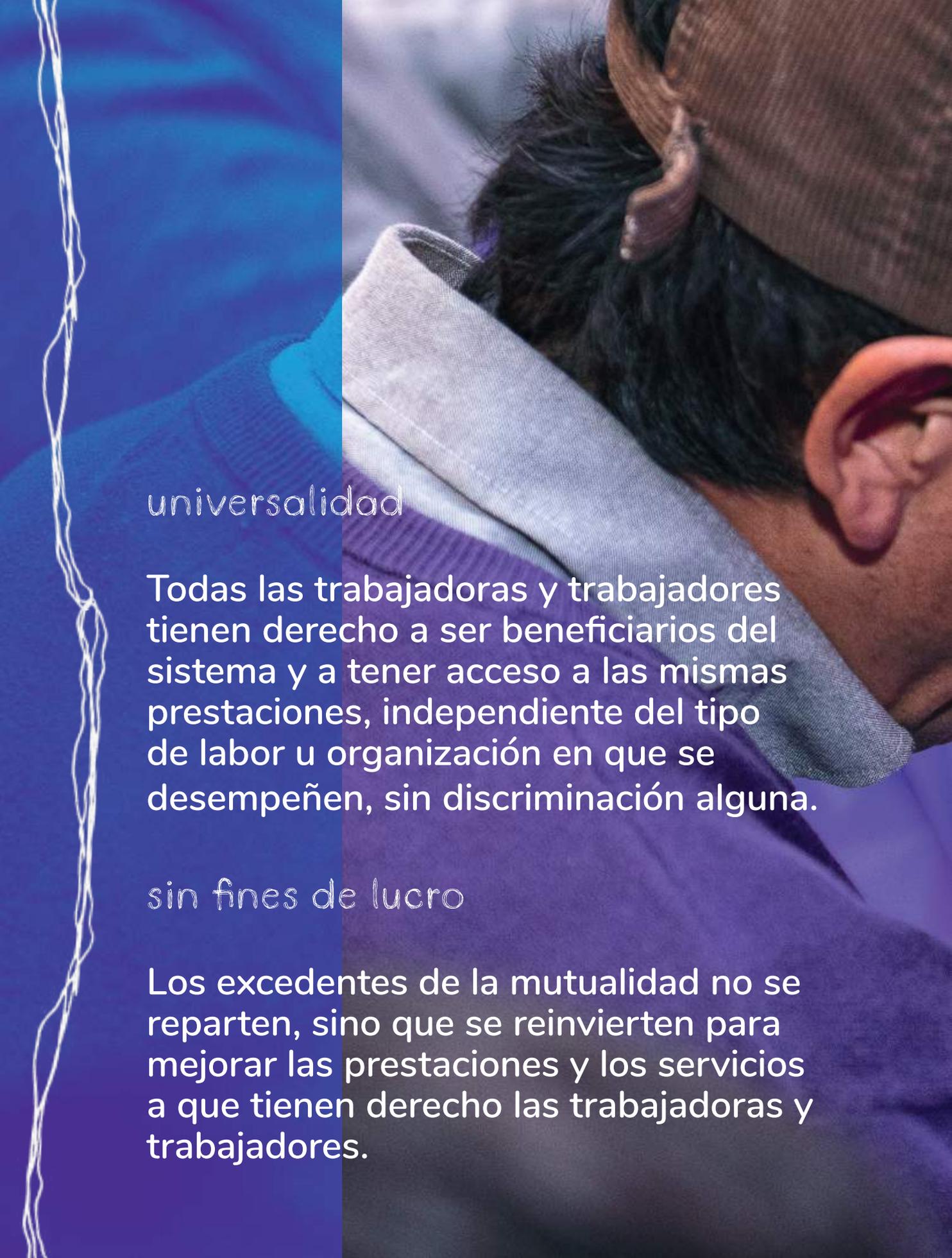






solidaridad

El sistema de mutualidades —desde su creación— se distingue porque busca la solidaridad entre todas las organizaciones adherentes, en un esquema donde las grandes empresas, al tener más empleados, aportan mayores recursos, lo que permite que las trabajadoras y los trabajadores de las pequeñas y microempresas puedan acceder a las mismas prestaciones que las trabajadoras y trabajadores de las empresas de gran tamaño, según establece la Ley 16.744.



universalidad

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser beneficiarios del sistema y a tener acceso a las mismas prestaciones, independiente del tipo de labor u organización en que se desempeñen, sin discriminación alguna.

sin fines de lucro

Los excedentes de la mutualidad no se reparten, sino que se reinvierten para mejorar las prestaciones y los servicios a que tienen derecho las trabajadoras y trabajadores.



1. I love my family
2. I love my community
3. I love my country

include

ist
included!



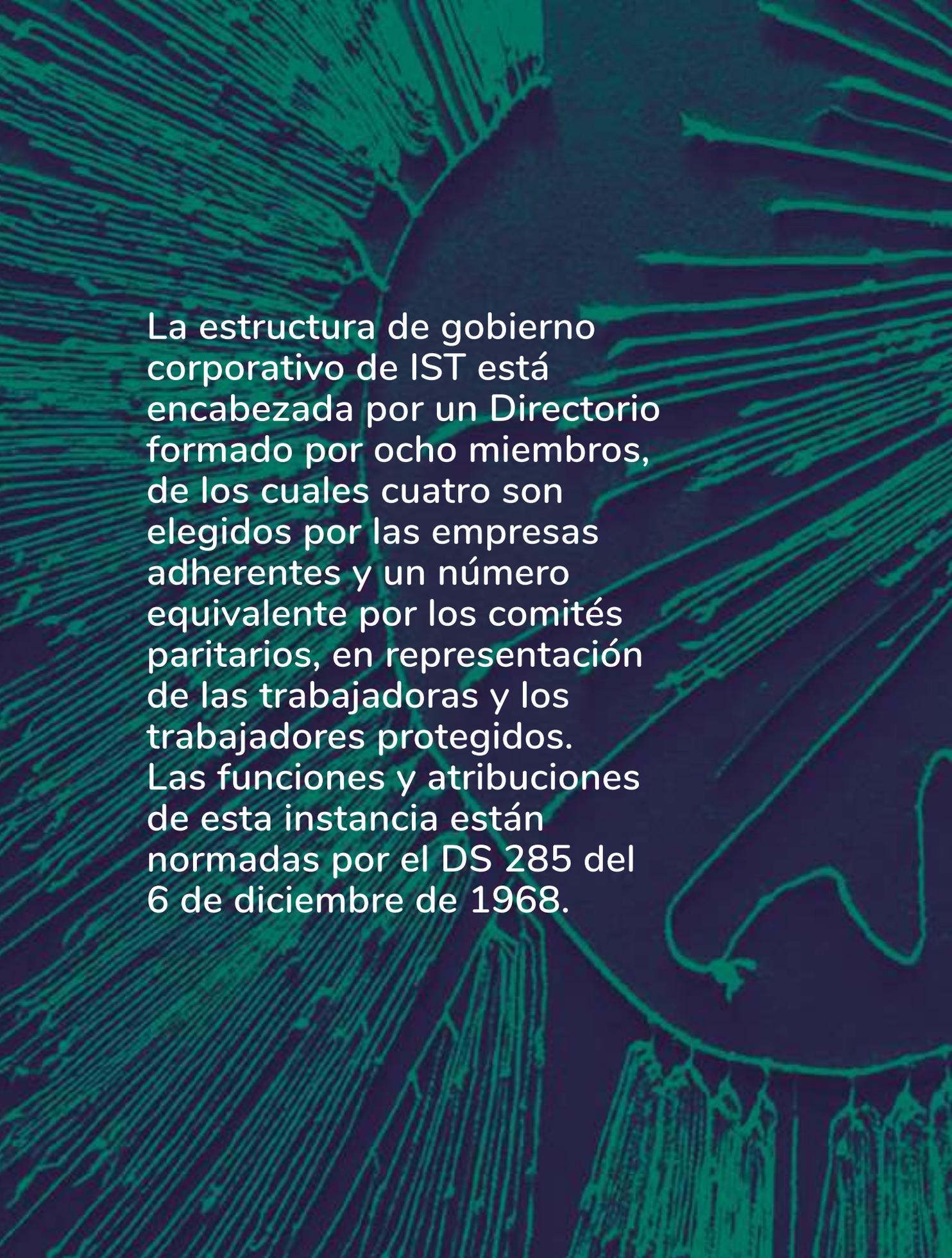
ist

Tu mutualidad!

nuestros valores

Cercanía, respeto, empatía y persistencia son los valores que construyen nuestra identidad. Buscamos permanentemente humanizar nuestra relación con las organizaciones adherentes, cuidar la vida, comprender las particularidades de cada situación y perseverar en el compromiso de lograr entornos laborales que contribuyan al desarrollo de las organizaciones adherentes y de sus trabajadoras y trabajadores.





La estructura de gobierno corporativo de IST está encabezada por un Directorio formado por ocho miembros, de los cuales cuatro son elegidos por las empresas adherentes y un número equivalente por los comités paritarios, en representación de las trabajadoras y los trabajadores protegidos. Las funciones y atribuciones de esta instancia están normadas por el DS 285 del 6 de diciembre de 1968.



gobierno
corporativo



directorío
2019



de izquierda a derecha:

Rodolfo García Sánchez, Pedro Farías Rojas, Nancy Díaz Oyarzún, Juan Eduardo Izquierdo Íñiguez, Pilar Fuentes Estay, Guillermo Zedán Abuyeres, Victoria Vásquez García y Augusto Vega Olivares.

Estamento empresarial

Titular : Sr. Rodolfo García Sánchez
Empresa : Sociedad Consultores Logos Ltda.
Suplente : Sr. Cristián Neuweiler Heinsen
Empresa : Rhona S.A.

Titular : Sra. Victoria Vásquez García
Empresa : Transportes Alberto Vásquez Vásquez Ltda.
Suplente : Sr. Armando Ansaldo Vaccari
Empresa : Transportes San Juan Ltda.

Titular : Sr. Juan Eduardo Izquierdo Íñiguez
Empresa : Servicios Globales de Outsourcing
de Recursos Humanos S.A.
Suplente : Sr. Juan Pablo Barrios Toro
Empresa : Servicios Globales de Outsourcing
de Recursos Humanos S.A.

Titular : Sr. Guillermo Zedán Abuyeres
Empresa : Abraham Zedán e Hijos
Suplente : Sr. Sergio Espinoza Segovia
Empresa : Empresas Carozzi S.A.

Estamento laboral

Titular : Sra. Nancy Díaz Oyarzún
Empresa : Transportes Cruz del Sur Ltda.
Suplente : Sr. Gerardo Höger Pereira
Empresa : Transportes Cruz del Sur Ltda.

Titular : Sra. Pilar Fuentes Estay
Entidad : Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota
Suplente : Sra. Carmen Tapia Suárez
Entidad : Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota

Titular : Sr. Augusto Vega Olivares
Empresa : Agencias Universales S.A.
Suplente : Sr. Jorge Fernández Araya
Empresa : Agencias Universales S.A.

Titular : Sr. Pedro Farías Rojas
Empresa : Sazo Marengo, Gilberto Alexis
Suplente : Sr. Galvarino Valenzuela Liebbe
Empresa : Agencias de Aduana
Juan Carlos Sthepens Valenzuela

Comités de Directorio

Comité de Gestión

Sr. Juan Eduardo Izquierdo I.
Sra. Victoria Vásquez G.
Sr. Guillermo Zedán A.
Sr. Augusto Vega O.
Sra. Pilar Fuentes E.
Sr. Jorge Fernández A.
Presidente: Juan Eduardo Izquierdo I.

Comité de Estrategia, Prevención y Aspectos Técnicos

Sr. Rodolfo García S.
Sr. Cristian Neuweiler H.
Sr. Sergio Espinoza S.
Sra. Nancy Díaz O.
Sr. Pedro Farías G.
Sra. Pilar Fuentes E.
Presidente: Sr. Rodolfo García S.

Comité de Auditoría

Sr. Guillermo Zedán A.
Sra. Victoria Vásquez G.
Sra. Nancy Díaz O.
Sr. Augusto Vega O.
Presidente: Sr. Guillermo Zedán A.

Comité de Riesgos

Sr. Rodolfo García S.
Sr. Juan Eduardo Izquierdo I.
Sr. Cristian Neuweiler H.
Sr. Sergio Espinoza S.
Sr. Pedro Farías G.
Sr. Jorge Fernández A.
Presidente: Sr. Rodolfo García S.

Comité de Ética

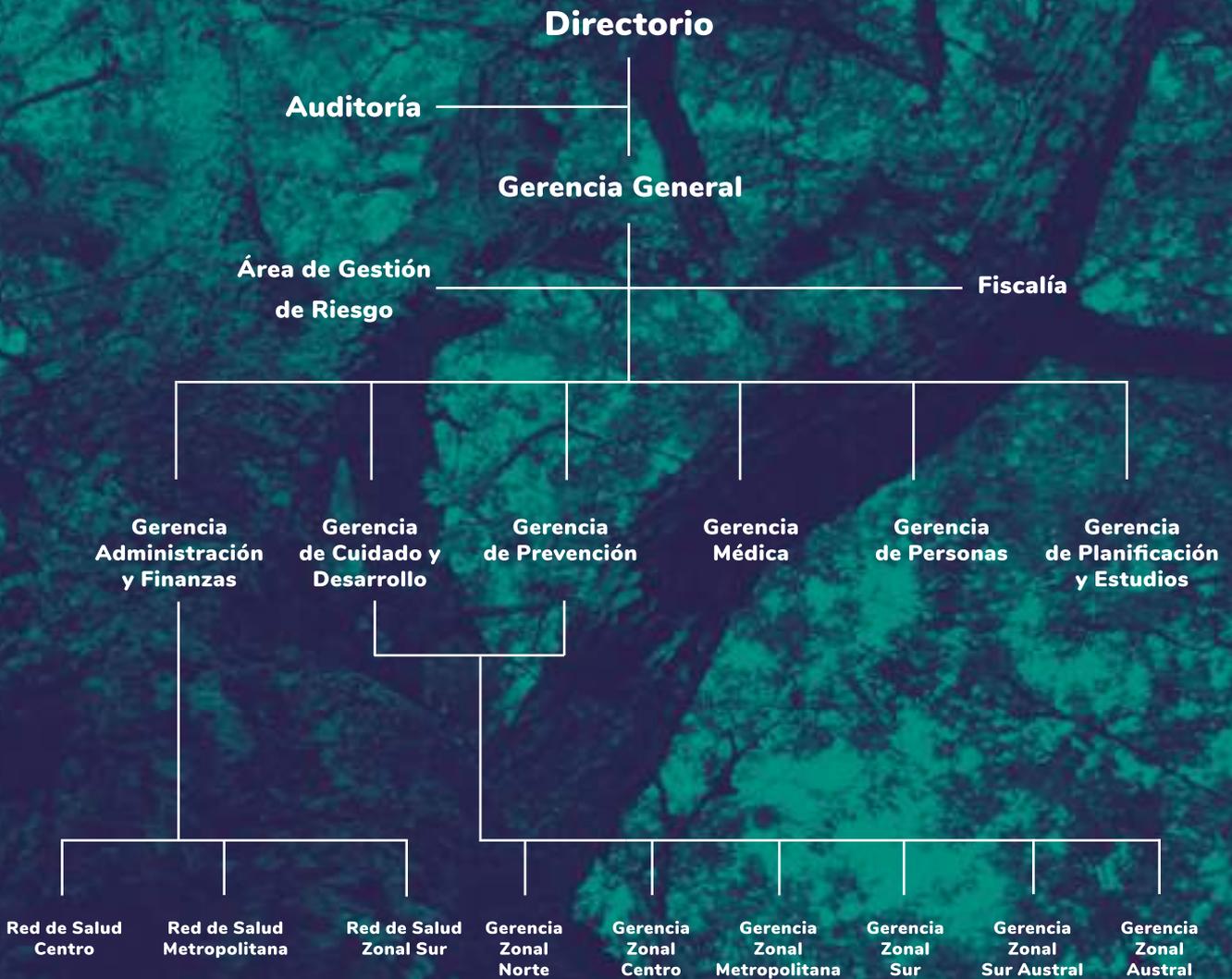
Sr. Rodolfo García S.
Sr. Guillermo Zedán A.
Sr. Augusto Vega O.
Sr. Jorge Fernández A.



ist

tu mutualidad!

organigrama



administración 2020



Gustavo González Doorman
Gerente General
Ingeniero Civil Electrónico
Coach Ontológico



Raúl Rojas Romero
Gerente de Prevención
Ingeniero (E) Químico, MBA, Experto Profesional en
Prevención de Riesgos, Coach Ontológico



Tania Labbé Toro
Gerente de Cuidado y Desarrollo
Psicóloga, MBA
Coach Ontológico Senior



Ignacio Beláustegui Contreras
Gerente de Administración y Finanzas
Ingeniero Civil Mecánico, Magíster en Dirección de
Empresas, Magíster en Gestión



Paulina Cuadra Miño
Gerenta de Planificación y Estudios
Lingüista, Magíster en Sociología



Ernesto Maturana Bascopé
Gerente Médico
Médico Cirujano, Past President Sociedad Chilena de Ortopedia y Traumatología



Marisol Vega Ortiz
Gerenta de Personas
Abogada, Magíster Dirección Estratégica de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional



Carolina Aparicio Puentes
Fiscal (i)
Abogada, Diplomado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Diplomado en Litigación y Nuevos Procedimientos



gerencias zonales



René Vergara Araya
Gerente Zonal Norte
Ingeniero Civil Industrial, Ingeniero en Prevención de Riesgos.



Einer Figueroa Santis
Gerente Zonal Centro Norte
Ingeniero Civil Industrial, Experto en Prevención de Riesgos, Coach Ontológico



Víctor Nicovani Hermosilla
Director Médico Red de Salud Centro
Médico Cirujano, con especialización en Medicina Interna, Nefrología, MBA de Especialización en Salud



Marlene Avilez Cid
Gerente Zonal Metropolitana
Ingeniero en Prevención de Riesgos, MBA, Máster en Dirección de Negocios, Coach Ontológico



Patricia Vergara González
Directora Médica Red de Salud Metropolitana
Médico Cirujano, especialista en Medicina Física y Rehabilitación, especialista en Medicina del Trabajo, Coach Ontológico



Ricardo Tapia Pastene
Gerente Sistemas de Gestión
Ingeniero Civil Mecánico, experto en Prevención de Riesgos, Coach Ontológico



Mario Naves Peirano
Gerente Comercial Metropolitano
Ingeniero Civil Industrial, MBA Master of Business Administration



Enrique Herrera Otto
Director Médico Red de Salud Zonal Sur
Médico Cirujano, con especialización en Traumatología



Pablo Salgado Gómez
Gerente Zonal Sur
Ingeniero en Prevención de Riesgos, Seguridad y Salud Ocupacional, Coach Ontológico



Pamela Muñoz Sánchez
Gerente Zonal Austral
Ingeniero en Calidad, Seguridad y Ambiente, Ergónoma, Coach Ontológico

tiempos de pandemia

Este reporte anual es extraordinario, al igual que los tiempos que vivimos. Pensamos en cerrarlo como habitualmente lo hemos hecho, al 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, el escenario complejo e incierto que se abrió en diciembre en el mundo, y en Chile el 3 de marzo de 2020, nos motivó a exponer en estas páginas los esfuerzos institucionales realizados, para adaptar nuestro trabajo a esta nueva realidad y mantener la calidad del servicio brindado a las organizaciones adherentes.

No es momento todavía de balances. Los aprendizajes, los aciertos o las insuficiencias de nuestro quehacer seguramente serán materia del próximo reporte. No obstante, relatar lo que hemos hecho y cómo lo hemos articulado es un paso necesario para detenernos, mirar y, sobre todo, tomar conciencia de estos meses inimaginables que nos ha tocado vivir.

Hace una década, colocamos el cuidado de la vida al centro de nuestro quehacer, reconociendo que la prevención es una responsabilidad sistémica, donde todo el entorno laboral comparte dicho deber de cuidado.

La situación sanitaria nos obligó a readecuar los procesos de trabajo. Nuestra asesoría de prevención hacia las organizaciones que continuaron funcionando debió adaptar sus procedimientos en terreno a esta nueva realidad, para poder mantener la asesoría a todos nuestros adherentes. Al mismo tiempo, otras y otros de nuestros colaboradores debieron desempeñarse en la primera línea de contención sanitaria en nuestros hospitales, cuidándose para cuidar a otros.



tu mutualidad!

Por otra parte, conscientes de los efectos en la salud mental de las y los trabajadores desarrollamos programas de contención emocional, no sólo dirigidos a quienes operaban en terreno, sino que también al personal que — confinados en sus casas— debieron continuar cumpliendo con sus jornadas laborales.

Todavía hoy no podemos aventurar con precisión los efectos sanitarios, económicos y sociales de esta pandemia. Sabemos que serán graves, en materia de salud, de salud mental, desempleo, pobreza y desigualdad. Sabemos que las mujeres se están llevando una carga desmesurada dada esta situación, pues son mayoría en el personal sanitario. Su tiempo de labor no remunerado se ha triplicado y muchas de ellas están siendo víctimas de violencia intrafamiliar.

Una de las dolorosas paradojas de esta crisis ha sido el distanciamiento físico para evitar los contagios y la paralela y creciente necesidad afectiva y social de hacer comunidad, para superar juntos estos difíciles tiempos.

Por ello, pensamos que el espíritu de este reporte debía representar este anhelo de Anu-dar y enlazar lo que está separado, para cuidar la vida.

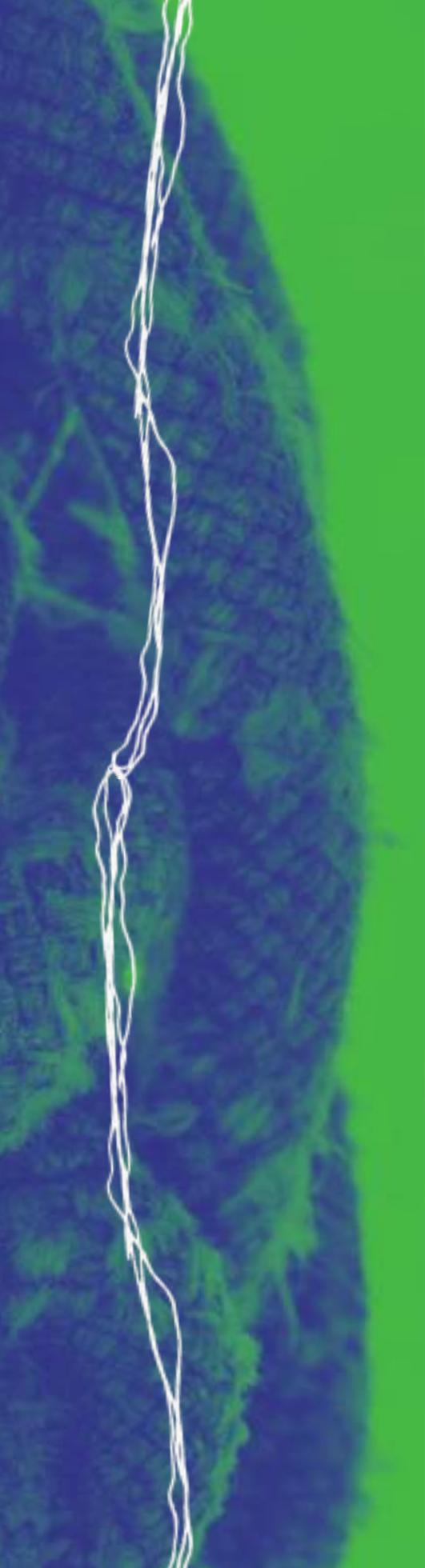
Instituto de Seguridad del Trabajo - IST





An aerial photograph of a city at sunset. The sky is a deep orange and red, with some clouds. In the background, there are mountains. The city below is densely packed with buildings, and the overall color palette is dominated by the warm tones of the sunset.

«debemos
empezar a
cambiar la mirada
y la conciencia,
aprender
a convivir con
todas y todos.»



hitos: un año para comenzar a anudar

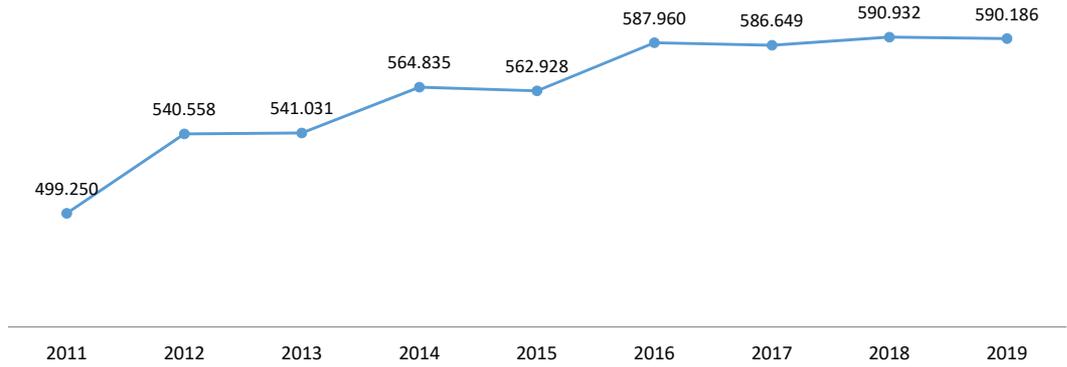
El año 2019 fue probablemente el primero de un período de grandes desafíos nacionales y globales, donde nuestro país y la humanidad enfrentarán el reto de anudar responsabilidades, mancomunar acciones y, sobre todo, articular voluntades, en favor de un mundo más inclusivo y diverso.

En este contexto, queremos compartir con satisfacción que en 2019 IST logró consolidar y profundizar una serie de transformaciones y logros impulsados desde 2011, los que tuvieron siempre el objetivo de entrelazar y humanizar los ambientes laborales, en función de los desafíos en el cuidado de la vida que tenemos en conjunto con nuestras organizaciones adherentes y sus trabajadoras y trabajadores protegidos.

cifras relevantes en 2019

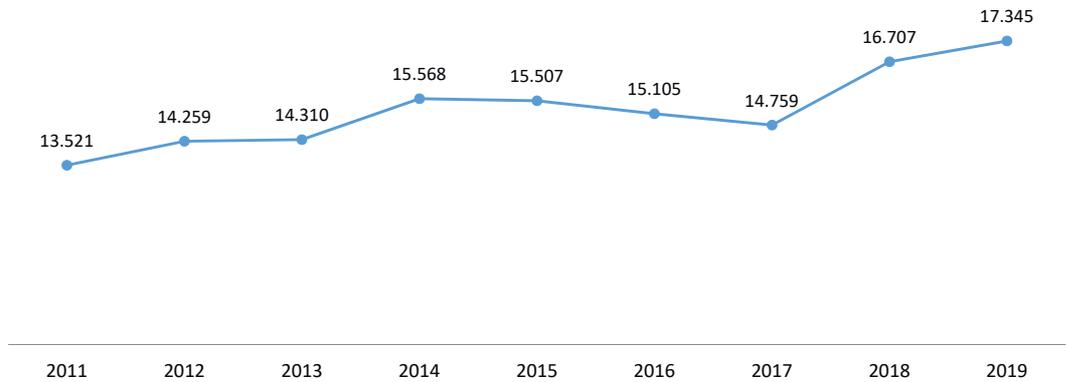
Este proceso de trabajo colaborativo con las empresas adherentes permitió a IST llegar a proteger a más de 590 mil trabajadores a diciembre de 2019, brindándoles un servicio reconocido por la industria como de excelencia y además una cobertura solidaria, universal y sin fines de lucro.

Trabajadoras y trabajadores protegidos



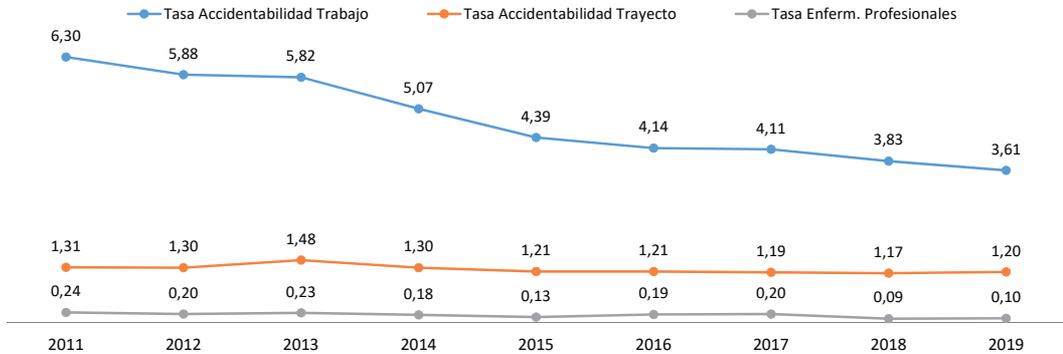
*Trabajadores protegidos a diciembre de cada año.

Organizaciones adherentes



*Organizaciones adherentes a diciembre de cada año.

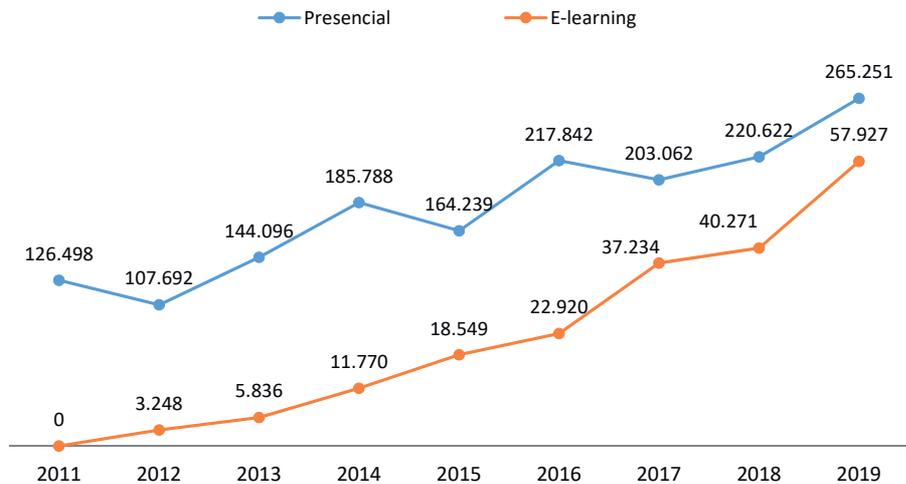
Tasas relevantes



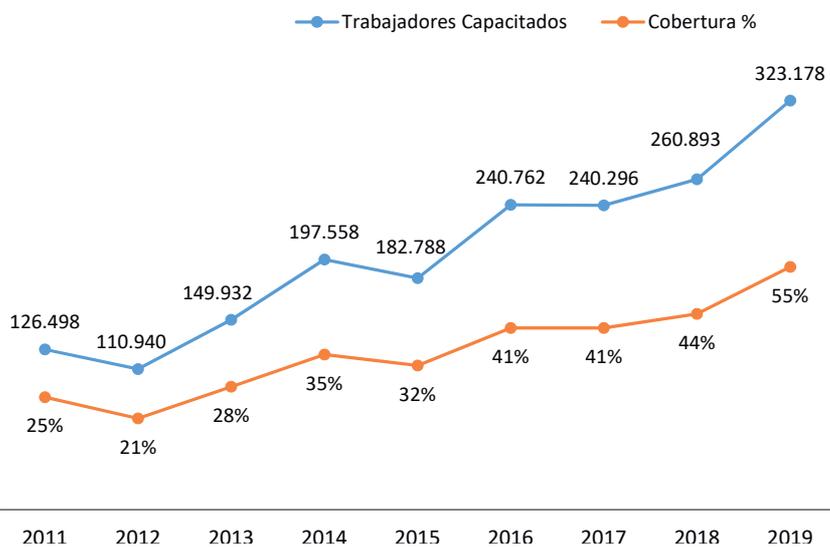
Como resultado de estos esfuerzos y articulaciones, la tasa de accidentabilidad en el trabajo disminuyó de 3,83 a 3,61 por ciento, el porcentaje más bajo de nuestra historia. En términos humanos y sociales, entre 2012 y 2019, este avance implicó reducir en 77.172 el número de accidentes.

Todo esto fue posible gracias a una mirada de cuidado laboral, basada en la construcción de una cultura que ha favorecido la cooperación entre todos los actores del sistema, siempre desde un compromiso ético.

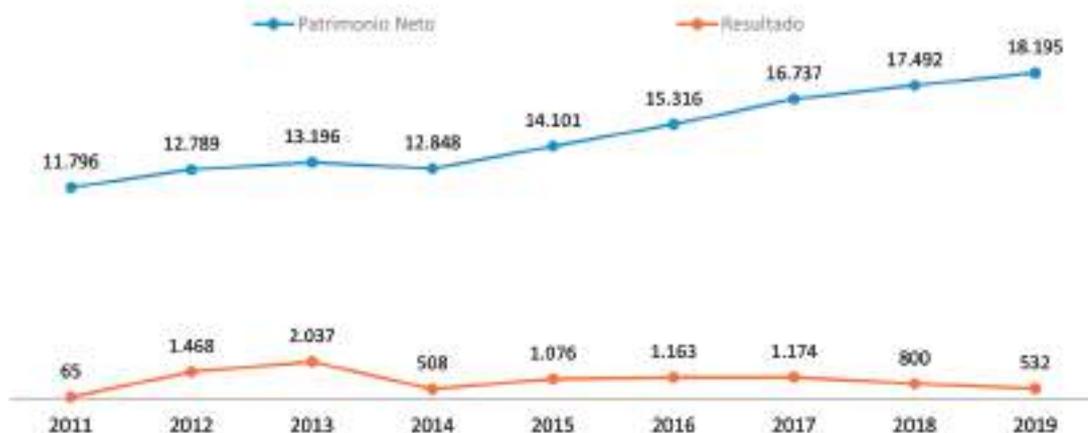
Capacitaciones



Capacitación Total



Resultado-Patrimonio Neto MM\$



Inversiones Fondo de Reserva MM\$



Estos excedentes, que por ley se reinvierten, permiten tanto planificar nuevas capitalizaciones en activos fijos, como ampliar —por ejemplo— las capacitaciones, las que beneficiaron a 323.178 personas en 2019. De ellas 57.927 recibieron su formación a través de metodologías de educación a distancia, cifra inédita en la historia del IST.

El desafío principal para la próxima década, además de consolidar lo alcanzado, es mantener el sello humano y relacional que hemos construido, para así poder enfrentar adecuadamente los desafíos de un mundo cada vez más cambiante y diverso.



ist

tu mutualidad!

IST Clínica Lo Curro,
ubicada en Santa María 5950, Vitacura



nuevo modelo de atención médica IST en la Región Metropolitana

En la búsqueda de una mejora permanente en la calidad y humanidad de nuestro servicio en salud, desarrollamos un modelo de atención desconcentrado, el que supuso ampliar e incorporar tres grandes centros de atención, ubicados estratégicamente en los ejes viales estructurantes de la Región Metropolitana.

En cifras, durante 2019 IST incorporó más de 8.000 metros cuadrados a su red de atención médica, con el objetivo de garantizar un servicio aún más cercano, en favor de las y los trabajadores de nuestras organizaciones adherentes.

Este modelo de atención busca, también, favorecer la especialización y aumentar la comodidad, facilitando el acceso de trabajadoras y trabajadores a los centros de atención principales.

Los exámenes ocupacionales y pre-ocupacionales y los tratamientos kinesiológicos los atenderemos en el Centro de Atención Integral IST Merced, el que ampliamos hasta mil metros cuadrados. Ubicado a dos cuadras de la estación de Metro Bellas Artes, está inserta en el corazón cívico de la capital.



Centro de Atención Integral IST Providencia,
ubicado en Dr. Hernán Alessandri 682,
Providencia



ist

La atención ambulatoria de accidentes, y los posteriores controles, serán atendidos en el nuevo Centro de Atención Integral IST Providencia, el que tiene 1.300 metros cuadrados de instalaciones, distribuidos en seis pisos. Está ubicado a pasos de la estación de Metro Salvador, en un barrio caracterizado por la presencia de múltiples instalaciones de salud.

Los accidentes que requieran hospitalizaciones, en tanto, serán atendidos en la Clínica Lo Curro, la que adquirimos en 2019. Ubicada en avenida Santa María, casi al llegar a la rotonda Lo Curro, cuenta con una infraestructura de primer nivel, en un entorno extremadamente tranquilo. Asimismo, queremos resaltar que nuestra forma de relacionarnos excede nuestras instalaciones. De hecho, se basa también en establecer mesas de trabajo y de coordinación permanente con nuestras organizaciones adherentes.

Centro de Atención Integral IST Merced,
ubicado en calle Merced 472, piso tres, Santiago Centro





premios Tucapel González García

La Superintendencia de Seguridad Social entrega desde 2005 el premio Tucapel González García, en el marco del Mes de la Prevención. El propósito de esta distinción es reconocer a aquellas empresas o instituciones que desarrollan una gestión preventiva de excelencia en el ámbito de los riesgos laborales.

En 2019, se distinguió a cinco organizaciones, de las cuales dos son adherentes de IST. Se trata de empresas con quienes hemos forjado un aprendizaje mutuo y colaborativo a lo largo de los años, del cual nos sentimos profundamente orgullosos y gratificados.
Ellas fueron:

- **Forestal Santa Blanca S.A.**, en la categoría Pequeña Empresa.
- **Guacolda Energía S.A.**, en la categoría Mediana Empresa.



Premios Tucapel González García; Raúl Rojas, Pamela Gana, Juan Manuel González, Rodolfo García, Sebastián Valdés, Claudio Reyes, Francisco Ficara, Javier Caballero, Alex Salvo, Nelson Fernández y Gustavo González



Premio Fundadores IST, Rodolfo García Sánchez, Andrea Zondek Darmstadter, y Gustavo González Doorman.

premio fundadores

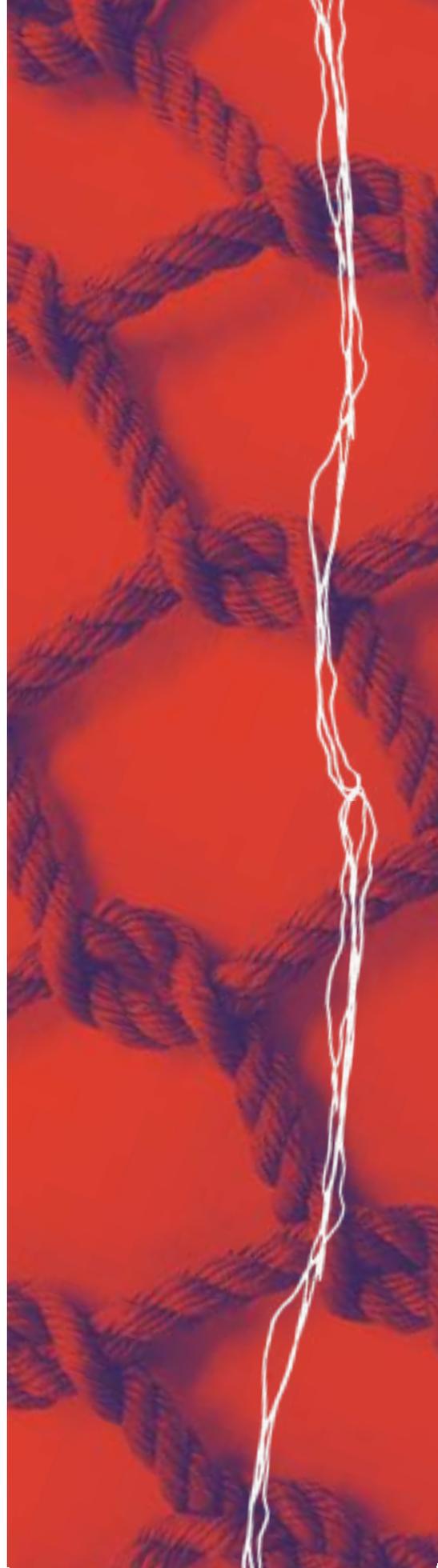
El Premio Fundadores, creado el año 2001 por el Directorio, distingue a aquellas personas que, a través de su trayectoria, han contribuido a llevar la prevención y el cuidado de la vida a más entidades y trabajadoras y trabajadores, manifestando de esta forma una constante preocupación por mejorar la calidad de vida laboral.

Premio Fundadores IST 2019, Andrea Zondek Darmstadter.

Terapeuta Ocupacional, de la Universidad de Chile, Master en Inclusión de Personas con Discapacidad de la Universidad de Salamanca, España, y experta en Responsabilidad Social Empresarial vinculado a temas de discapacidad.

En el año 1985 crea Fundación Tacal. Asume la Dirección del Fondo Nacional de la Discapacidad entre los años 2000 y 2006. Finalizada la gestión en el Fonadis asumió la Dirección Nacional de la Agencia de Cooperación Internacional, AGCI, entre los años 2006 y 2008.

Recibe el premio “Mujer Impacta 2014” y fue premiada en el 2018 por la ONU por “Buenas prácticas de empleabilidad para trabajadores con Discapacidad”.





distinción anual en prevención 2019

La Distinción Anual en Prevención es un acto de reconocimiento que nuestra mutualidad brinda a aquellas personas, organizaciones o empresas que han sobresalido por su trabajo en esta área, en algunos casos logrando períodos sucesivos sin accidentes laborales.

Este año estas distinciones valoraron nuevamente la labor de personas y entidades comprometidas con el desarrollo de espacios laborales más sanos, seguros e inclusivos.

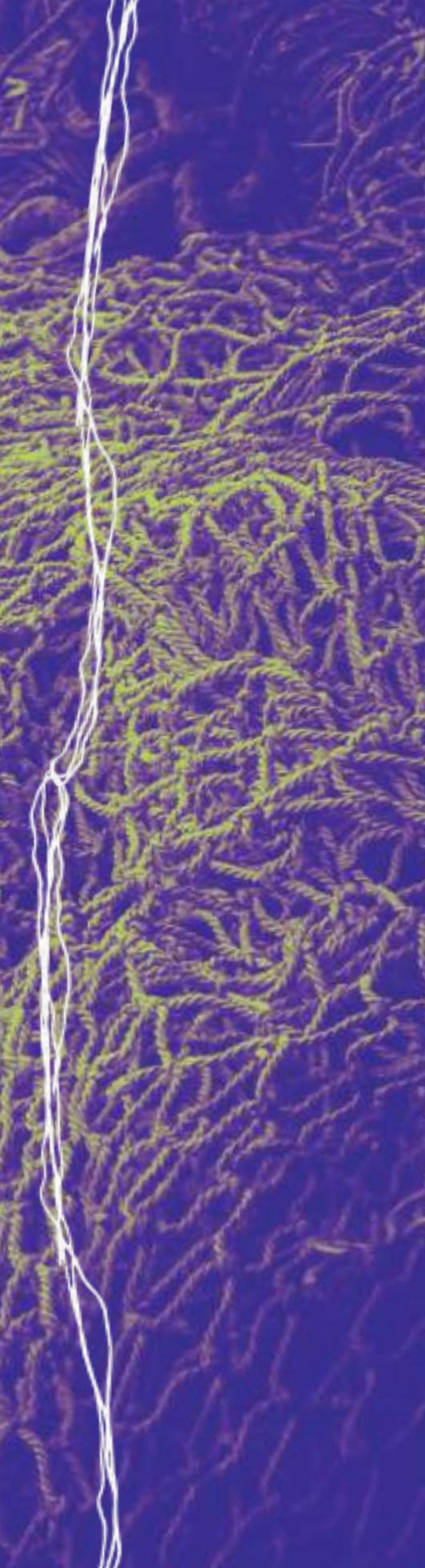
Gran Premio IST

El Gran Premio IST distingue a organizaciones cuya labor ha alcanzado logros relevantes, a través de procesos e innovaciones que nos han permitido lograr aprendizajes colaborativos, los que luego hemos compartido con nuestros demás adherentes.

Gran Premio IST, Metso Chile SpA



Gran Premio IST, Manuel Guzmán, Benjamín Lhorente, Romina Altamirano, Camila Medel, Cristián Fadic, Rodolfo García, Karina Jara, Ricardo Herrera, Virginia Martínez y Gustavo González Doorman.



Distinción al mérito

Diseño, Fabricación y Montaje de Estructuras Metálicas Limitada.
Organización de 1 a 25 trabajadores.

Industrial Weatherford International de Chile S.A.
Organización de 26 a 100 trabajadores.

Constructora Vilicic S.A.
Organización de más de 100 trabajadores.



Diseño, Fabricación y Montaje de Estructuras Metálicas Limitada,
Raúl Albornoz, Víctor Gajardo y Pedro Farías



Industrial Weatherford Internacional de Chile S.A., Maximiliano Sepúlveda y Victoria Vásquez



Constructora Vilicic S.A., Claudio Rodríguez y Juan Eduardo Izquierdo



Vital Aguas S. A., Nancy Díaz, Alberto Moreno, Pablo Muñoz, David Soto, Aníbal Espinoza y Juan Gálvez



Compass Catering, Gerardo Cood, Victoria Vásquez, y Joel Morales

Distinción a la excelencia

Vital Aguas S.A.

Organización de 26 a 100 trabajadores.

Compass Catering

Organización de más de 100 trabajadores.





Distinciones a trayectorias y aportes destacados

Aporte Destacado en Prevención, a **Patricio Gutiérrez Sánchez**, técnico tanatólogo del Servicio Médico Legal de la ciudad de Los Ángeles.

Comité Paritario Acción Destacada, a **CPHS de Schwager Service S.A.** - Contrato de Buzones, División El Teniente, Codelco.



Aporte Destacado en Prevención,
Patricio Gutiérrez Sánchez y Pedro Farías



Comité Paritario Acción Destacada,
Mario Mora, Nancy Díaz e Israel Escobar



Distinción Gestión en Prevención; Raúl Rojas, Leopoldo Riquelme, Tania Labbé y Sebastián García



Trayectoria Ejecutiva en el Cuidado de la Vida, Marcela Wilson, Tania Labbe, Paula Coronel, Patricio Olguín y Alvaro Lara

Distinciones a trayectorias y aportes destacados

Distinción Gestión en Prevención, a **Leopoldo Riquelme Alvarado**, de Empresas Carozzi S.A.

Trayectoria Ejecutiva en el Cuidado de la Vida, a **Paula Coronel Kurte** de SMU S.A.





Reconocimiento al Liderazgo Femenino, Esperanza Cueto y Tania Labbé



Reconocimiento Innovación en Prevención, Andrés Bianchi, Daniela Pasten, Claudio Guerrero, Alvaro Guzmán, Sebastián Pérez y Raúl Rojas



Reconocimiento Empresa Inclusiva, Wendoly Balladares, Carlos Isaac, Danitza Gómez, Marcela Godoy, Ingrid Ahumada y Raúl Rojas

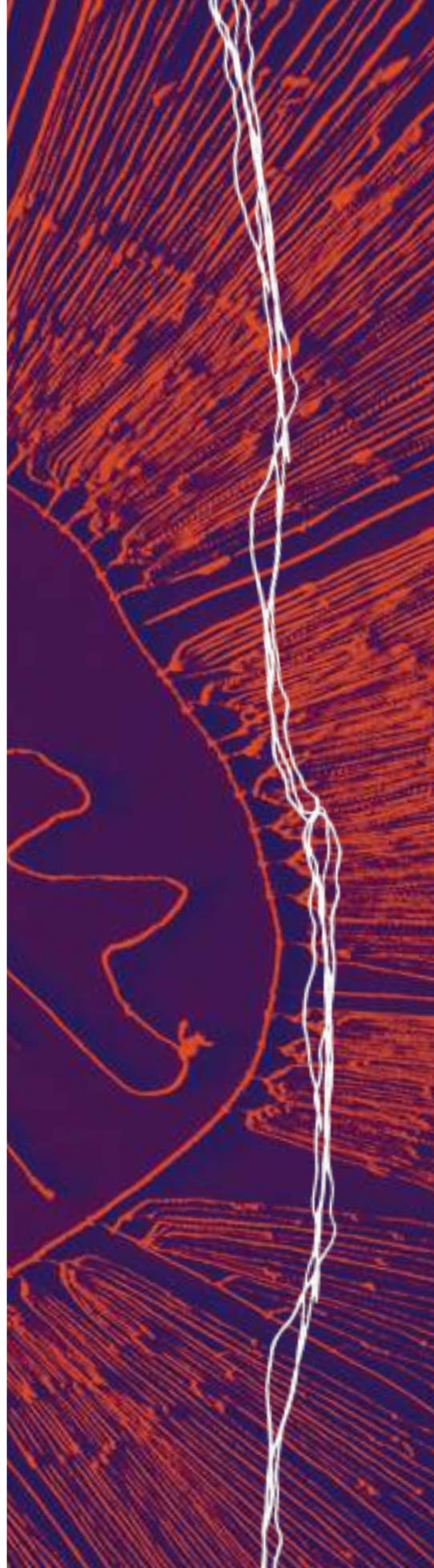
Reconocimiento

Como cada año, el IST reconoce a personas y organizaciones chilenas que han destacado por su aporte al cuidado de la vida, en distintos ámbitos del saber. Los reconocimientos entregados en 2019 fueron los siguientes:

Reconocimiento al Liderazgo Femenino:
Esperanza Cueto Plaza

Reconocimiento Innovación en Prevención:
Banco de Crédito e Inversiones

Reconocimiento Empresa Inclusiva:
Universidad Viña del Mar



premios entregados a IST

Durante el año 2019, nuevamente fue reconocida la labor que IST desarrolla a diario y en terreno con las organizaciones adherentes y sus trabajadoras y trabajadores, en una clara señal de su consistencia en calidad y servicio.

Primer lugar en Experiencia de Servicios Sector Mutualidades del Ranking PXI

En 2019 IST alcanzó el noveno lugar a nivel nacional en el ranking de experiencia de servicios de todas las empresas del país, integrando el selecto Grupo– Excelentes Experiencias, conformado por las doce organizaciones más destacadas del país.

Desde la creación del ranking para las mutualidades, y por segundo año consecutivo, IST obtuvo el Primer lugar en **Experiencia de Servicio** en el ranking PXI – Praxis Xperience Index 2019 para el Sector Mutualidades.



Primer lugar en el Sector Mutualidades en Ranking PXI
Raúl Rojas, Tania Labbé, Rodolfo García y Gustavo González.

Primer Lugar Premio Nacional de Satisfacción de Clientes 2019 entregado por PROCALIDAD

Por tercer año consecutivo IST obtuvo el Premio Nacional de Satisfacción de Clientes en el Sector de Mutualidades, distinción entregada por PROCALIDAD a las instituciones que tienen los mejores indicadores de atención y servicio a sus usuarios, según la opinión de sus propios clientes.

Volver a ganar el premio PROCALIDAD en el Sector Mutualidades demostró que en IST existe un trabajo centrado en el cuidado de la vida, basado en valores de cercanía, perseverancia, solidaridad y respeto, reflejo de nuestra filosofía humanista.

PROCALIDAD fundada hace veinte años por Praxis y la Universidad Adolfo Ibáñez, es una institución privada sin fines de lucro que busca fortalecer la calidad de las empresas nacionales que están enfocadas hacia el cliente.



Premio Nacional de Satisfacción al Cliente PROCALIDAD
Directores y ejecutivos de IST recibiendo la distinción



alianza IST-FIORP

Desde fines de 2019, IST y la Fundación Internacional de Occupational Risk Prevention comenzaron un trabajo de aprendizaje, desarrollo y colaboración. Este espacio de diálogo e intercambio nos ha permitido a ambas organizaciones construir nuevos conocimientos e impulsar acciones conjuntas, en el ámbito del cuidado de la vida.

En este marco, IST fue invitado a participar en el Comité Asesor de la Fundación IORP, institución que ha apoyado el desarrollo de más de 330.000 empresas.

Una de las finalidades de esta iniciativa, que nos entrelaza con organizaciones de Europa y América Latina es profundizar nuestras miradas en prevención laboral. Es un esfuerzo que amplía nuestro acceso al conocimiento y también a buenas de prácticas de distintos países desarrollados.

inclusión

Primer Manual para la Gestión de la Diversidad

En el marco del desarrollo de la ExpoInclusión 2019, realizada en la Estación Mapocho en septiembre, presentamos el manual de gestión *Convivir es diversidad*, documento que entregó una propuesta de trabajo sobre el tema de la diversidad en las organizaciones y que es parte de nuestro esfuerzo constante para poner en valor las diferencias, los talentos y la inclusión.

Asimismo, en el Segundo Congreso Nacional de Inclusión, nuestra gerenta de Cuidado y Desarrollo, Tania Labbé Toro, realizó la presentación *Transformación en la cultura organizacional para la inclusión*, donde abordó la importancia de que las organizaciones se concentren en impulsar una gestión de la diversidad, más allá de las normativas legales, como un esfuerzo permanente, consciente y voluntario.





salud mental

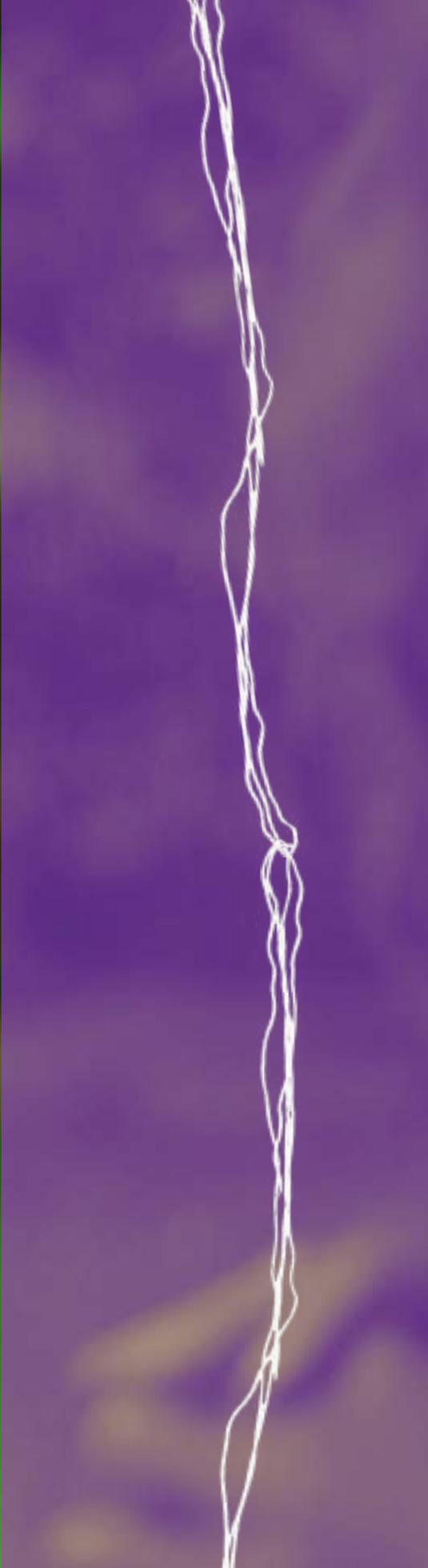
Día Mundial de la Salud Mental Miradas desde los pueblos originarios

En nuestro constante desafío por incluir nuevas miradas, durante 2019 abordamos aquellas que incorporan a los pueblos originarios.

El Día Mundial de la Salud Mental nos reunimos con Margarita Núñez García, educadora mexicana que fue una de las relatoras del VI Festival Mente, Cuerpo y Alma (MCA), realizado recientemente en la Estación Mapocho.

En el encuentro, pudimos dialogar sobre las diferentes perspectivas culturales en torno al cuidado de la vida.

Margarita Núñez García, en el día mundial de la salud mental.





Escuchar

Desde la Gerencia de Cuidado y Desarrollo creemos que una competencia intrínseca de los seres humanos, que posibilita nuestra convivencia social, es la “escucha”. Pero no estamos hablando sólo de oír, estamos hablando de la capacidad de abrirse a otro ser humano y así, descubrir otras formas de ver el mundo y conocer otras experiencias.

Lo anterior nos permite un involucramiento con el otro(s), con su realidad física, social y emocional, lo que se transforma en un “involucramiento” profundo en diversos niveles y dominios.

Se trata de un involucramiento teórico, que da sustento, validez y forma a nuestras reflexiones y miradas sobre el cuidado, surgiendo así lo importante de “escuchar posibilidades” en aspectos técnicos o formas de hacer.

Aparece entonces, intrincado a esto, lo relacional y humano, ese espacio donde el otro es visto como un ser único y diferente, imbuido de misterio, pero también conocido y con una historia común, tras lo cual volcamos nuestras energías y co-construimos un camino.

Desde esta construcción conjunta de una ruta, resaltamos el que dicha escucha ocurre emocionalmente, precisamente en tiempos de estallido social y pandemia, donde el escuchar se ha vuelto un instrumento esencial.

En IST hemos desarrollado procesos de escucha para el apoyo emocional, espacios ampliamente valorados por las y los asistentes y en cuya participación, por medio de conversatorios, encuentros significativos y presencialmente, hemos alcanzado a más de **veinte mil personas a lo largo del país**. Con esta enriquecedora experiencia, podemos decir que el camino recorrido y la escucha permanente han sido fundamentales para aprender y crecer juntos.





Proyecto de investigación de salud mental y satisfacción laboral en Chile

Junto a la Universidad de Valparaíso participamos en el lanzamiento del proyecto de investigación “Factores de riesgos psicosociales; un estudio longitudinal en trabajadores chilenos”, liderado por la académica Viviana Rodríguez, de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso. La ceremonia contó con la presencia del rector Aldo Valle y de nuestro gerente general, Gustavo González Doorman.

La investigación, que considera un cronograma de trabajo de dos años e incluye una población de más de seis mil trabajadores, es parte de un convenio pactado con la Superintendencia de Seguridad Social.

Este estudio adquiere valor especial en psicología de la salud ocupacional, pues sus contenidos apuntan a elaborar un modelo que relaciona variables como la salud mental y la satisfacción laboral de los trabajadores, siempre bajo el fin de disminuir la presencia de riesgos psicosociales.



diálogo con Premio Nobel

Otro de las iniciativas que mantuvimos en 2019 fue el diálogo con personalidades de influencia global. Una de las conversaciones que más nos atrajo fue la entrevista que filmamos en Santiago con el Premio Nobel de Medicina y biólogo celular Randy Skekman.

Dicho encuentro nos permitió reflexionar sobre la importancia del acceso libre al conocimiento y respecto del papel de las emociones en el desarrollo de toda actividad humana, incluida la ciencia.

presencia
en la Antártica

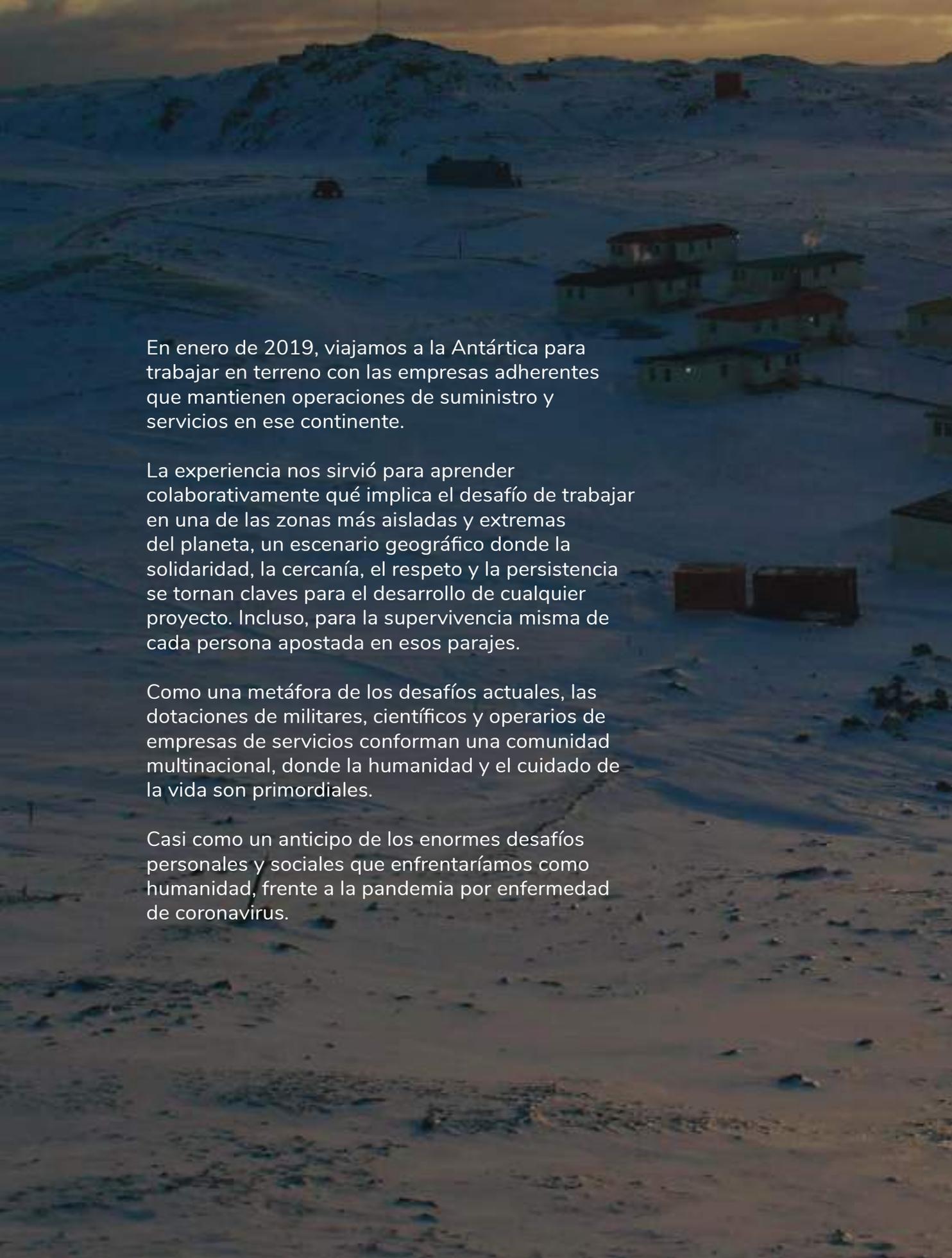


FUERZA AEREA DE CHILE
 **BIENVENIDOS** 
VILLALASESTRELLAS
POBLACIÓN: 29 HABITANTES
ISLA REY JORGE



ist

tu mutualidad!



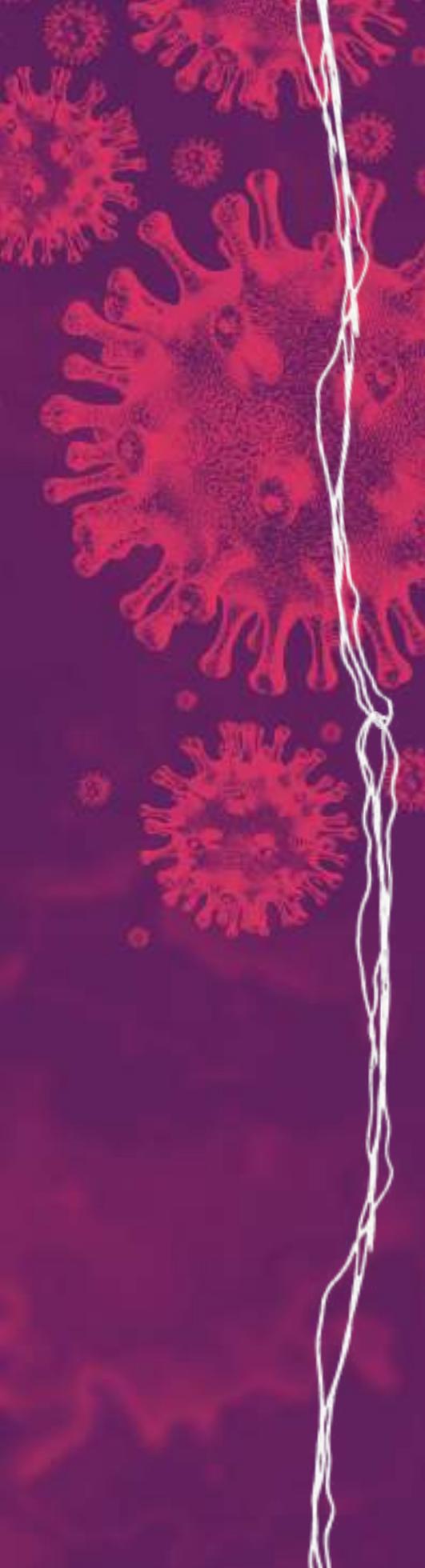
En enero de 2019, viajamos a la Antártica para trabajar en terreno con las empresas adherentes que mantienen operaciones de suministro y servicios en ese continente.

La experiencia nos sirvió para aprender colaborativamente qué implica el desafío de trabajar en una de las zonas más aisladas y extremas del planeta, un escenario geográfico donde la solidaridad, la cercanía, el respeto y la persistencia se tornan claves para el desarrollo de cualquier proyecto. Incluso, para la supervivencia misma de cada persona apostada en esos parajes.

Como una metáfora de los desafíos actuales, las dotaciones de militares, científicos y operarios de empresas de servicios conforman una comunidad multinacional, donde la humanidad y el cuidado de la vida son primordiales.

Casi como un anticipo de los enormes desafíos personales y sociales que enfrentaríamos como humanidad, frente a la pandemia por enfermedad de coronavirus.





COVID-19

La pandemia por la enfermedad del coronavirus implicó un cambio radical en las formas de relacionarnos y organizarnos como sociedad, a nivel mundial y nacional.

En nuestro ámbito, supuso articular nuevas formas de cooperación y apoyo con nuestras organizaciones adherentes y, en especial, con sus trabajadoras y trabajadores protegidos.

Por ello, incluso antes de que se detectara el primer caso en Chile, creamos el Comité de Crisis Covid—19, cuya labor prioritaria fue planificar y desplegar proactivamente los múltiples e inéditos requerimientos que surgieron ante esta emergencia sanitaria.

En este esfuerzo, formamos equipos multidisciplinarios, adoptamos medidas de teletrabajo y aumentamos las capacidades sanitarias de nuestros establecimientos médicos, los que pasaron a integrar una red nacional centros de atención, liderada por el Ministerio de Salud.

También, y quizá lo más complejo, organizamos una acción de apoyo intensivo en terreno, para respaldar los desafíos que enfrentaron las empresas esenciales del país.

En definitiva, nuestro principal desafío fue articular colaborativamente estrategias y prácticas que permitieran encarar la situación en nuestras empresas adherentes, acompañando humanamente a sus trabajadoras y trabajadores.

A través del aprendizaje permanente que nos demandó esta crisis sanitaria, identificamos los sectores de mayor riesgo laboral en aquellas empresas adherentes que debían seguir operando presencialmente, por ser parte de los servicios esenciales de nuestro país. Todo esto siguiendo estrictamente los protocolos del MINSAL.

En total, desplegamos diez mil acciones de apoyo en favor de trabajadores que mantuvieron operaciones en terreno o en teletrabajo.

En cifras, al 30 de junio de 2020, momento de cierre de esta Memoria, la pandemia reportaba ya más de diez millones de contagios en el mundo, con medio millón de fallecidos, según la Organización Mundial de la Salud (OMS). A esta fecha, además, la región de las Américas se ha convertido en una de las regiones críticas de la pandemia en el planeta, con cinco millones de contagios y casi doscientos cincuenta mil fallecidos (247.129 muertes).

En Chile, al momento de escribir estas líneas, las personas contagiadas por coronavirus ascienden a 275.999 y los fallecidos a 5.575.

En definitiva, junto a nuestras organizaciones adherentes, debimos enfrentar un desafío humano inédito, cuyas acciones detalladas reseñamos a continuación.

1. Asesoría para el cumplimiento

- Como organización esencial, desarrollamos en terreno más de dos mil informes de cumplimiento de las normativas COVID—19 para empresas que debieron mantener sus operaciones durante esta crisis.
- Se enviaron además 108.000 correos electrónicos a más de 13.000 organizaciones adherentes, con información referida a actualizaciones legales, medidas preventivas y acceso a información en el portal web del IST.
- Se publicaron 50 documentos y ocho vídeos de apoyo en nuestro portal en Internet, donde también quedaron disponibles las grabaciones de tres streaming.

2. Apoyo en implementación

- Se elaboró la Guía COVID-19, la que abordó los desafíos de las empresas en diez áreas de gestión. Contó con más de quince documentos de apoyo, tales como listas de chequeo; afiches sobre lavado de manos, uso de mascarilla y distancia social; y señaléticas ad hoc.
- Se desarrollaron otros materiales para labores urbanas y de apoyo a empresas esenciales, como pasacalles, lienzos y túneles de lavado de manos.

3. Formación y capacitación

- Se capacitó a más de 5.800 trabajadoras y trabajadores en temas asociados a la prevención del COVID—19 y el teletrabajo, a través de cursos presenciales y vía videoconferencias.
- Se capacitó a más de 7.500 trabajadoras y trabajadores en temas asociados a la prevención del COVID—19 y el teletrabajo, a través de metodologías de educación a distancia.
- Se generaron espacios de cuidado online periódicos, tales como pausas activas o conversatorios, con una cobertura de más de 5.300 trabajadoras y trabajadores.

4. Apoyo frente a casos

- Se desarrolló una estandarización de los procedimientos para actuar ante la aparición de casos de COVID—19, considerando también el seguimiento a contactos estrechos.
- Se implementó una plataforma de apoyo y se brindaron más de 4.800 asesorías, debido a contactos estrechos por esta enfermedad.

5. Apoyo emocional

- Brindamos apoyo emocional presencial a más de 3.000 trabajadoras y trabajadores, a través de diversas metodologías de soporte psicológico.
- Articulamos instancias de apoyo emocional a través de videoconferencias y soportes telefónicos para más de 3.800 trabajadoras y trabajadores.
- Formamos a 265 monitores y jefaturas en apoyo emocional en las empresas.

6. Línea comunicacional

- En el ámbito comunicacional, se fortaleció la producción y circulación de contenidos en nuestro portal y redes sociales relevantes como LinkedIn, Instagram, Twitter, Facebook y Youtube.

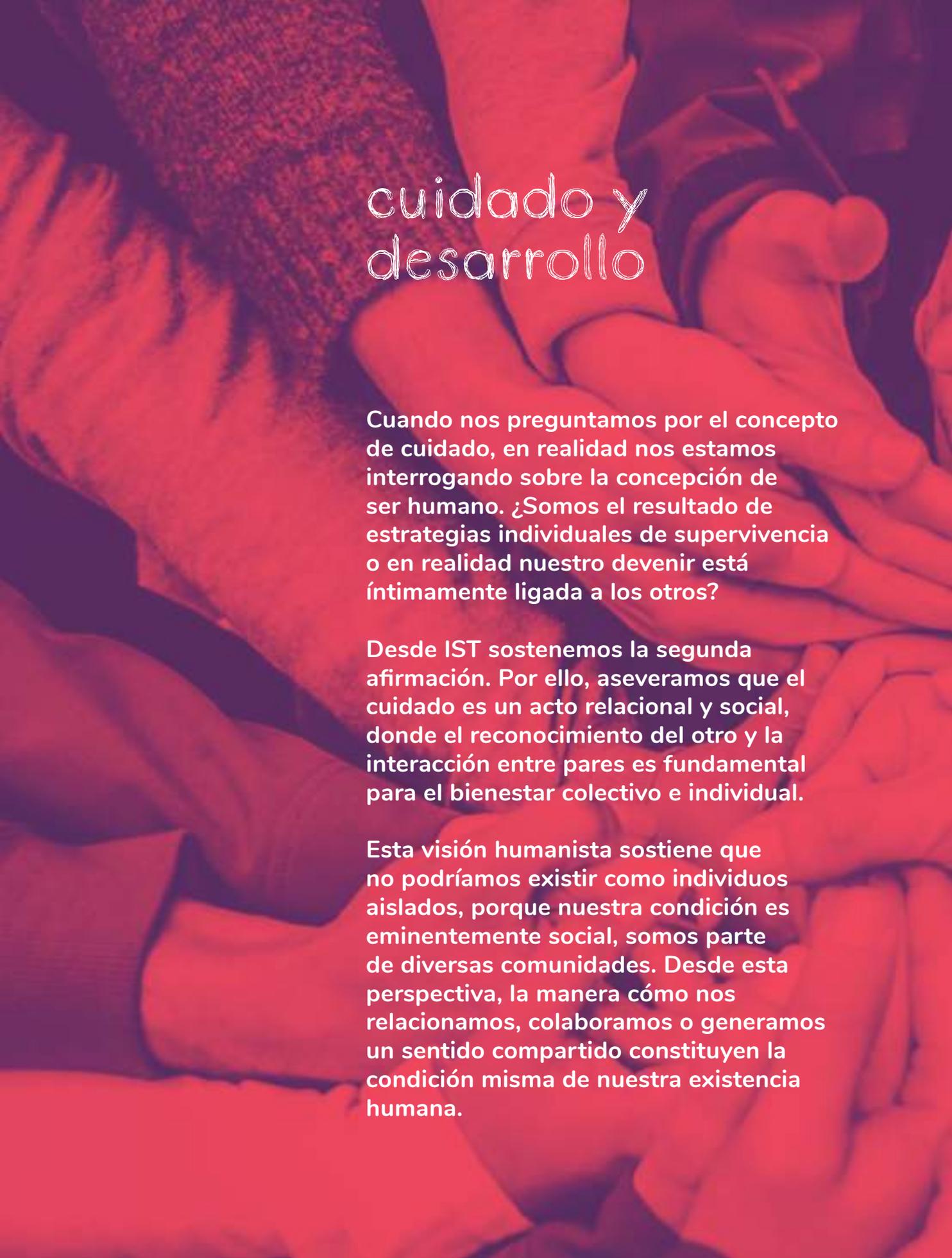
7. Otras actividades

- Se creó un portal dirigido a los CPHS, con materiales de apoyo asociados a buenas prácticas.

- Participación en mesas de trabajo intersectoriales en las que la SUSESO convocó a OAL para desarrollar propuestas respecto a: i) reintegro laboral y reeducación profesional y ii) desarrollo de listas de chequeo COVID-19 para empresas.

- Participación en mesa intersectorial convocada por la CPC, para colaborar en el cumplimiento de estándares COVID-19 por parte de las empresas.



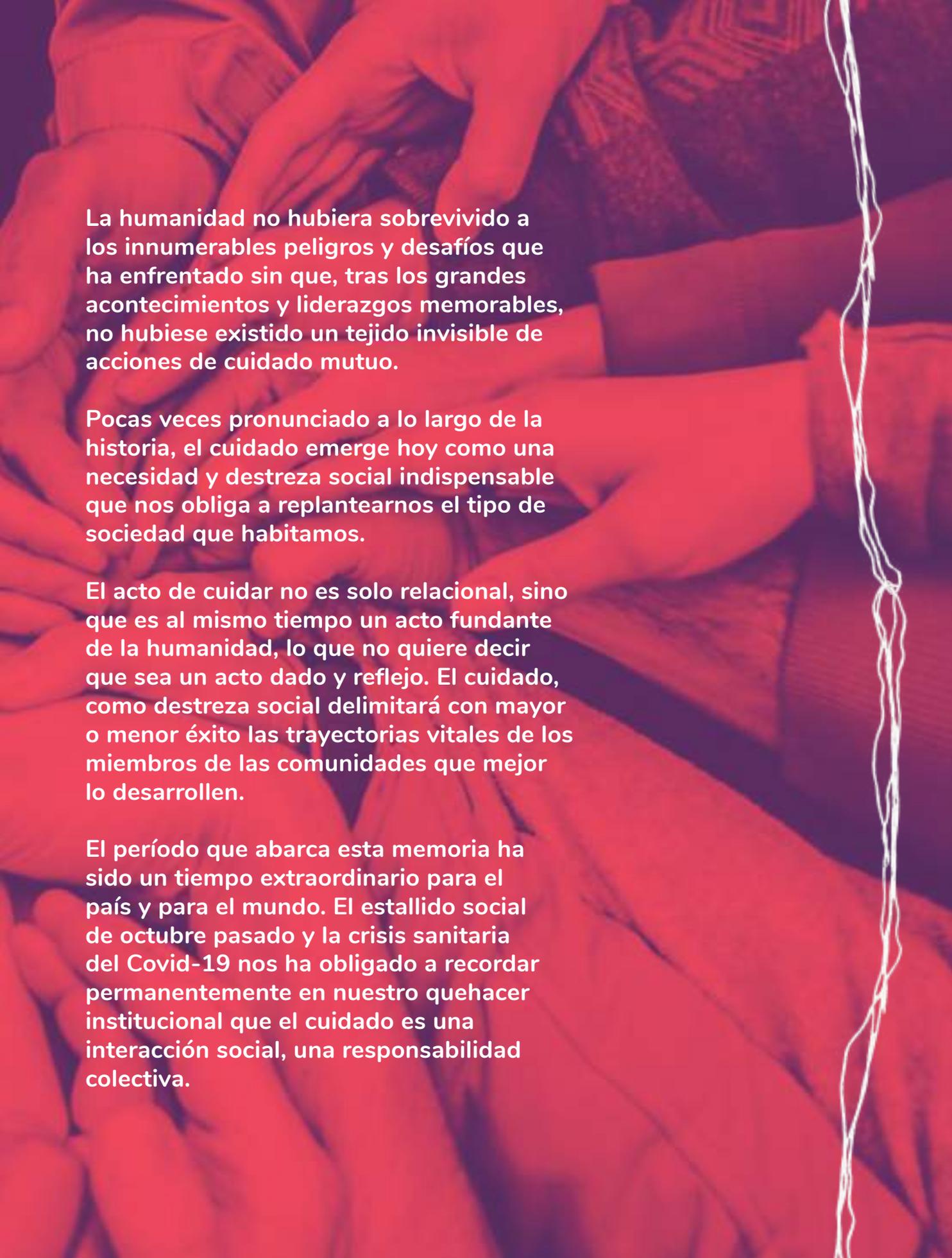


cuidado y desarrollo

Quando nos preguntamos por el concepto de cuidado, en realidad nos estamos interrogando sobre la concepción de ser humano. ¿Somos el resultado de estrategias individuales de supervivencia o en realidad nuestro devenir está íntimamente ligada a los otros?

Desde IST sostenemos la segunda afirmación. Por ello, aseveramos que el cuidado es un acto relacional y social, donde el reconocimiento del otro y la interacción entre pares es fundamental para el bienestar colectivo e individual.

Esta visión humanista sostiene que no podríamos existir como individuos aislados, porque nuestra condición es eminentemente social, somos parte de diversas comunidades. Desde esta perspectiva, la manera cómo nos relacionamos, colaboramos o generamos un sentido compartido constituyen la condición misma de nuestra existencia humana.



La humanidad no hubiera sobrevivido a los innumerables peligros y desafíos que ha enfrentado sin que, tras los grandes acontecimientos y liderazgos memorables, no hubiese existido un tejido invisible de acciones de cuidado mutuo.

Pocas veces pronunciado a lo largo de la historia, el cuidado emerge hoy como una necesidad y destreza social indispensable que nos obliga a replantearnos el tipo de sociedad que habitamos.

El acto de cuidar no es solo relacional, sino que es al mismo tiempo un acto fundante de la humanidad, lo que no quiere decir que sea un acto dado y reflejo. El cuidado, como destreza social delimitará con mayor o menor éxito las trayectorias vitales de los miembros de las comunidades que mejor lo desarrollen.

El período que abarca esta memoria ha sido un tiempo extraordinario para el país y para el mundo. El estallido social de octubre pasado y la crisis sanitaria del Covid-19 nos ha obligado a recordar permanentemente en nuestro quehacer institucional que el cuidado es una interacción social, una responsabilidad colectiva.

cuidando la vida

En este marco, desde la gerencia de Cuidado y Desarrollo estamos abocados, hace más de una década, al desarrollo de habilidades, conocimientos y temáticas que tiene relación con los aspectos relacionales en el ámbito del cuidado de la salud en las organizaciones. Para ello, hemos reunido nuestros espacios de formación para nuestros adherentes, en cinco líneas de trabajo, cuyos avances reseñamos en las páginas siguientes.

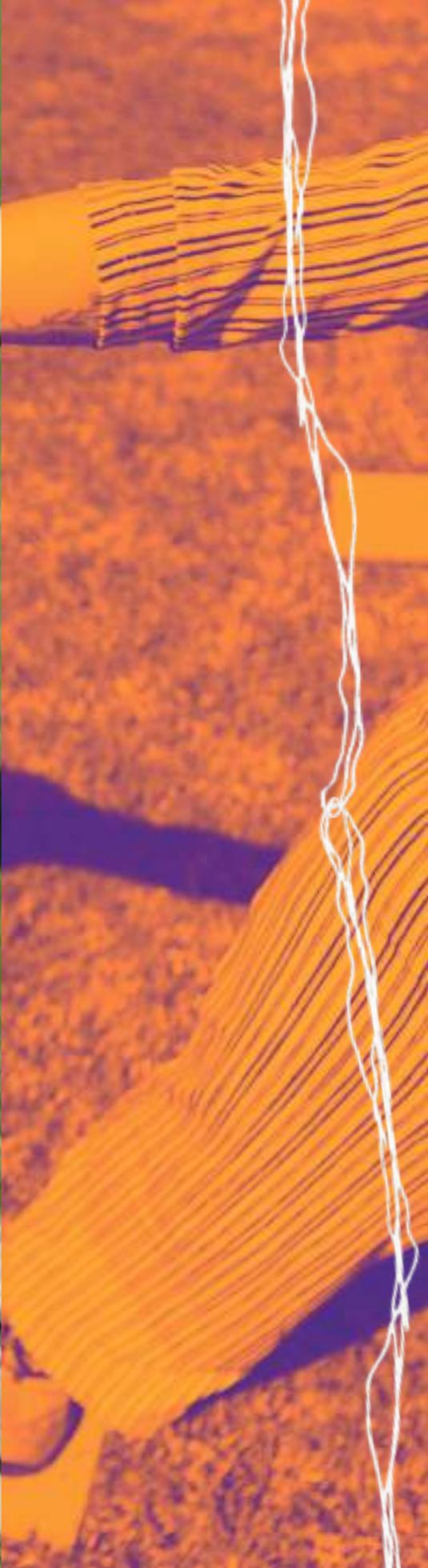
programas de aprendizaje

Son espacios orientados a desarrollar competencias relacionales, comunicacionales y de liderazgo para las distintas instancias y niveles de las organizaciones. Se realizan a lo largo de todo el país y los principales fueron: Competencias comunicacionales para la gestión del supervisor, Estrategias para la contención emocional, Gestión de factores psicosociales, Miradas para la gestión preventiva, Liderazgo colaborativo, Liderazgo femenino para las organizaciones, Liderazgo y sentido, y Competencias para el liderazgo para CPHS, realizado por primera vez en 2019.

talleres participativos

Son espacios de aprendizaje basados en la experiencia, cuyo propósito es la sensibilización y promoción de distintos ámbitos relacionados con el cuidado de las relaciones en el trabajo.

Desarrollados en modalidad presencial y grupal, estos talleres constituyen una intervención que prioriza tres líneas temáticas: cuidado mutuo, liderazgo y competencias comunicacionales.





jornadas de aprendizaje

Son instancias que, a lo largo de todo un día, utilizan metodologías experienciales y participativas, con la finalidad de reflexionar y aportar información relevante en torno a temáticas emergentes o de alto interés para nuestros adherentes.

Esta modalidad se inauguró en 2019, destacando la ejecución de las siguientes jornadas: Liderazgo femenino, Gremios y sindicatos, Expertos, Inclusión y Profundización de factores psicosociales laborales.

encuentros significativos

Son espacios diseñados en forma de charla, taller o conversatorio, en los cuales se invita a personas destacadas nacional o internacionalmente, con la finalidad de profundizar el debate en torno a temas relacionados con el cuidado y el desarrollo humano.

Durante 2019 quisimos abrir diálogos con expertos que nos permitieran comprender y anticipar las grandes tendencias y desafíos de la Humanidad.

Algunos encuentros fueron en formato entrevista, para la realización de cápsulas audiovisuales, como las conversaciones con el Premio Nobel de Medicina Randy Skekman, el psiquiatra Claudio Naranjo y el abogado Juan Carlos Eichholz.

En la modalidad presencial, destacan los encuentros con el doctor Humberto Maturana, el experto en inteligencia artificial Mukundan Govindaraj, la maestra mexicana Margarita Núñez García, el psiquiatra y dramaturgo Marco Antonio de la Parra y el psicólogo Jorge Sanhueza, entre otros.



Doctor Humberto Maturana junto a Patricia Alarcón en Conversatorio



Mukundan Govindaraj, experto en inteligencia artificial en Encuentro Significativo IST

eventos temáticos en torno a la calidad de vida

Constantemente estamos realizando, junto a otras áreas de IST y otras Instituciones a nivel nacional, distintos tipos de encuentros sobre temáticas que requieren una mirada interdisciplinaria que aporta desde distintos prismas al cuidado de la vida.



Encuentro Calidad de Vida Bci

Contemplando el desarrollo de estas líneas de trabajo, durante 2019 realizamos 3.604 actividades de formación para 46.451 trabajadoras y trabajadores pertenecientes a un total de 1.797 empresas, distribuidas en todo Chile.



nuestra formación interna en el marco de la multiversidad corporativa IST

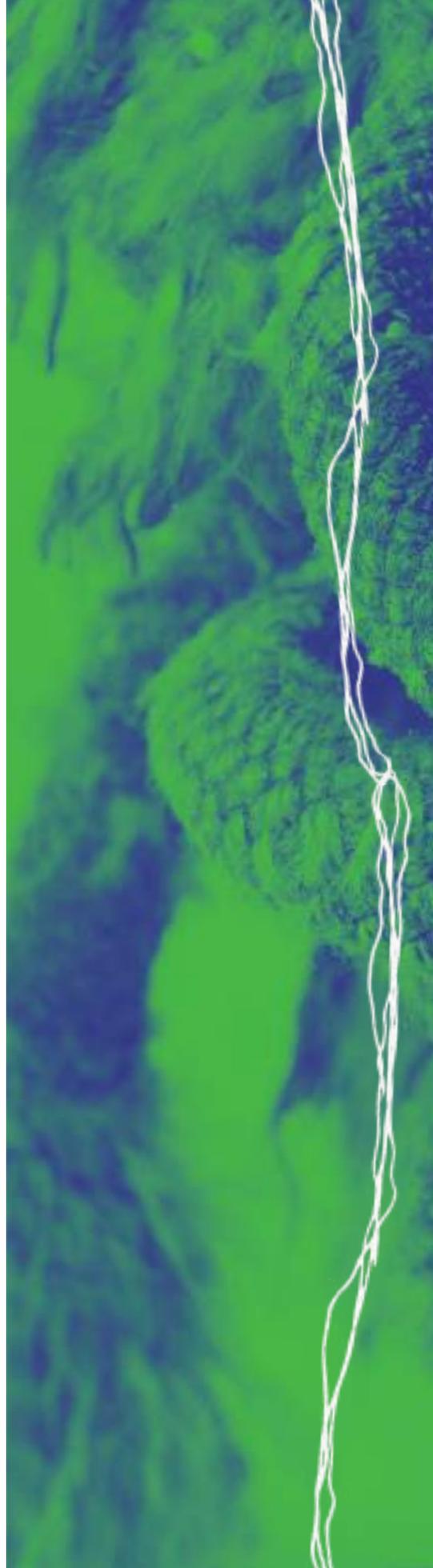
Poder acompañar a nuestras organizaciones adherentes, en la facilitación de aprendizajes significativos al servicio de la resiliencia y del desarrollo de culturas que cuiden la vida, requiere entendernos a nosotros mismos como una organización en aprendizaje permanente. Por ello, cada año otorgamos diversas instancias de desarrollo a las y los profesionales y jefaturas que componen nuestro instituto, en el marco de la Multiversidad Corporativa IST.

Tanto si se trata de facilitar un conocimiento técnico como una habilidad relacional, el instrumento necesario somos las personas. Es en ese contexto de participación y co—construcción que los aprendizajes que se desarrollan tienen la potencia de ser significativos y transferibles a la vida cotidiana y laboral de las personas.

En esta perspectiva, durante 2019 se desarrollaron diversos talleres y programas de formación. Estos espacios se orientaron a dotar a nuestros profesionales y jefaturas tanto de elementos analíticos sobre el contexto del país, como relacionales.

En detalle, se realizaron talleres de formación con perspectiva de género, talleres de comprensión y manejo de medios de comunicación, programas de desarrollo de habilidades relacionales al servicio del liderazgo y mentoring.

Un total de 137 personas, muchas en roles de jefatura y coordinación de equipos, pudieron desarrollar estas competencias que creemos claves en el desarrollo práctico y metodológico del enfoque preventivo IST.

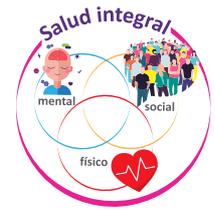




«La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad»

Organización
Mundial de la Salud OMS

salud mental



Nuestra mirada de la salud mental

El quehacer cotidiano y de largo plazo del IST se basa en el cuidado de la vida, de manera integral. En consonancia con las políticas y recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, postulamos que un estado de bienestar individual y colectivo se basa en aspectos físicos, sociales y mentales.

Desde la gerencia de Cuidado y Desarrollo, hemos profundizado esta perspectiva desde el terremoto de 2010, momento en que debimos ahondar en estrategias y labores de apoyo emocional ante situaciones de crisis. Aquella experiencia, además de un desafío enorme, fue un proceso de aprendizaje que nos impulsó a buscar nuevas miradas, evaluar metodologías y, sobre todo, innovar en los modelos relacionales con nuestras organizaciones adherentes y sus trabajadoras y trabajadores protegidos.

En las últimas décadas, la salud mental cobró relevancia en el debate público en Chile. Y en el ámbito laboral, adquirió mayor urgencia a partir de los desafíos humanos que supusieron tanto el estallido social como la pandemia por la enfermedad del coronavirus.

En este contexto, directores de empresas, ejecutivos, líderes gremiales, miembros de los comités paritarios, trabajadoras y trabajadores, hemos cobrado mayor conciencia de lo importante que es abordar, comprender y cuidar la salud emocional y mental.

En ese desafío, en IST hemos considerado necesario para el país ampliar el enfoque en salud mental en el mundo laboral desde una perspectiva preventiva a otro de carácter promocional. Esto significa entender que el cuidado de la salud mental y emocional como parte del cuidado cotidiano de las personas, los equipos y las organizaciones.



Marco Antonio de la Parra, Tania Labbé Toro y Jorge Sanhueza Rahmer

En ese camino, un primer paso fue incorporar una concepción de salud mental integral, lo que supone impulsar un trabajo interdisciplinario junto a profesionales de la nutrición, la ergonomía y la educación física, a través del diseño de estrategias de intervención, la creación de talleres, encuentros y la producción de material gráfico y audiovisual, entre otras acciones.

Contenciones emocionales en estallido social

A partir de octubre 2019, con el estallido social, surgió una altísima demanda en materia de contención emocional. Por ello, psicólogos, prevenciónistas y miembros de nuestros equipos de salud, se pusieron al servicio de acompañar a diversos equipos, y organizaciones. En cifras, más de cinco mil personas fueron apoyadas en diferentes espacios de contención emocional, entre los meses de octubre y diciembre.

En este contexto, además, pudimos **reforzar la concepción y práctica de un liderazgo basado en el cuidado de las personas**, lo que en este período se concentró, más que nunca, en el cuidado emocional de éstas. Y justamente como una forma de ahondar en la pertinencia y profundidad de este enfoque, convocamos el 6 de diciembre al **I Conversatorio en Salud Mental**.

Fue un conversatorio profundo, con sentido de humanidad, que contó con la presencia de **Marco Antonio de la Parra**, reconocido psiquiatra, escritor y dramaturgo de nuestro país; y de **Jorge Sanhueza Rahmer**, decano de la Escuela de Psicología de la Universidad Adolfo Ibáñez. El encuentro fue moderado por nuestra gerenta de Cuidado y Desarrollo, **Tania Labbé Toro**.

Salud Mental en Pandemia

Después del estallido social, la pandemia por Covid-19 profundizó la necesidad de integrar el conocimiento y cuidado de la salud emocional y mental en los planteamientos y estrategias de trabajo preventivo con las organizaciones adherentes.

Enfrentamos, de hecho, una profunda alteración de nuestras rutinas personales, laborales y colectivas. En ese contexto, el primer gran desafío fue encarar el abrupto paso de un significativo número de trabajadoras y trabajadores a modelos remotos de desempeño, lo que tuvo un hondo impacto en los procedimientos laborales, las metas de gestión, la ergonomía y, por cierto, el entorno familiar.

Otros sectores, considerados esenciales, enfrentaron, en cambio, el desafío de seguir operando de manera presencial, en un contexto de pandemia. Ese fue el caso de los servicios de alimentación, el transporte, las municipalidades y los servicios comunitarios, entre otros. Los funcionarios de la Salud debieron mantener y multiplicar sus operaciones, en un nivel de exigencia técnica y humana, particularmente exigente y complejo.

En este marco, un primer esfuerzo estuvo en proveer información confiable, como una estrategia para el manejo de la incertidumbre. Por ello, creamos en nuestra web el **Centro de Documentación COVID-19 Fase 4**, con recomendaciones para empleadores, trabajadoras, trabajadores y familias.

Esto fue complementado con el desarrollo de materiales audiovisuales que abordaron temas como los ejercicios ergonómicos para pausas activas, ejercicios de respiración para pausas de salud mental, ejercicios para la autorregulación emocional, y orientaciones para el apoyo emocional en los equipos, entre otros. Otra línea de productos y recomendaciones fue pensada en las y los niños.

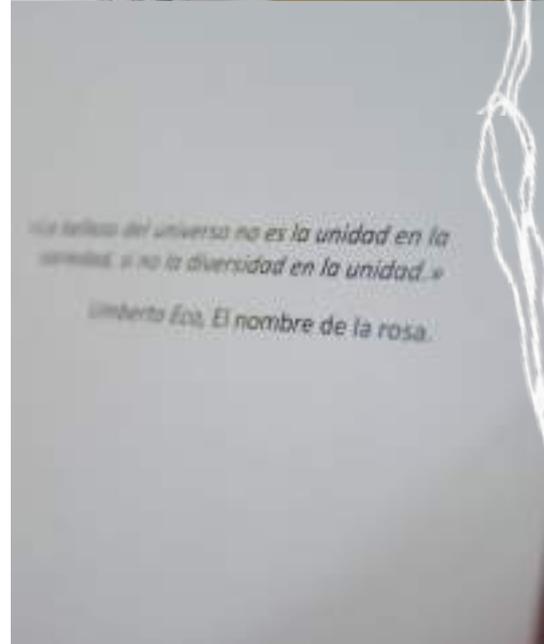
IST participa en modelo de investigación de salud mental y satisfacción laboral en Chile

Otra instancia de aporte al avance científico y técnico de los factores psicosociales es la participación en proyectos de investigación, dentro de esto destaca el proyecto de investigación FONDECYT **Factores de Riesgo Psicosocial y Justicia Organizacional como predictores de Salud Mental y Satisfacción Laboral: Un Estudio Longitudinal en Trabajadores Chilenos**, cuyo objetivo es identificar aquellas variables que predicen la salud mental y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Este estudio es un gran aporte para la psicología de la salud ocupacional. En detalle, desarrolla un modelo que relaciona variables con la salud mental y satisfacción laboral de los trabajadores, facilitando estrategias preventivas para las organizaciones y posibilitando orientar el diseño de intervenciones específicas, dirigidas a **disminuir la presencia de riesgos psicosociales**. Además, se encuentra el proyecto de investigación SUSESO “Evaluación de un programa de intervención en riesgos psicosociales”, el cual busca desarrollar un modelo de intervención integral y sistemático que asegure el éxito de las medidas y planes de acción en este ámbito que realicen las empresas y organizaciones del país.

Durante el mes de marzo, en la Universidad de Valparaíso, participamos en el lanzamiento del proyecto de investigación **“Factores de riesgos psicosociales; un estudio longitudinal en trabajadores chilenos”**, liderado por la académica e investigadora de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, Viviana Rodríguez, y que contó con la presencia del Rector Aldo Valle y nuestro Gerente General, Gustavo González.

En la oportunidad nuestro Gerente General, Gustavo Gonzalez D. señaló que “para nosotros es muy relevante participar en este proyecto, que es muy innovador. Claramente el tema psicosocial es un elemento que está presente en toda actividad humana y es muy importante poder trabajar estos conceptos asociados a la salud mental, sobre todo porque tiene relación con la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores del país”.





Gestión de Factores Psicosociales

En el marco de la asesoría a nuestras empresas adherentes en relación con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos psicosociales en el Trabajo, durante el año 2019 se realizaron 2.815 actividades de asesoría y capacitación en los distintos tópicos asociados a la gestión y abordaje de estos riesgos. En ellas, se realizaron 28.444 atenciones a trabajadoras y trabajadores pertenecientes a 1.020 empresas y organizaciones adherentes.

En este contexto, destaca la consolidación de plataformas digitales desarrolladas por el IST para apoyar la gestión de riesgos psicosociales, siendo una de ellas la plataforma e-learning, donde se capacitaron 2.182 trabajadores respecto a la metodología SUSESO/ISTAS21 y sus etapas, así como en los efectos de los riesgos psicosociales en la salud y medidas preventivas en los distintos niveles de intervención.

Por otro lado, y como es costumbre, año a año, destaca la valoración y uso por parte de las empresas adherentes de la plataforma online IST SUSESO/ISTAS 21, la que se ha consolidado como herramienta fundamental para la gestión de factores psicosociales en las empresas y organizaciones.

Durante el año 2019 ésta ha sido utilizada por 550 empresas, logrando evaluar un total de 1.230 centros de trabajo de manera satisfactoria y conforme a los estándares definidos en la normativa y participando en la aplicación del cuestionario más de 68.313 trabajadoras y trabajadores, con una tasa de respuesta del 81,8%, la que supera el margen el mínimo de un 60% establecido en la normativa.

En relación con los programas de vigilancia de riesgos psicosociales, cuya implementación constituye una obligación legal para aquellos centros de trabajo que posean un caso de enfermedad profesional de salud mental o hayan obtenido riesgo alto en la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, durante el año 2019 se realizaron 513 atenciones a 2.405 miembros de comités

de aplicación y trabajadores. Esto facilitó la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa, acorde a los criterios definidos por la autoridad, en 432 centros de trabajo, en los cuales respondió un total de 22.939 trabajadores (41% más de participantes que en 2018), logrando así una tasa de respuesta promedio de 77% de participación.

En un compromiso constante con el avance científico y técnico en relación con los factores psicosociales en el trabajo y a la psicología de la salud ocupacional, como IST hemos llevado a cabo acciones sistemáticas para la generación de conocimiento en esta área y también aportar desde una mirada humana al cuidado de la vida. Lo anterior se ha traducido en la participación en mesas de trabajo con la autoridad gubernamental, en diversas temáticas relacionadas a la salud mental.

Dentro de estas iniciativas, trabajamos en conjunto con el Instituto de Salud Pública (ISP). Ejemplo de ello es la Guía Reintegro al trabajo para trabajadores en situación de enfermedad profesional, la que constituye un aporte en la gestión de los procesos de reintegro laboral relacionados a enfermedades profesionales, con especial atención en las enfermedades mentales y musculoesqueléticas.

El objetivo de este documento es entregar información sobre estos procesos, incluyendo los conceptos relacionados, esto sumado a la entrega de una lista de chequeo que incorpora las principales acciones que se deben realizar en estas situaciones.

De esta manera, se entregan orientaciones que faciliten a las empresas y organizaciones elaborar programas de reintegro al trabajo de forma adecuada, promoviendo el bienestar de trabajadoras y trabajadores.

En esta misma línea, hemos aportado en la mesa de trabajo para la Prevención del acoso laboral, en conjunto con el Instituto de Salud Pública.

el desafío de la gestión de la diversidad

El IST ha impulsado iniciativas que promueven el cuidado de la vida en las organizaciones, como parte de las convicciones éticas que guían su actuar en la sociedad.

Es un esfuerzo que está enmarcado en el Pacto Global de Naciones Unidas —del cual somos adherentes— y que tiene como horizonte político y temporal las Metas de Desarrollo Sostenible (MDS) 2030, las que promueven, entre sus puntos, una alianza público—privada a favor de un progreso más humano.

Esta perspectiva supone valorar a las personas y sus familias, en todas sus complejidades. Es decir, implica reconocer al otro y permitir la construcción de conversaciones e interacciones que fomenten la articulación de espacios más diversos e inclusivos.

Quizá el mundo actual es un otro en perpetua mutación. Decenas de naciones emergieron durante las últimas décadas, más de treinta millones de latinoamericanos migraron de sus países y la tecnología desplegó un mundo y una vida inimaginables hasta hace unos pocos años.

Somos testigos directos de una de las mayores mutaciones de la Humanidad. Una industrialización, primero, y globalización, después, que afectaron los modos de vida, la economía y el arte.

Por eso, en 2019 decidimos elaborar el primer Manual de Gestión de la Diversidad, como un aporte a los debates que hoy interpelan al país y el mundo.

Este tema, al interior de las organizaciones, lo entendemos como un esfuerzo que nos ayuda a poner en valor las diferencias, los talentos, la inclusión. Finalmente, lo que somos como individuos y colectivos. Sin duda, enfrentamos el desafío de habitar un planeta cada vez más diverso. Inesperado. A ratos, inexplicable desde nuestras certezas.

A diferencia de otras generaciones, el mundo que viene y viviremos será muy distinto al que nos vio nacer. Vivimos en un universo donde se desplazan las fronteras de lo posible, irrumpen nuevos mundos, y entran en debate modelos de trabajo impensables en el siglo XX. Pero no vemos ese mundo, atrapados en la acción, la que nos incapacita para pensar, para habitar, reflexionar y, sobre todo, convivir en la diversidad.

Debemos ser capaces de hilvanar un mundo donde todos seamos parte de la comunidad, conservando la identidad. Creemos que ese universo sólo es posible en la alteridad, en el reconocimiento del otro.

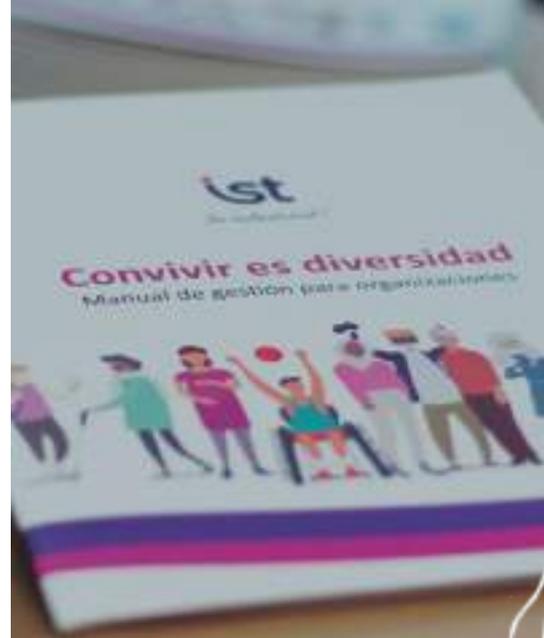
Primer Manual para la Gestión de la Diversidad

En este marco, surgió la creación de un documento llamado Convivir es diversidad, el que más que un decálogo normativo es una propuesta de trabajo sobre la necesidad y valor de la diversidad en las organizaciones. Una invitación a debatir, a caminar y equivocarnos, sin miedo. Un esfuerzo que nos ayuda a poner en valor las diferencias, los talentos, la inclusión. Finalmente, lo que somos como individuos y colectivo.

De hecho, uno de los desafíos del siglo XXI consiste en que las empresas pasen de aplicar políticas de inclusión a implementar estrategias que permitan construir desde las diferencias con el objeto de recoger, aprovechar y gestionar la enorme riqueza que hay detrás de esta diversidad.

Por eso, durante el 2019 decidimos elaborar el primer Manual de Gestión de la Diversidad, como un aporte a los debates que hoy interpelan al país y el mundo.

El lanzamiento de este manual se realizó en la Expoinclusión, ocasión en que la gerenta de Cuidado y Desarrollo, Tania Labbé, abordó estos asuntos. «Necesitamos —dijo— hacernos cargo de la diversidad no solamente porque es un derecho de todas las personas a acceder a una vida digna, sino porque también desde la diversidad podemos construir distintas soluciones para llegar a tener bienestar laboral».



The background of the image is a lush green forest. A large, dark tree trunk is visible on the left side, with a white, vine-like structure hanging down from it. The rest of the image is filled with a dense canopy of green leaves and branches, creating a textured, natural setting.

«Los seres humanos
somos distintos
e inmensamente
iguales, convivir
nos hace bien.
Todos juntos somos
comunidad»

Expo Inclusión

Durante 2019, nuevamente fuimos parte de la ExpoInclusión, realizada el 6 y 7 de septiembre en la Estación Mapocho.

En el evento, IST instaló un stand para responder las inquietudes de las miles de personas que asistieron a este encuentro, en especial relativas a la Ley de Inclusión Laboral 21.015.

En esta feria participamos con un completo equipo de colaboradores de las áreas de Inclusión, Prevención, Comercial, Operaciones Preventivas, Área Médica y Cuidado y Desarrollo.

En esta oportunidad, se contó además con el apoyo de una profesional en lenguaje de señas, con el objeto de otorgar una atención más personalizada a los visitantes con discapacidad auditiva.

Esta feria cuenta con un espacio de congreso, al cual fue invitada, por segundo año consecutivo, nuestra gerenta de Cuidado y Desarrollo Tania Labbé, como panelista al bloque Culturas Inclusivas.



Capacitación de profesionales de IST en IVADEC

Otra de las iniciativas que se desarrollaron, en el marco de fomentar una cultura inclusiva, fue la capacitación de profesionales del área de salud, quienes profundizaron sus conocimientos respecto de la clasificación de la discapacidad. Específicamente, reforzaron conocimientos sobre el Instrumento de Valoración de Desempeño en Comunidad (Ivadec).

Esta formación fue realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez Nacional, Compín, dependiente de la Subsecretaría de Salud.

Junto con la formación en la aplicación de IVADEC, los participantes profundizaron también sus conocimientos sobre la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, publicada en abril de 2018.

«Mientras más instituciones capaciten a sus calificadoros de discapacidad, mejor», declaró la doctora María Soledad van Wersch, jefa del Departamento de Coordinación Nacional de Compín.

Políticas y acciones de género

El concepto de género surgió en la década de 1980, con el objetivo de explicar la desigualdad social histórica entre hombres y mujeres. Desde nuestra gerencia, hemos abordado este tema con distintas acciones y enfoques.

Inicialmente, dentro de la línea de programas de aprendizaje, impulsamos la capacitación en Liderazgo femenino, iniciativa dirigida exclusivamente a mujeres, con personas a cargo dentro de sus organizaciones. Hasta la actualidad, más de mil ejecutivas cursaron este curso.

En este camino, también fomentamos, como otra línea de trabajo, encuentros masivos con mujeres. Entre ellos, destacaron 1000 mujeres por Independencia con la Municipalidad de Independencia; Mujeres Líderes del cuidado, destinado a dirigentes sindicales de la VIII Región; y Liderando desde lo femenino con el Hospital Militar.

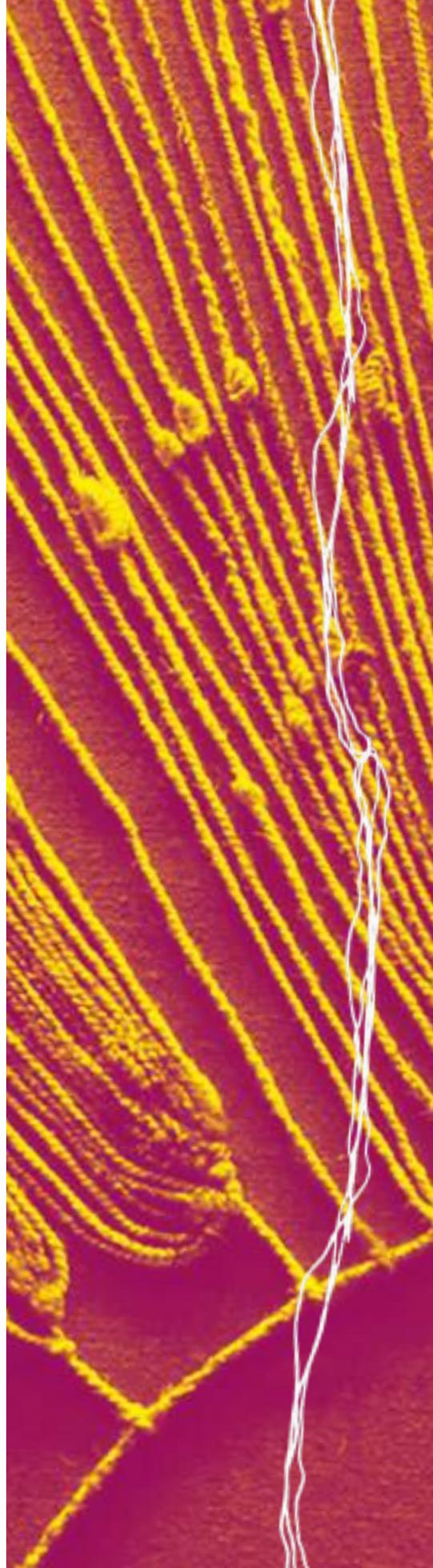
Además, desde el año 2012, y con la intención de visibilizar ejemplos de liderazgo femenino, comenzamos a reconocer a mujeres que destacaran por su influencia en la sociedad. En 2019, esta distinción recayó en Esperanza Cueto, directora de la Fundación Comunidad Mujer, con quien compartimos una mirada sobre la importancia de abordar las inequidades de género desde las bases de nuestra formación social.

La importancia creciente de las mujeres en el mundo laboral, en particular, y en la sociedad, en general, nos impulsó a involucrar la perspectiva de género en todas nuestras estrategias y acciones.

Esta preocupación también fue relevante durante el estallido social y la pandemia por la enfermedad de coronavirus.

De hecho, la crisis sanitaria, que provocó una profunda conmoción en nuestras economías y sociedades, subrayó la dependencia que la sociedad tiene respecto de las mujeres, desde la primera línea hospitalaria hasta los hogares. También puso de manifiesto las desigualdades estructurales en todos los ámbitos de nuestras sociedades.

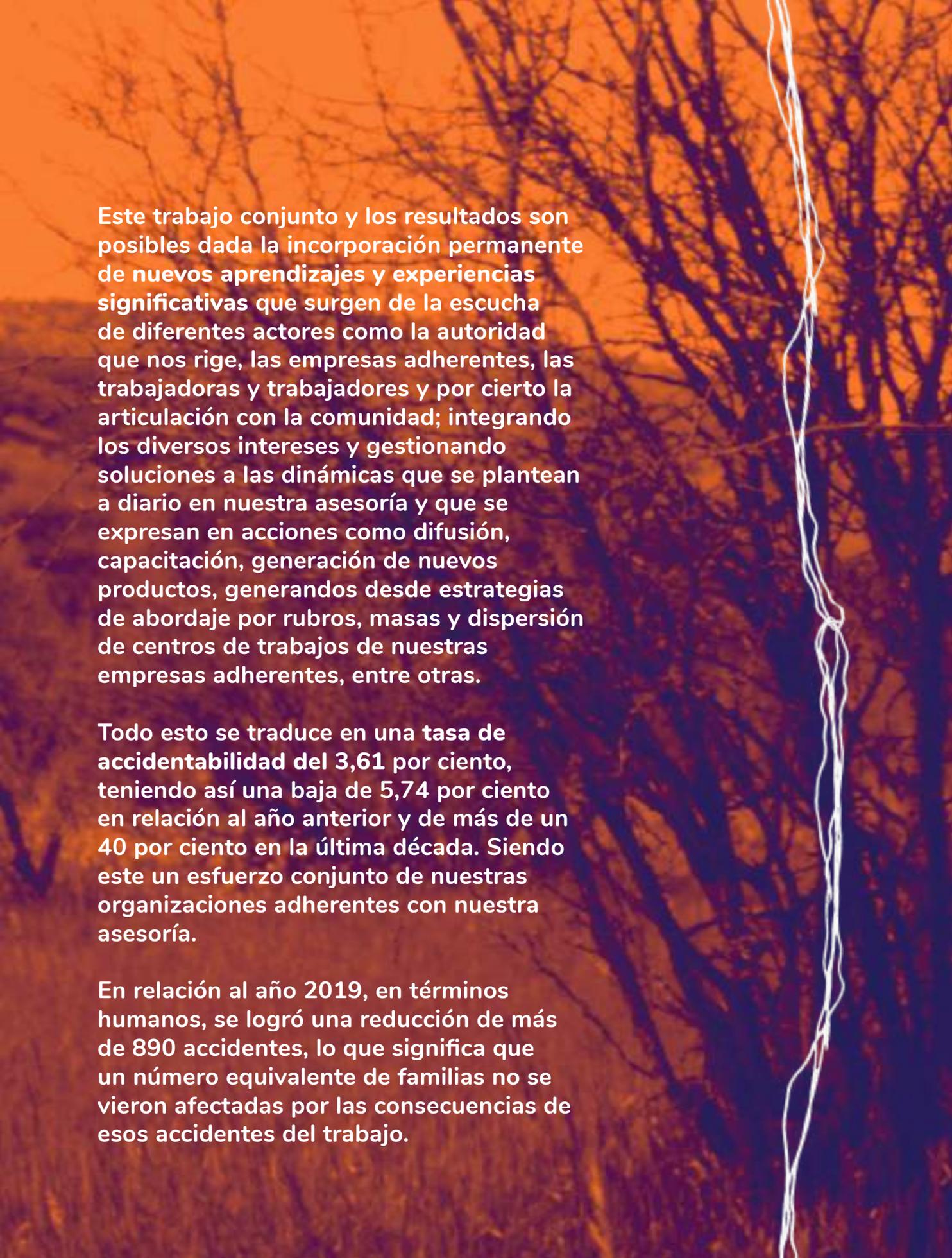
Por ello, creemos firmemente que la promoción de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres son esenciales para construir sociedades mejores.



operaciones preventivas

El cuidado de la vida en todo su quehacer es un eje inspirador para toda la labor que desde el mundo preventivo hemos ido construyendo día a día con nuestros adherentes y que se sustenta en el desarrollo de la capacidad de las personas y organizaciones para actuar sobre la base de la cooperación, cercanía y respeto. En este sentido, hemos ido anudando a través del tiempo desde diversos paradigmas, con distintas metodologías y acciones, lo que ha robustecido nuestro modelo de servicio, el cual se refleja en la relación que tienen nuestros profesionales de prevención con nuestras organizaciones adherentes, brindando una experiencia de servicio cercana y directa, comprometidos con nuestro rol asesores de la ley 16.744, y con conciencia de nuestro rol social y ético.

Desde hace más de una década, IST destaca en su búsqueda incesante de nuevas formas de comprender y abordar integralmente el fenómeno de la seguridad y el cuidado de la vida, desde una mirada sistémica y social. Así, la forma de relación que hemos ido construyendo se basa, además de las acciones a ejecutar, en construir un vínculo que parte de los aprendizajes conjuntos y el ir construyendo horizontes compartidos.



Este trabajo conjunto y los resultados son posibles dada la incorporación permanente de **nuevos aprendizajes y experiencias significativas** que surgen de la escucha de diferentes actores como la autoridad que nos rige, las empresas adherentes, las trabajadoras y trabajadores y por cierto la articulación con la comunidad; integrando los diversos intereses y gestionando soluciones a las dinámicas que se plantean a diario en nuestra asesoría y que se expresan en acciones como difusión, capacitación, generación de nuevos productos, generandos desde estrategias de abordaje por rubros, masas y dispersión de centros de trabajos de nuestras empresas adherentes, entre otras.

Todo esto se traduce en una **tasa de accidentabilidad del 3,61 por ciento**, teniendo así una baja de 5,74 por ciento en relación al año anterior y de más de un 40 por ciento en la última década. Siendo este un esfuerzo conjunto de nuestras organizaciones adherentes con nuestra asesoría.

En relación al año 2019, en términos humanos, se logró una reducción de más de 890 accidentes, lo que significa que un número equivalente de familias no se vieron afectadas por las consecuencias de esos accidentes del trabajo.

actividades preventivas

La prevención es fundamental, expresada en distintas acciones, es por eso que durante el año 2019 se realizaron **61.836 actividades de prevención**, tales como reuniones de trabajo, asesorías en el cumplimiento legal, informes de detección y control de peligros, investigaciones de accidentes y evaluaciones higiénicas, entre otras.





actividades de capacitación

En el año recién pasado capacitamos a un total de **323.178¹** trabajadoras y trabajadores. En formato presencial participaron un total de **265.251** trabajadoras y trabajadores de **3.211** empresas y en formato e-learning a **57.927** trabajadoras y trabajadores de **1.499** empresas.

1 Considerando al trabajador todas las veces que participó de una capacitación.



comités paritarios de higiene y seguridad CPHS

“Somos tan distintos e iguales”

Este 2019, como siempre, uno de los actores relevantes para nosotros, dentro de las organizaciones son los CPHS, entendiendo que el trabajo en colaboración nos permite generar una relación de aprendizaje mutuo y de experiencias que acercan lo cotidiano de cada lugar de trabajo. Entre ellos destacan:

- 18 encuentros de CPHS a nivel nacional, con más de 4.000 participantes de 1.456 empresas.
- Encuentros específicos por rubros (Portuario, salud, entre otros)
- Encuentros específicos de empresas adherentes (Financiera, alimentos, entre otros)
- Participación como invitado en encuentros asociados (Ej. Coresemín)

Una labor fundamental es gestionar la constitución en las diversas empresas adherentes de nuevos Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Este año 2019 se constituyeron **205 nuevos CPHS** en todo el país.

El tema transversal de trabajo fue **Convivir en Diversidad**, como una forma de incentivar el aprendizaje colaborativo, de respeto y cuidado por las diferencias, comprendiendo los desafíos que supone la inclusión en el mundo laboral.



Encuentro de comités paritarios 2019, Convivir en diversidad, a lo largo del país.

Un año más se realizó el concurso Viviendo la Prevención, actividad que buscó involucrar a las familias, los trabajadores y los CPHS en el cuidado de la vida y la generación de ideas preventivas. La actividad concluyó con la distinción de 145 trabajos en las categorías de Afiche, Cuentos y Video.

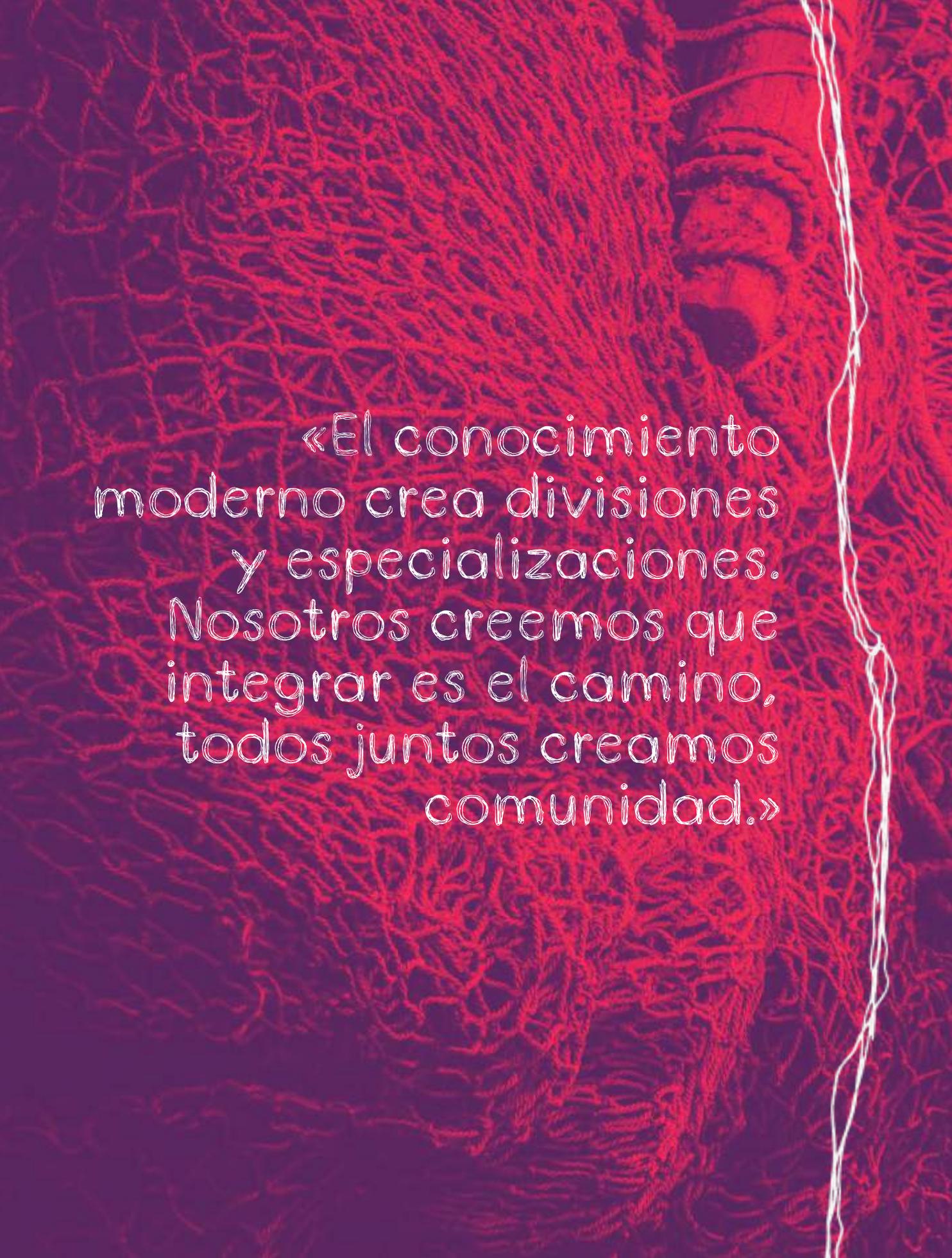
Las ceremonias de premiación se realizaron durante los Encuentros Anuales de CPHS, organizados en todas las regiones del país.



Izquierda:
Raúl Rojas, gerente de prevención entrega premios del concurso Viviendo la prevención, en encuentro de comités paritarios.
Derecha:
Nancy Díaz, directora del IST, otorga premios del concurso Viviendo la prevención.



de izquierda a derecha:
"De las acciones al propósito: Una estrategia para la gestión del CPHS", exposición del consultor Francisco Miranda, realizada en la Jornada Nacional de CPHS, organizada por el Consejo Nacional de Seguridad. / Encuentros específicos de CPHS en empresas Carozzi



«El conocimiento moderno crea divisiones y especializaciones. Nosotros creemos que integrar es el camino, todos juntos creamos comunidad.»



centro preventivo virtual CPV

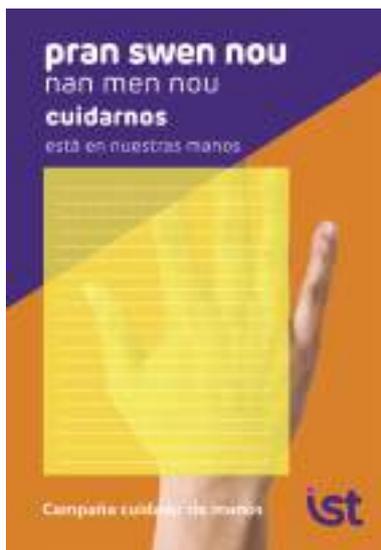
El centro preventivo virtual (CPV) es un espacio de contacto permanente que ofrece IST a sus empresas adherentes, mediante el cual distribuye digitalmente una amplia variedad de información de interés.

A través de la plataforma CPV se realizaron **823.682** envíos de material preventivo a nuestras organizaciones adherentes, entregando actualizaciones, recordatorios, campañas, informativos, invitaciones a encuentros, charlas y seminarios, entre otros.

soporte preventivo

Con el objetivo de contribuir al mejoramiento continuo en materias de prevención para las trabajadoras y trabajadores de nuestras organizaciones adherentes, se actualizaron y desarrollaron diversos tipos de productos preventivos, tanto genéricos como específicos, tales como:

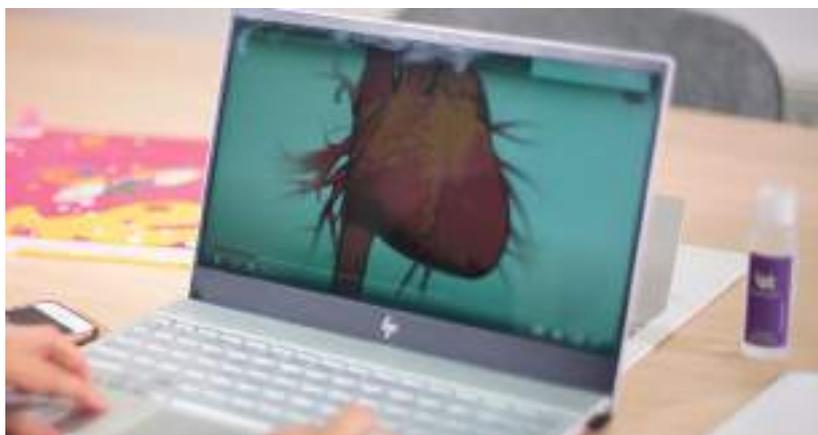
- Campañas temáticas.
- Nuevos cursos e-learning.
- Cursos presenciales.
- Documentos técnicos.
- Nuevas cartillas técnico legales e instructivos para trabajadores.
- Nuevos estándares técnico básico.
- Material de difusión y promoción de la prevención.
- Boletín IST legal.
- Material audiovisual
 - Cápsulas preventivas.
 - Videos específicos para empresas.
 - Videos para pantallas rotativas.



Campañas destacadas:
**Cuidarnos está en nuestras manos /
Cuidemos la vida**

Documentos técnicos:
**Nº24 Arsénico y sus compuestos y Nº
25 Plomo y sus compuestos**

Material audiovisual:
Cápsulas preventivas



sistemas de gestión

Durante 2019, IST realizó 185 auditorías, 112 entrenamientos y 415 asesorías de sistemas de gestión.

Este esfuerzo tuvo como un desafío central ampliar la cobertura del Programa de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (PASSO), herramienta de administración creada por el IST, con el propósito de apoyar a las empresas que necesitan incorporar la seguridad y la salud en el trabajo, como dimensiones estratégicas de su labor. Esta iniciativa está basada en la norma internacional ISO 45001:2018.

La asesoría implica el levantamiento de las brechas en materia de seguridad y salud en el trabajo presentes en las empresas, considerando las condiciones externas e internas que las afectan, el liderazgo existente y los actores involucrados, entre otras variables. Este diagnóstico lo realiza la empresa con la asesoría de los profesionales del IST.

Este programa consta de tres etapas: PASSO 1, PASSO 2 y PASSO 3. Actualmente podemos encontrar diversos estados de avance en las dos primeras instancias. En tanto que otras se encuentran trabajando para terminar durante el año el PASSO 3 y así postular a la acreditación de una casa certificadora.

Finalmente, debido a la publicación de la norma ISO 45001:2018, se crearon nuevas capacitaciones para favorecer este proceso.

En detalle,

- Curso de interpretación en la norma ISO 45001
- Taller de planificación
- Taller de liderazgo
- Taller de participación y consulta
- Taller de sensibilización

salud ocupacional

IST en salud ocupacional tiene como objetivo contribuir al desafío de prevenir el desarrollo de enfermedades profesionales de las trabajadoras y trabajadores de las organizaciones adherentes al IST, dentro del marco legal vigente.

Por ello, nuestra mutualidad ha enfatizado los últimos años el trabajo respecto de la implementación y aplicación de las exigencias de los Protocolos y Normas Técnicas de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social, bajo los lineamientos indicados por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), dictados en la Circular 3392 de 2018.

En materia de capacitación, por ejemplo, se entregó material escrito para el Manejo Manual de Carga, Trastornos Músculo Esqueléticos e Hiperbáricos con lo cual se desarrollaron las cartillas técnico—legales para supervisores y los instructivos técnicos para los trabajadores.

En cuanto a difusión, especial mención merece el desarrollo y entrega del Manual para la Implementación del Protocolo de Asbesto para las empresas adherentes. Internamente, además se dictó un curso de reforzamiento acerca de las competencias para la aplicación de los Protocolos de Sílice y Ruido (PLANESI y PREXOR), en el cual participaron cuarenta y cuatro personas.

En materia de salud, se dictó un curso de capacitación para enfermeras universitarias, técnicos de nivel superior de enfermería y paramédicos sobre la toma e interpretación de audiometrías de base y confirmación dentro del programa de conservación de salud auditiva.





En el área de ergonomía, se dictó un curso de cuarenta horas sobre la aplicación de métodos de evaluación avanzada de riesgos asociados al manejo manual de carga, mediante profesionales especialistas internos y que formó a treinta y dos profesionales ergónomos de IST.

Respecto de la norma interna, se generaron dieciséis nuevos instructivos con actualización de procesos de trabajo para la vigilancia de la salud por exposición a agentes de riesgo, destacando la atención de aquellos riesgos protocolizados por la autoridad.

Esta actualización permite un quehacer estandarizado y uniforme a través del accionar de los profesionales de la salud de los distintos centros del IST, en trabajo conjunto con el Equipo Médico Centralizado, para la generación de los informes destinados a los trabajadores evaluados y sus respectivas empresas.

Por su parte, el Laboratorio de Higiene Industrial mantuvo actualizado el Manual de Ensayos del Laboratorio de Higiene Industrial del IST con sus instructivos asociados, cumpliendo de esta manera con sus procedimientos estandarizados y la meta de entrega de resultados en tiempos establecidos.

En cuanto a la implantación de la Evaluación de Vigilancia Ambiental y de Salud en el Trabajo (EVAST), requerida por la SUSESO, se cumplió con el inicio de ingreso de datos de los primeros documentos electrónicos con recepción satisfactoria de los datos por parte de la autoridad. Asimismo, se finalizó el proceso de descripción de las variables de los documentos electrónicos pendientes del año 2017.

En paralelo, se mantuvo la entrega de reportes a la SUSESO sobre los avances en Vigilancia Ambiental y de Salud de Trabajadores Expuestos a Sílice, manteniendo el esfuerzo del Plan de Erradicación de la Silicosis (PLANESI).

Respecto de la Vigilancia Ambiental, se ha mantenido la difusión y capacitación de los consultores de Operaciones Preventivas del IST para la aplicación de la Matriz de

Identificación de Riesgos de Higiene Ocupacional en un modelo de co—construcción con las empresas adherentes. En cuanto al programa de Vigilancia Ambiental, se logró un 91 por ciento de la meta establecida por la SUSESO, respecto a identificación de peligro de sílice en centros de trabajo nuevos.

En materia de asesoría para la implementación de la Norma Técnica de Trastornos Músculo Esqueléticos Relacionados con el Trabajo (TMERT), se realizaron 424 actividades técnicas que incluyeron capacitaciones, identificación y evaluaciones de riesgo, verificación de implementación de medidas de control y verificación / re-evaluación.

De la misma manera, se realizaron 747 actividades en materia de asesoría para la implementación de la Guía Técnica de Manejo Manual de Carga / Pacientes.

En complemento, la Vigilancia de la Salud del IST mantiene 46.701 trabajadores en vigilancia. De este total, destaca la evaluación realizada de 23.924 trabajadores que representan el 89,6 por ciento del total de evaluaciones programadas para el 2019.

Desde noviembre de 2018 y durante todo el 2019, IST incorporó a programas de vigilancia a 146 puestos de trabajo, los que fueron calificados como pesados por la Comisión Ergonómica Nacional.

Con todas estas actividades, IST continúa trabajando en favor de la reducción de las enfermedades profesionales, de la satisfacción de los usuarios y del cumplimiento de la normativa legal vigente tanto por parte de la mutualidad como de las empresas adherentes.

De esta manera, se espera seguir construyendo y aprendiendo a través de un modelo de prevención que contribuye a la calidad de nuestras vidas, de manera responsable y confiable.

proyectos de investigación

En cuanto a los proyectos de investigación durante el año 2019 fueron seleccionados tres estudios.

El primero, denominado *Evaluación de la efectividad de un programa de intervención de factores psicosociales*, será ejecutado por la Universidad de Valparaíso. El segundo, llamado *Estrategia para la implementación de teletrabajo en empresas de servicios*, estará a cargo de la consultora GSE Salud. Y el tercero, que se titula *Metodología de intervención del entorno de conducción para prevenir accidentes en base a identificación de fatiga, estrés y carga cognitiva mediante bioseñales*, lo desarrollará el Instituto Sistemas Complejos de Ingeniería de la Universidad de Chile.

Además, fueron seleccionados dos proyectos especiales, relacionados con temas planteados por la SUSESO y cofinanciados por los Organismos Administradores de la Ley.

Estos proyectos fueron *Diseño, desarrollo e implementación de observatorio web de seguridad y salud* en el trabajo de la Universidad de Chile y el estudio *Evaluación de la implementación de la convocatoria de estudios de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo*, del Centro de Sistemas Públicos (CSP) de la Universidad de Chile.

Por otra parte, durante el año 2019 finalizó la investigación sobre *Desarrollo de caracterización de fatiga física y mental asociada a las tareas laborales a través del censado y procesamiento de señales psicofisiológicas de los trabajadores*, desarrollada por Instituto Sistemas Complejos de Ingeniería de la Universidad de Chile.

En los ámbitos de extensión y divulgación, cabe destacar la presentación realizada por la Dra. Sandra Valenzuela de la Universidad de Concepción, en septiembre de

2019, en la XV Conferencia Iberoamericana de Educación en Enfermería y en el VI Encuentro Iberoamericano de Estudiantes de Enfermería, desarrollado en Panamá.

El tema presentado en ambas ocasiones fue **Revisión de evidencias de intervenciones en conductas promotoras de salud en conductores de buses**, el que es parte de la investigación Intervención para la promoción de la salud en los lugares de trabajo en conductores de locomoción colectiva urbana del Gran Concepción, trabajado por IST y el equipo que lidera la Dra. Valenzuela en la Universidad de Concepción.

A su vez, el Dr. Gabriel Marzuca de la Universidad de la Frontera, presentó el tema **Capacidad de trabajo y pruebas funcionales en trabajadores adultos mayores chilenos laboralmente activos** en la XXXVII Reunión Científica de la Sociedad Española de Epidemiología, en el XIV Congreso da Associação Portuguesa de Epidemiologia y en el XVIII Congreso de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria: Epidemiología y Prevención de Precisión, desarrollada en el mes de septiembre de 2019 en la Universidad de Oviedo, España.

Además, el Dr. Marzuca presentó el estudio **Capacidad de trabajo y niveles de actividad física y tiempo sentado en trabajadores adultos y adultos mayores chilenos laboralmente activos**, en el IX Encuentro Latinoamericano de Académicos en Fisioterapia y Kinesiología (ELA) y en el XXVI Congreso Nacional de Fisioterapia, realizado en octubre y noviembre de 2019 en Colombia.

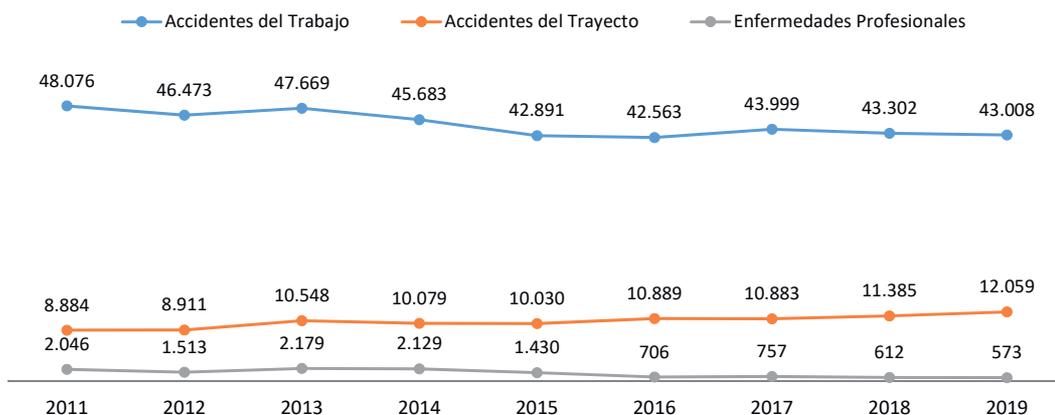
Estos trabajos se enmarcan en el proyecto de investigación que desarrollamos en conjunto, denominado Capacidad de trabajo y pruebas funcionales en adultos mayores laboralmente activos.

Finalmente cabe destacar que como resultado del proceso de participación de IST en Jornapraso 2018, nueve de los trabajos presentados por nuestros profesionales fueron seleccionados para exponer en la versión XXII de las Jornadas Latinoamericanas de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Jolaseht).

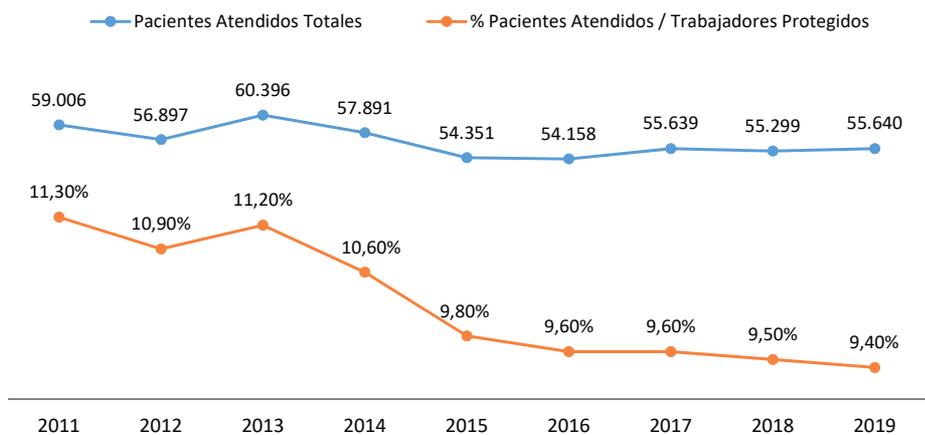


atención médica

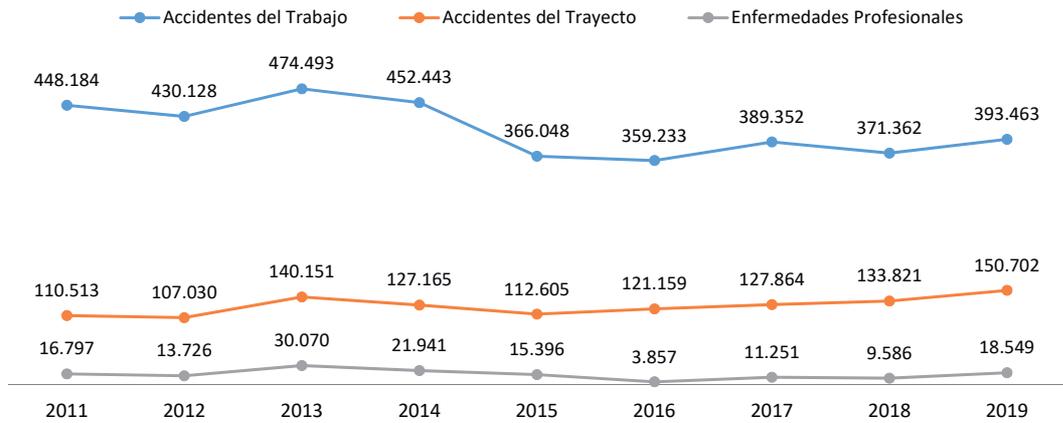
Pacientes atendidos por tipo de accidente con tiempo perdido (CTP) y sin tiempo perdido (STP)



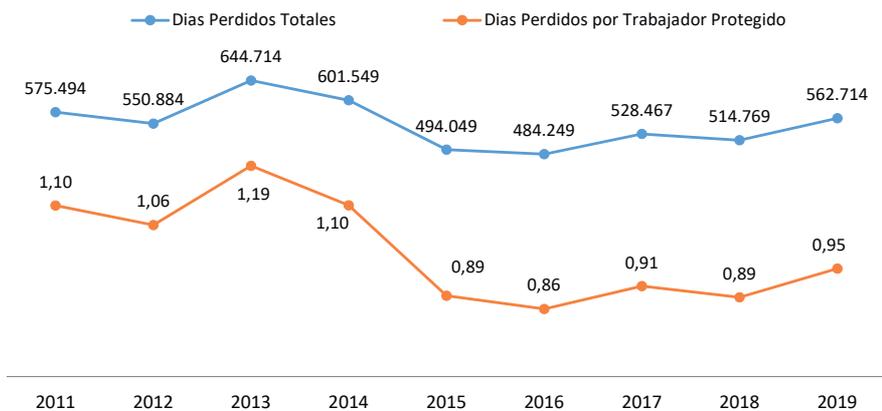
Pacientes atendidos totales



Días perdidos por tipo de accidentes



Días perdidos totales



procesos de certificación y acreditación

Durante 2019, en la búsqueda de un mejoramiento permanente, adherimos a dos procesos de certificación y acreditación que nos ayudarán a mantener la excelencia de nuestro trabajo y servicio.

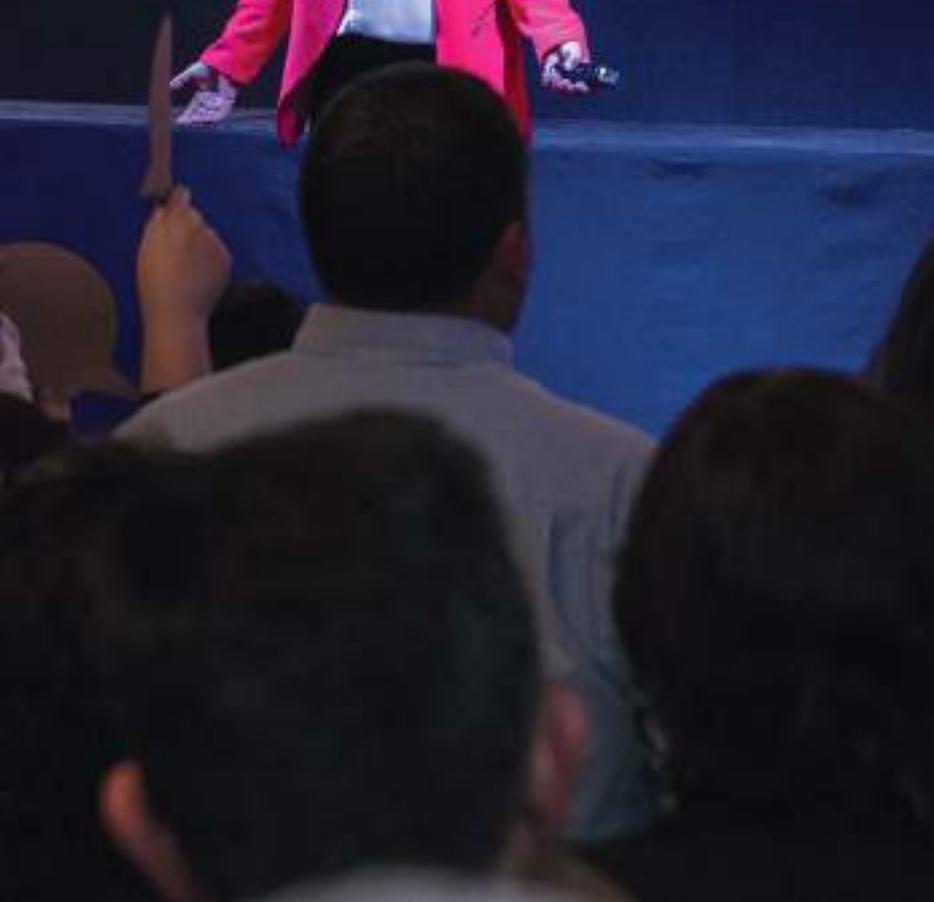
El primero es la certificación en Sistema de Gestión Integrado de las normas internacionales ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y OHSAS 18001:2007, el cual es evaluado por la casa certificadora BUREAU VERITAS. El segundo, se refiere al esfuerzo por acreditar nuestros centros de salud bajo el Manual del Estándar General de Acreditación para Prestadores Institucionales, normado por el Ministerio de Salud, ejecutado por entidades acreditadoras autorizadas y fiscalizado por la Superintendencia de Salud.

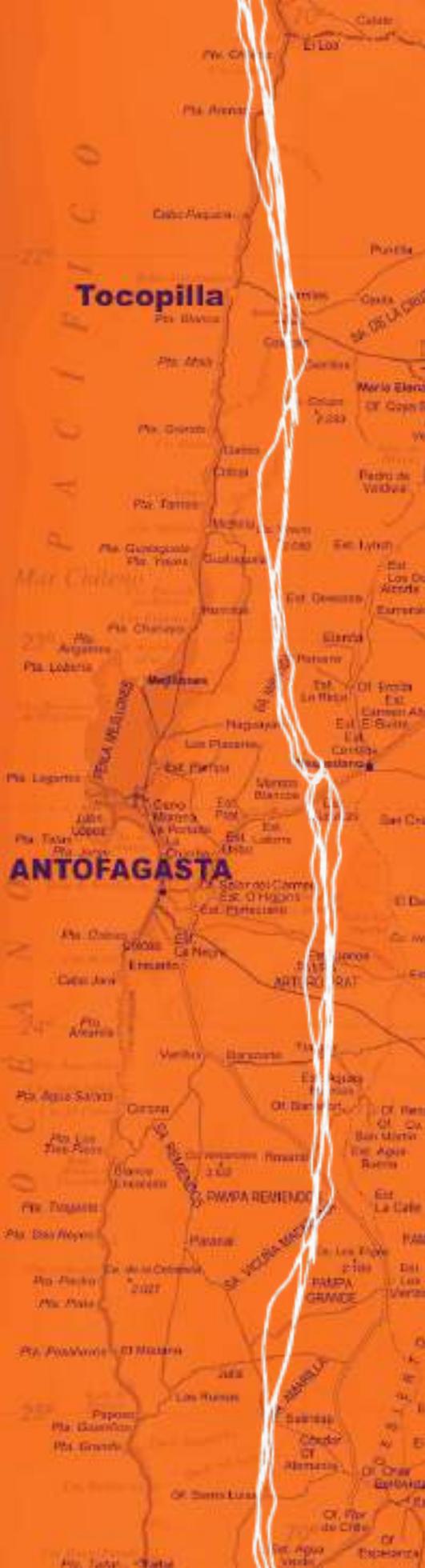
En los últimos tres años el Hospital Clínico IST Viña del Mar se ha ocupado de mantener su estándar de atención y calidad a través de la constate mejora de sus procedimientos clínicos y manteniendo una periódica y permanente revisión de sus protocolos e incorporando otros nuevos.

Resulta importante mencionar el constante trabajo desarrollado en base a los lineamientos establecidos por la Gerencia General, en cuanto a caminar hacia la digitalización de todos los procesos clínicos, enfrentándonos al gran desafío de implementar la ficha clínica electrónica, cuyo beneficio repercutirá tanto en la seguridad de nuestros pacientes como en la optimización de los procesos clínicos, además del cuidado de nuestro planeta.

Un desafío importante para el presente año es realizar la migración de la norma OSHAS 18001:2007 a la norma ISO 45001:2018, lo cual permitiría la actualización de las normas de seguridad y salud ocupacional al interior del Instituto de Seguridad del Trabajo.

Somos tan distintos e iguales
somos el que siente y el que
no esta
somo tan distintos e iguales
tod' somos uno con los
demás





red de atención IST

La Red IST cuenta con ciento cinco centros de atención médica o administrativa, propios o en convenio, a nivel nacional, para entregar una atención más cercana y oportuna a nuestras trabajadoras y trabajadores protegidos.

Red de Salud IST

Regiones

Centro de Atención Integral IST Arica

Av. 18 de Septiembre 1266
Arica

Policlínico IST Puerto Arica

Interior Recinto Portuario
Arica

Centro de Atención Integral IST Iquique

Eleuterio Ramírez 311
Iquique

Policlínico IST Puerto Iquique

Interior Recinto Portuario ITI
Iquique

Policlínico IST Puerto Patillos

Interior Empresa K+S
Iquique

Centro de Atención Integral IST Antofagasta

Orella 679
Antofagasta

Policlínico IST Puerto Antofagasta

Av. Grecia S/N
Antofagasta

Centro de Atención Médica IST Mejillones

Av. San Martín 607
Mejillones

Centro de Atención Médica IST Tocopilla

J.B. Allende 1083, sector La Colonia
Tocopilla

Centro de Atención Integral IST Calama

Granaderos 3251
Calama

Centro de Atención Integral IST Copiapó

Vallejos 774
Copiapó

Consultorio Municipal Caldera

Av. Canal Beagle S/N
Caldera

Centro de Atención Integral IST Vallenar

Concepción 648
Vallenar

Centro de Atención Médica IST Coquimbo

Av. Alessandri 519, Sector El Llano
Coquimbo

Sala Primeros Auxilios IST Terminal Puerto Coquimbo

Av. Costanera 600
Coquimbo

Centro de Atención Médica IST La Ligua

Vicuña Mackenna 360
La Ligua

Centro de Atención Médica IST Cabildo

Av. Humeres 584
Cabildo

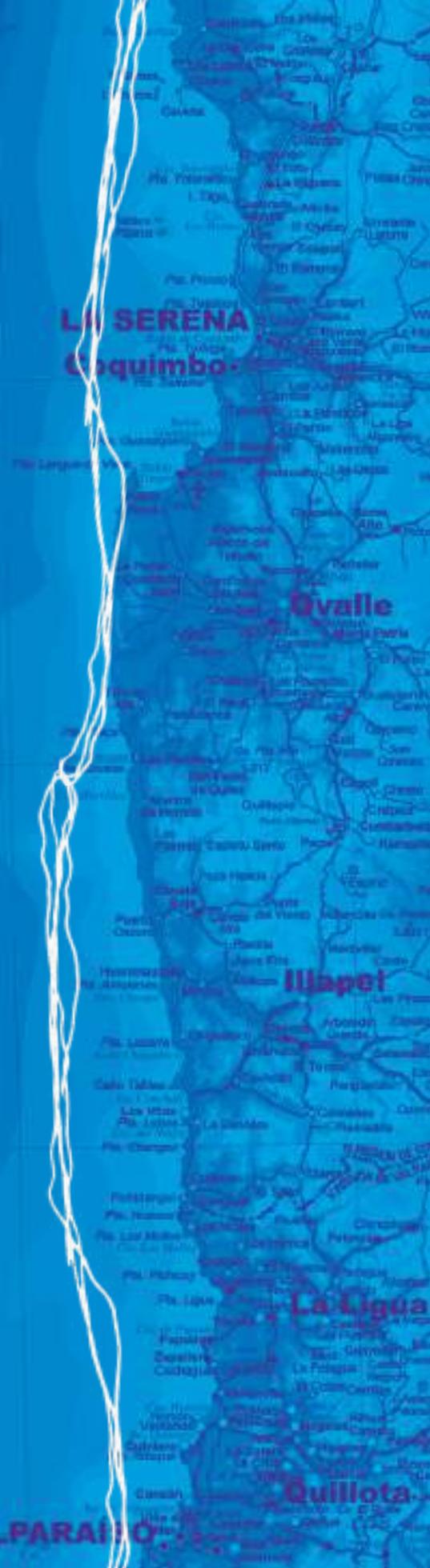
Centro de Atención Médica IST La Calera

José Joaquín Pérez 507
La Calera

Centro de Atención Integral IST San Felipe

Merced 565
San Felipe





Centro de Atención Médica IST Llay Llay

Av. Bernardo O' Higgins 14
Llay Llay

Centro de Atención Integral IST Los Andes

Papudo 568
Los Andes

Centro de Atención Médica IST Quintero

Luis Cousiño 1753 (al Interior de Centro Médico Biosalud)
Quintero

Policlínico IST Puerto Ventanas

Interior Puerto Ventanas
Quintero

Centro de Atención Integral IST Quillota

Condell 563
Quillota

Centro de Atención Integral IST Concón

Blanca Estela 58
Concón

Hospital Clínico IST Viña del Mar

Álvarez 662
Viña del Mar

Centro de Atención Integral IST Quilpué

San Martín 411
Quilpué

Centro de Atención Integral IST Valparaíso

Errázuriz 1914, esquina Las Heras
Valparaíso

Policlínico IST Puerto Valparaíso

Edificio T, Espigón, Muelle Prat S/N
Valparaíso

Centro de Atención Médica IST Curauma

Av. Ojos del Salado 3120, edificio Paseo La Cima, local 2,
Parque Industrial Curauma
Valparaíso

Policlínico IST Casablanca

Calle Leiva Amor 98
Casablanca

Centro de Atención Integral IST San Antonio

Av. Independencia 1060, Villa Italia
San Antonio

Policlínico IST Recintos Portuarios San Antonio

Pablo Neruda S/N
San Antonio

Centro de Atención Médica IST Hospital Clínico FUSAT

Carretera El Cobre 1002, al costado urgencias FUSAT
Rancagua

Centro de Atención Médica IST Intersalud Rancagua

Carretera El Cobre 1330, Tercer piso, Módulo D
Rancagua

Centro de Atención Médica IST Las Cabras

San Martín 815
Las Cabras

Centro de Atención Médica IST Pichilemu

J.J. Aguirre 355
Pichilemu

Centro de Atención Médica IST San Vicente de Tagua Tagua

Exequiel González 497 (al interior de Clínica San Francisco)
San Vicente de Tagua Tagua

Centro de Atención Médica IST San Fernando

Av. Manuel Rodríguez 620
(al interior de Clínica San Francisco)
San Fernando

Centro Médico Diagnóstico Colchagua

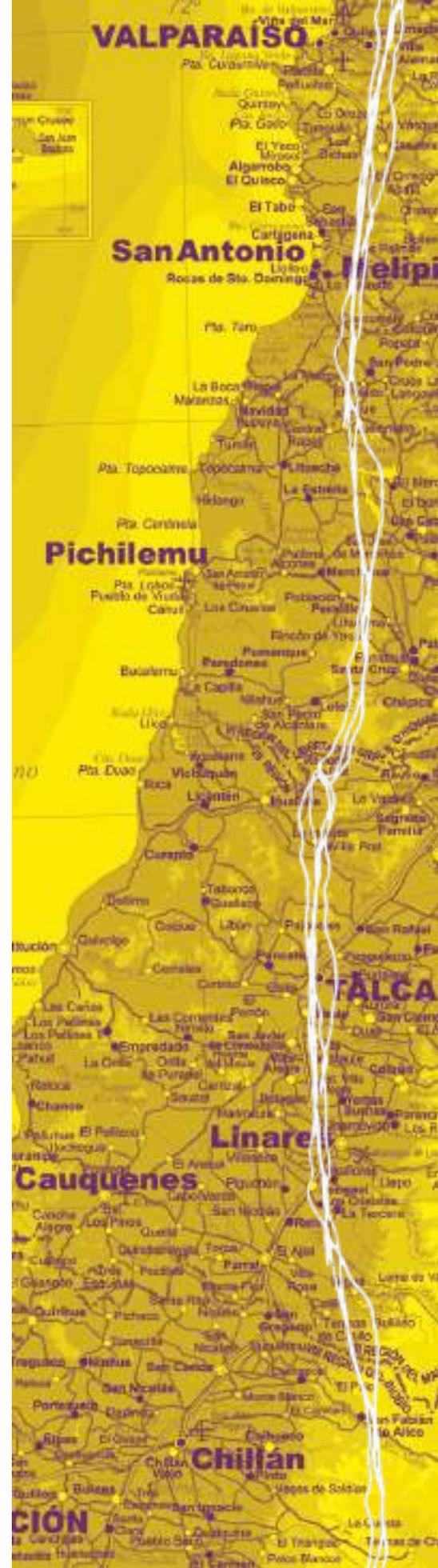
Av. Octavio Godoy 47
Santa Cruz

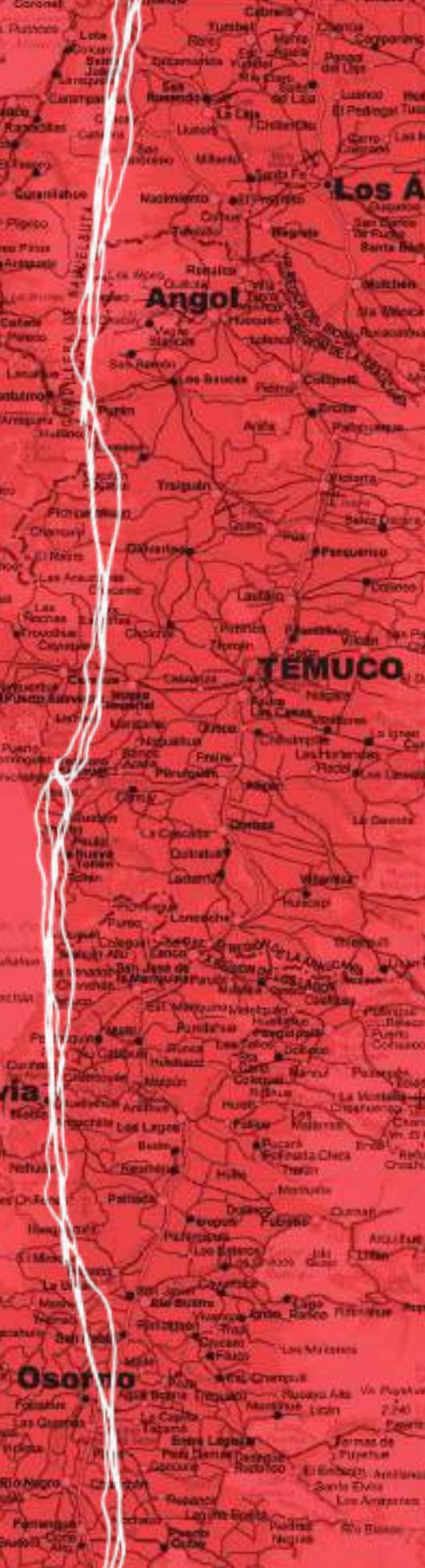
Centro de Atención Médica IST Rengo

Urriola 680 (al interior de Centro Imagen Salud)
Rengo

Centro de Atención Integral IST Talca

Alameda Bernardo O' Higgins 567, entre 2 y 3 Poniente
Talca





Centro de Atención Médica IST Constitución
Santa María 399
Constitución

Centro de Atención Integral IST Curicó
Av. Alessandri 2019
Curicó

Centro de Atención Médica IST Linares
San Martín 669, segundo piso (Clínica Linares)
Linares

Centro de Atención Médica IST Chillán
Av. Vicente Méndez 75 (al interior de Clínica Las Amapolas).
Chillán

Centro de Atención Integral IST Concepción
Lincoyán 334, Séptimo piso, Edificio La Araucana
Concepción

Centro de Atención Médica IST Coronel
Sotomayor 505
Coronel

Policlínico IST Parque Industrial Escuadrón
Av. Central s/n con Golfo de Arauco, Km. 20 Camino a Coronel
Coronel

Policlínico IST CAP
Av. Gran Bretaña 2910
Talcahuano

Hospital Clínico IST del Bio Bío
Av. Colón 3430
Talcahuano

Centro de Atención Médica IST Curanilahue
Av. Ramón Zamora 205
Curanilahue

Centro de Atención Médica IST Los Ángeles
Manuel Rodríguez 256
Los Ángeles

Centro de Atención Médica IST Temuco
Av. Prieto Norte 299
Temuco

Centro de Atención Médica IST Valdivia

Av. Francia 1655, Edificio Surmédica, Piso 1
Valdivia

Centro de Atención Médica IST Osorno

Hermanos Phillipi 1470
Osorno

Centro de Atención Integral IST Puerto Montt

Av. Diego Portales 2200
Puerto Montt

Policlínico IST Calbuco

Calle Esmeralda 280
Calbuco

Centro de Atención Médica IST Castro

Serrano 502 (esquina Sotomayor)
Castro

Centro de Atención Médica IST Ancud

Pudeto esquina Goycolea
Ancud

Centro de Atención Médica IST Coyhaique

Freire 199
Coyhaique

Sala de Primeros Auxilios IST Puerto Chacabuco

Dc. Steffens 987, recinto portuario Emporchi, Chacabuco
Coyhaique

Centro de Atención Integral IST Punta Arenas

Av. Presidente Manuel Bulnes 01643
Punta Arenas

Policlínico IST Porvenir

Mariano Guerrero 273
Porvenir

Centro de Atención Médica IST Puerto Natales

Tomas Roger 26
Puerto Natales





Región Metropolitana

Clínica IST Lo Curro

Santa María 5950
Vitacura

Centro de Atención Integral IST Providencia

Dr. Hernán Alessandri 682
Providencia

Hospital Clínico IST Santiago

Placer 1410
Santiago

Centro de Atención Integral IST Merced

Merced 472, tercer piso
Santiago

Policlínico IST Aeropuerto Internacional Pudahuel

Aeropuerto Arturo Merino Benítez
Pudahuel

Centro de Atención Médica IST Puerto Madero

Camino Pedro Jorquera 151, Strip Center, Bodegas San Francisco
Pudahuel

Centro de Atención Integral IST Quilicura

Av. Américo Vespucio 1720
Quilicura

Centro de Atención Médica IST San Bernardo

Bernardo O' Higgins 237
San Bernardo

Centro de Atención Médica IST Puente Alto

Av. Concha y Toro 2747
Puente Alto

Centro de Atención Médica IST Talagante

José Leyán 987 al interior de Centro Médico Unión
Talagante

«Los vínculos nos
definen, nos nutren
y los alimentamos.
De este tejido
vincular sano, surge
la gratitud.»



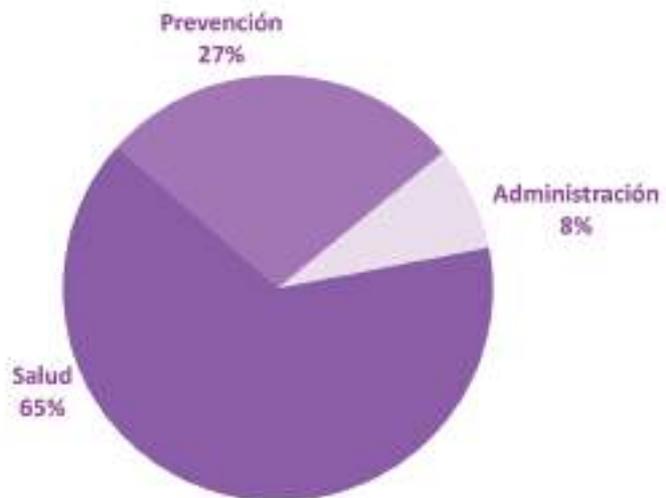


personas IST

Como organización comprometida con el cuidado de la vida de las trabajadoras y trabajadores, nos hemos preocupado de conformar equipos de trabajo cálidos, cercanos, colaborativos y competentes.

El año 2019 el IST estuvo integrado por un total de 1.870 colaboradores, quienes distribuyeron su labor en tres grandes áreas de trabajo: Salud, Prevención y Administración.

Distribución de trabajadoras y trabajadores, según área de trabajo



Nuestra dotación total, además, está representada en un **54 por ciento por mujeres** y en un **46 por ciento por hombres**.

capacitación Interna

Cumpliendo con nuestro propósito como organización, y con lo que nos dispone la Ley, cada año desarrollamos un programa de trabajo, elaborado con actividades dirigidas a potenciar nuestra propia cultura de prevención y cuidado. En este marco, generamos instancias de aprendizaje que permiten el fortalecimiento de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en nuestros colaboradores.

El año 2019, gestionamos la participación de 1.208 colaboradores del IST, en actividades de formación en ámbitos técnicos y relacionales, utilizando modalidades presenciales y a distancia de formación. En total, fueron proveídas 34.560 horas de capacitación.

salud y seguridad

Respecto del año 2019, se mantuvo la continuidad en la gestión global de la organización en términos de promoción de la salud y la seguridad, impulsando como desafío lograr una tasa de accidentabilidad equivalente a cero por ciento, a través de un fortalecimiento del papel de los CPHS.

De hecho, a través de la gestión de estas orgánicas, se realizaron actividades en la prevención de accidentes de trayecto, cursos de manejo defensivo, prevención de riesgos ergonómicos, talleres de prevención y combate de incendios y simulacros de emergencia, entre otras capacitaciones.

Como resultado, la tasa de accidentabilidad fue de 1,17. El total de días perdidos ascendió a 419.

beneficios

En el ámbito de Beneficios para nuestros colaboradores, nuestra Gerencia de Personas generó instancias de promoción de la salud y conciliación familia—trabajo. En este marco, el 2019 se entregaron los siguientes beneficios:

- 35.056** Reembolsos con el seguro complementario de salud y dental.
- 962** Regalos de Navidad para los hijos e hijas de colaboradores.
- 35** Bonos por nacimiento.

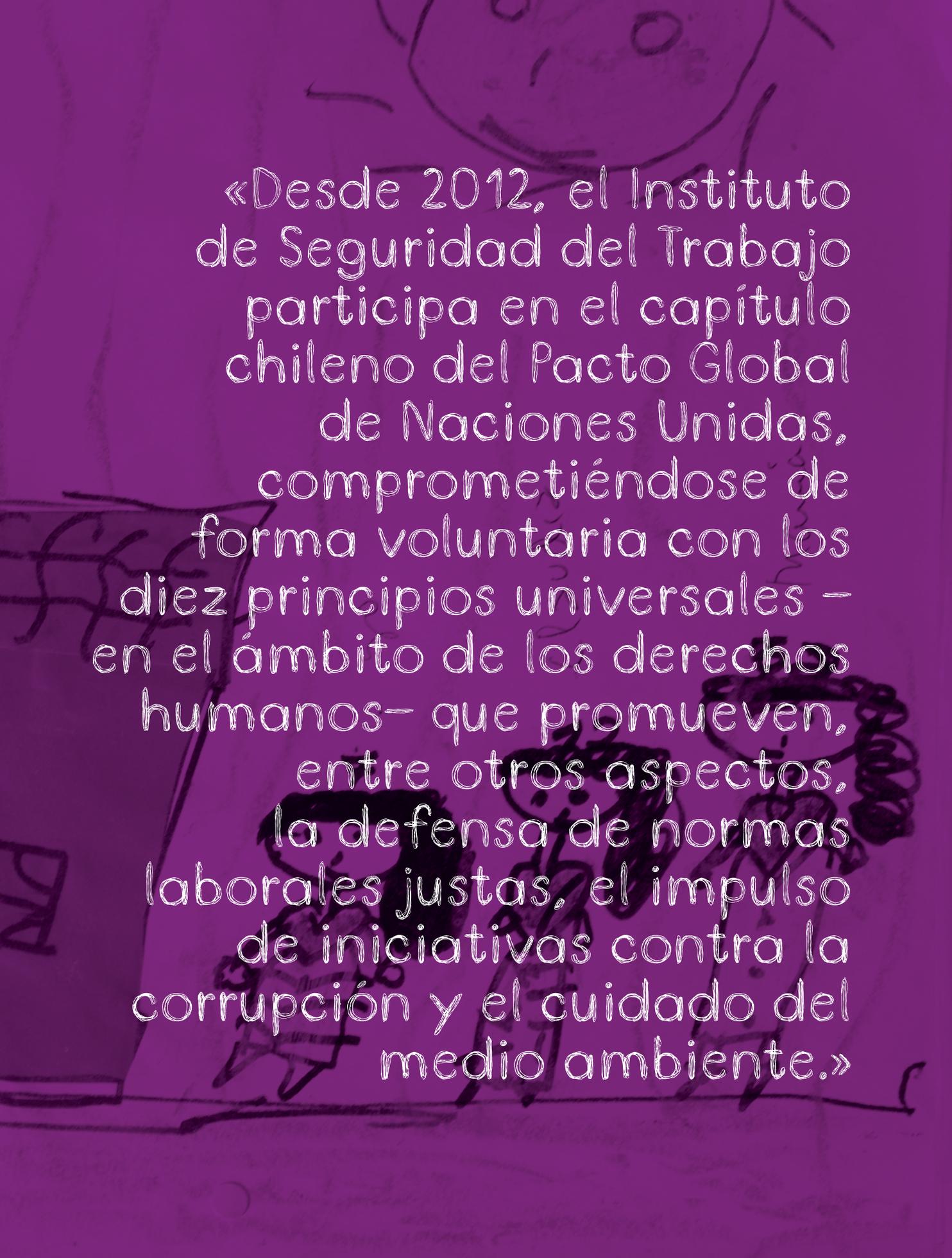
Como todos los años, se realizó además la ceremonia de entrega de distinciones por años de servicio a los trabajadores del IST, actividad que se efectúa en todas las zonales, reconociendo la trayectoria y compromiso de nuestros colaboradores.

Monica



Paola





«Desde 2012, el Instituto de Seguridad del Trabajo participa en el capítulo chileno del Pacto Global de Naciones Unidas, comprometiéndose de forma voluntaria con los diez principios universales – en el ámbito de los derechos humanos– que promueven, entre otros aspectos, la defensa de normas laborales justas, el impulso de iniciativas contra la corrupción y el cuidado del medio ambiente.»

reporte de sustentabilidad IST

El Reporte de Sustentabilidad, que se realiza anualmente desde 2014, es una instancia de diálogo y reflexión entre nuestra organización y los distintos grupos de interés con los que nos relacionamos. Nace entonces de un compromiso voluntario y profundo del IST, el que se expresa formalmente en nuestra adhesión desde 2012 a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Este informe, que utiliza la metodología GRI (Global Reporting Initiative), permite comunicar los impactos más significativos de la labor que desarrollamos en IST, en distintos ámbitos.

En este punto, es importante destacar que los grupos de interés y los temas a informar se definen mediante metodologías ampliamente participativas.

En 2019, nuestros grupos de interés fueron:

- Las trabajadoras y los trabajadores protegidos son los beneficiarios principales de los servicios que entregamos, debido a que nuestras acciones impactan de forma directa sobre ellos y su entorno. Esto puede ser a través de nuestras prestaciones habituales o del efecto del trabajo mancomunado sobre el desempeño de largo plazo. El vínculo mutuo que se forja en esta relación es un factor determinante en nuestra sustentabilidad.
- Las Entidades Empleadoras son quienes adoptan la decisión de adherirse a nuestra institución y, junto a sus trabajadores, forman parte de la contraparte principal de nuestros servicios. En este sentido, este grupo de interés es uno de los más impactados por nuestra labor. También es uno que puede afectar de mayor manera nuestra sustentabilidad.
- Pieza clave para el funcionamiento del IST son nuestras trabajadoras y trabajadores. Ellos son clave en nuestro desempeño ante los demás grupos de interés.

- Las Organizaciones de Trabajadores, desde entidades con representación nacional hasta sindicatos de empresas, tienen una gran influencia en las políticas y leyes asociadas al ámbito laboral y de la seguridad social. Por otra parte, son las que recogen y representan las opiniones de trabajadoras y trabajadores, entre ellas las relativas a nuestra propia área de acción social.

- Los Organismos Estatales influyen en nuestra institución, desempeño e impacto, toda vez que nuestro campo de acción está normado y regulado por diversos cuerpos legales y entidades de gobierno.

- Las Asociaciones Empresariales ocupan una posición como grupo de interés, debido a que estas organizaciones representan a las entidades de empleadores. Se diferencian del grupo Entidades Empleadoras Adherentes, debido a que estas últimas sólo incluyen a empresas que están adheridas a IST y son más susceptibles a nuestros impactos.

Por su parte, los temas que se informaron abarcaron:



Adicionalmente, es importante resaltar que este esfuerzo permite elaborar indicadores y planes de trabajo, con el objetivo de impulsar una mejora continua en el desempeño y la sustentabilidad de la labor del IST.

Por último, cabe destacar que este enfoque considera tres pilares fundamentales de sustentabilidad: social, ambiental y económica.





fiscalía IST

Como Organismo Administrador del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, la actividad del Instituto de Seguridad del Trabajo se encuentra sometida a una estricta y específica normativa, así como a la fiscalización constante y rigurosa de la Superintendencia de Seguridad Social. Lo anterior, se fundamenta en la función que cumple nuestra mutualidad, que tiene especial relevancia para los intereses de la sociedad, como es colaborar en la prevención de riesgos laborales y otorgar cobertura médica y económica a los trabajadores que han sufrido un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

En este contexto, para dar cumplimiento a nuestras obligaciones legales, reglamentarias y administrativas, contamos con una Fiscalía, cuya área está conformada exclusivamente por abogados especializados en materia propias de la seguridad social, además de otras áreas relevantes del Derecho.

La Fiscalía orienta su actuar a cautelar los intereses de IST; asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 16.744 y de la legislación vigente; asesorar a las áreas internas de IST, en materias de índole legal relacionadas con la ley ya citada; y compartir conocimientos, en forma educativa, a las entidades empleadoras adherentes y sus trabajadoras y trabajadores.

Como parte de la obligación de cautela, también se encarga de la defensa jurídica de la Corporación, tanto ante autoridades administrativas como judiciales; supervigila el cumplimiento normativo de la misma en sus diversos quehaceres; vela por sus intereses en las relaciones contractuales con otros particulares y presta apoyo y soporte técnico—jurídico a través de capacitaciones realizadas tanto a las distintas áreas de IST, como a sus adherentes y trabajadoras y trabajadores.

En relación a esto último, los abogados de Fiscalía están absolutamente comprometidos con su labor educativa en materia de prevención de riesgos, por lo que realizan capacitaciones en todo el país, en materias técnico—legales de su competencia, tales como el régimen de responsabilidad derivado de accidentes del trabajo

y enfermedades profesionales, el rol de los Comités Paritarios, las obligaciones para la empresa, respecto de los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen de subcontratación y el régimen legal de los trabajadores independientes respecto del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, aprovechando de transmitir, en cada oportunidad, la importancia del cuidado de la vida y salud de las personas.

A su vez, como tenemos el pleno convencimiento de que la información y el conocimiento deben ser lo más transversales y amplios posibles, la Fiscalía elabora y distribuye, desde hace siete años, un *Boletín Legal*, el que aborda temas actuales y contingentes sobre el seguro social que administramos, novedades legislativas, criterios de los organismos fiscalizadores, entre otros. Este material se encuentra a disposición de los adherentes del Instituto y de sus trabajadores, en nuestro sitio web institucional, sección Biblioteca Legal (www.ist.cl/biblioteca-legal/).

En cuanto a la gestión diaria, las y los abogados de Fiscalía responden y resuelven, de manera oportuna, completa y eficiente, las diversas consultas que efectúan trabajadores, empleadores, comités paritarios, sindicatos y personas en general, respecto al funcionamiento del seguro social y sus prestaciones.

También brindamos opiniones jurídicas en materias de prevención de riesgos, laborales y administrativas y mantenemos actualizada nuestra base normativa. Es decir, los cambios de criterio en la jurisprudencia, tanto judicial como administrativas.

Como ente regulado, IST tiene una intensa relación con la Superintendencia de Seguridad, gran parte de la cual se desarrolla a través de la Fiscalía, especialmente en lo referido a remisión de antecedentes solicitados o respuestas de requerimientos.

En síntesis, nuestra Fiscalía, a través de su equipo de abogados, realiza de manera constante y permanente una gestión eficiente, rigurosa y con una alta orientación al cumplimiento normativo, siempre con un enfoque cercano, práctico y sencillo, que pone la vida al centro, con el objeto de permitir a los adherentes del Instituto de Seguridad del Trabajo desarrollar de manera más eficaz su labor preventiva, a los trabajadores gozar plenamente de los beneficios correspondientes del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y facilitar el quehacer institucional en el marco de la normativa vigente.

políticas de financiamiento e inversión

política financiamiento

De acuerdo con lo establecido en la Ley 16.744 Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales, el seguro respectivo se financia con las cotizaciones que los empleadores efectúan en base al sueldo imponible de sus trabajadores.

La cotización posee los siguientes componentes;

- Una cotización básica que asciende al 0,9 por ciento de las remuneraciones imponibles.
- Una cotización extraordinaria que asciende al 0,01 por ciento de las remuneraciones imponibles.
- Una cotización adicional que se encuentra definida en función de la actividad en el caso de las empresas nuevas, y en base a la siniestralidad observada para las empresas con más de dos años de existencia al momento de la evaluación.

Al inicio de las actividades de una empresa, la cotización adicional se obtiene de acuerdo con el riesgo presunto por actividad, según el D.S 110 del año 1968. El valor máximo es de un 3,4 por ciento de las remuneraciones imponibles.

Según establece el D.S 67, las empresas son evaluadas cada dos años, en el segundo semestre del año respectivo. De acuerdo con la siniestralidad que hayan tenido en el período de observación, es determinada una tasa de siniestralidad efectiva, la que reemplazará a la presunta por actividad económica estipulada en el D.S 110.

De manera sucinta, este mecanismo de evaluación establece que para cada empresa se calcularán la cantidad de días de trabajo perdidos por sus empleados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, por cada cien días trabajados.

A esta tasa de siniestralidad por incapacidades temporales, se agrega otra asociada a incapacidades permanentes.

De acuerdo con la tasa de siniestralidad total así obtenida, y promediada para los últimos tres años, se establece, considerando una tabla, la cotización adicional que deberá pagar cada empresa durante los próximos dos años. El mínimo de esta tasa adicional es cero y el máximo es 6,8 por ciento.

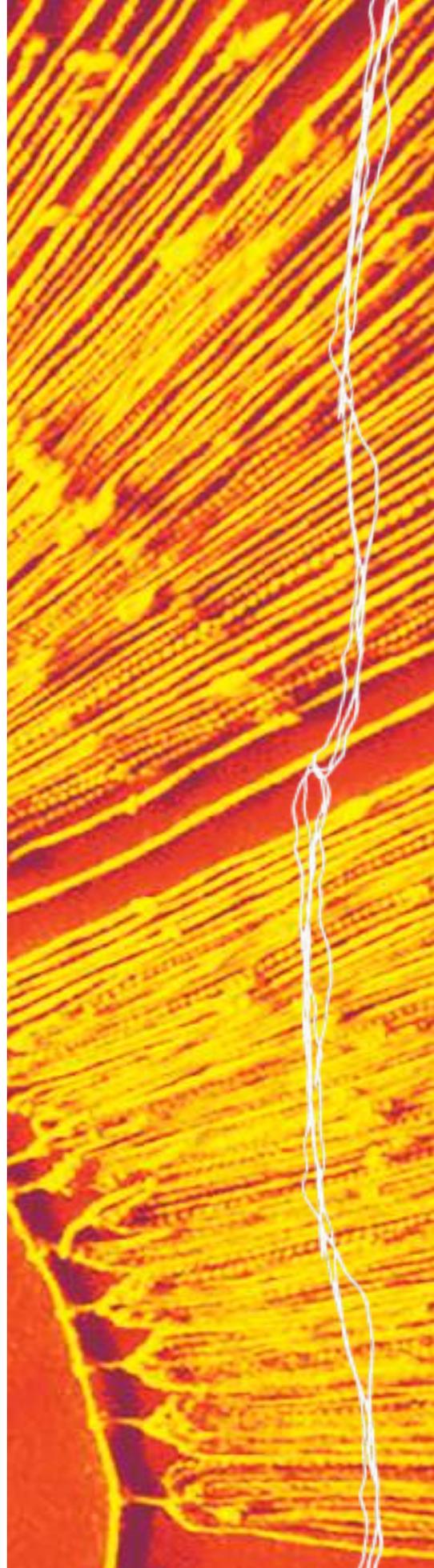
política de inversión

Un aspecto singular de las mutualidades es el marco en el que deben realizar sus inversiones, el que se caracteriza por un alto grado de regulación. Estas normas afectan el tipo de activos aptos para la cobertura de las provisiones o capitales, su valoración, los límites que se establecen para la concentración de riesgos y el diseño de algunas estrategias de inversión.

Como mutualidad, nuestra política de inversión consiste en invertir en activos considerados aptos para la cobertura de obligaciones futuras, de acuerdo con la normativa vigente. Así, las inversiones se destinan exclusivamente a la cobertura de provisiones y/o capitales y en ningún caso pueden utilizarse con otros fines.

Los excedentes que se obtengan, luego de las coberturas mencionadas, serán destinados a realizar inversiones en todo aquello que diga relación con su objeto social y en las actividades y los propósitos descritos en los estatutos, en la oportunidad, monto y medida que sea necesario para mantener o incrementar los servicios prestados a nuestras empresas adherentes y a las trabajadoras y trabajadores afiliados.

Es importante señalar que se considerará siempre una política de inversión de carácter conservadora y prudente, resguardada con recursos propios, adquiridos en los años de trayectoria.





participación en otras sociedades

El Instituto de Seguridad del Trabajo concurre en el año 1996 a la creación de Fundación IST, la que se rige 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, salud, educación y desarrollo del recurso humano en general. La Fundación IST según sus estatutos, es dirigida y administrada por un Directorio compuesto de cinco miembros.

Las relaciones comerciales que se mantienen con la Fundación corresponden principalmente a alianzas estratégicas efectuadas tanto con empresas adherentes como no adherentes, siempre en materias relacionadas con su objeto social.

análisis
razonado de
los estados
financieros al 31
de diciembre
2019

El presente análisis razonado se ha efectuado comparando el Estado de Situación Financiera Clasificado terminado al 31 de diciembre de 2019, con el concluido al 31 de diciembre de 2018 y los Resultados Integrales de iguales períodos. Todas las cifras que se mencionan a continuación son expresadas en miles de pesos y de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera – NIIF.

margen bruto

El margen bruto representa el diferencial entre los ingresos y egresos obtenidos, por las operaciones catalogadas como ordinarias dentro de la operación.

El año 2019 el margen bruto aumentó en M\$118.754, respecto del año anterior, lo que representó una variación favorable de 79%.

Al analizar este incremento, se puede observar que los ingresos ordinarios crecieron un 7,28% lo que representó un alza de M\$6.420.900, principalmente por la variación experimentada en los ingresos por cotización de empresas adherentes.

Los egresos ordinarios aumentaron 7,13%, lo que implicó un aumento de M\$6.302.146. De esta forma, los egresos ordinarios tuvieron una tasa de expansión inferior a los ingresos de un 0,15%, provocando con ello el mayor margen bruto para de 2019.

resultado antes de impuestos

El resultado por los ingresos y gastos no ordinarios disminuyó respecto del año anterior en M\$432.228, principalmente por el incremento de los gastos financieros que se generaron por aplicación de NIIF16.

resultado del ejercicio

El Instituto de Seguridad del Trabajo, al 31 de diciembre de 2019 obtuvo un excedente del ejercicio ascendente a M\$531.890.

Además, es importante destacar lo siguiente:

Incremento de los ingresos ordinarios, el cual se logró a pesar de la aplicación de la Ley N°21.010 de fecha 28.04.2017, la que dispuso una disminución progresiva de los ingresos por cotización extraordinaria, cuya tasa disminuyó a un 0,01% de las remuneraciones imponibles en 2019.

Incremento de las inversiones en instrumentos financieros que respaldan las obligaciones futuras, las cuales ascendieron en un 7,61%, pasando de M\$41.883.964a M\$45.071.043.

Incremento neto de Propiedades, planta y equipo, el que corresponde a las inversiones en equipamiento e infraestructura, por más de M\$12.500.000, donde se registró un alza neta de un 38,65%, pasando de M\$36.856.478 a M\$51.101.260.

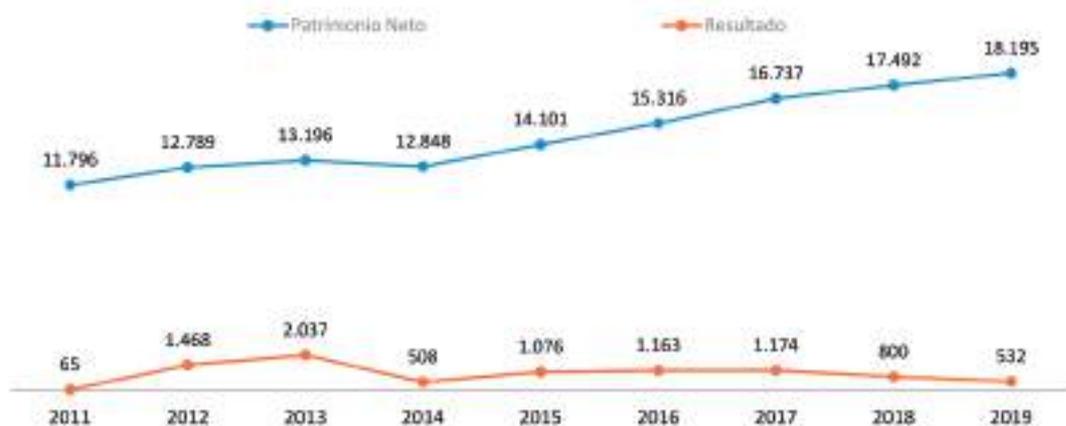
Lo anterior se debe principalmente a la fuerte política de inversión en infraestructura e instrumental médico, donde destacan la adquisición de la Clínica Lo Curro, el término de la construcción del Centro de Atención Integral de Los Andes y la remodelación del Centro de Atención Integral Providencia, entre otros.

Reconocimiento de nuevos Capitales Representativos, que reflejan futuras obligaciones de la Ley N°16.744, por la suma de M\$1.796.750, pasando de M\$57.742.095 a M\$ 59.538.845.

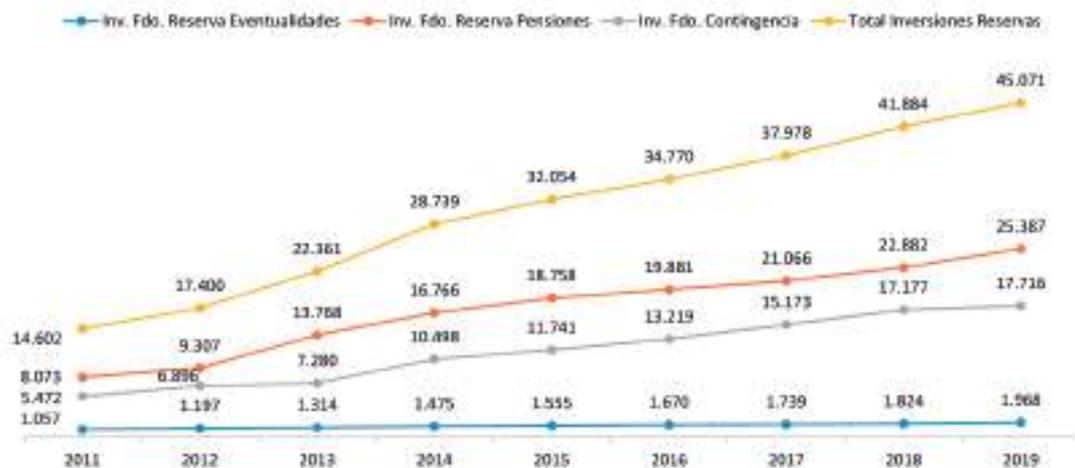
Incremento del Fondo de Contingencia, que refleja las obligaciones futuras a valor actual por concepto de incrementos extraordinarios de la Ley N°16.744, por la suma de M\$477.075, pasando de M\$17.038.381 a M\$17.515.456.

Incremento patrimonial de un 4% respecto del año anterior.

Resultado-Patrimonio Neto MM\$



Inversiones Fondo de Reserva MM\$



estados financieros resumidos

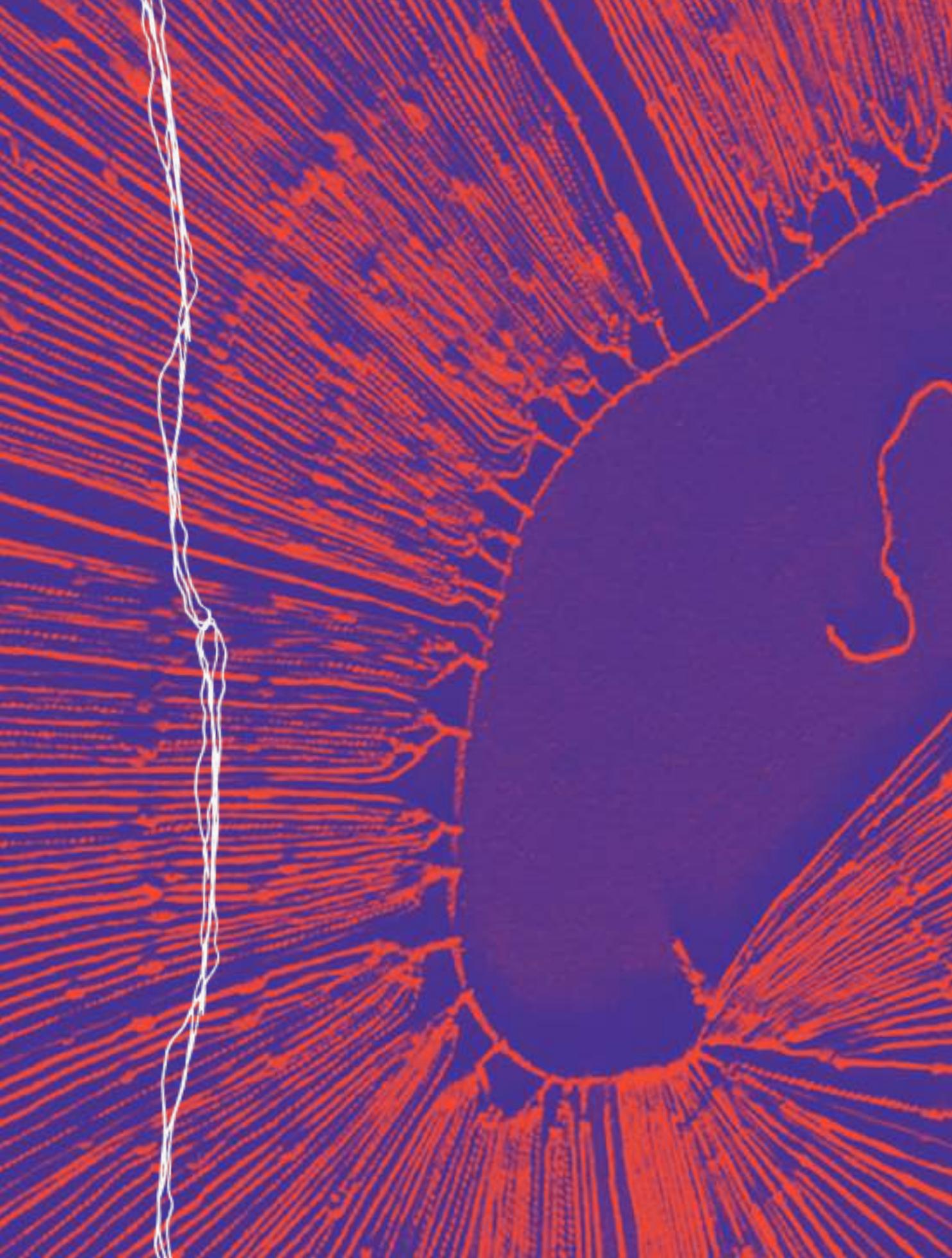
ACTIVOS	2019	2018
ACTIVOS CORRIENTES		
Efectivo y efectivo equivalente	1.338.696	1.878.614
Activos financieros	2.463.760	3.257.315
Deudores previsionales y otros	10.920.449	11.349.494
Inventarios	1.629.449	1.476.633
Otros activos corrientes	444.786	389.802
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	16.797.140	18.351.858
ACTIVOS NO CORRIENTES		
Activos financieros	42.660.838	38.680.064
Deudores previsionales y otros	2.626.635	2.043.251
Intangibles	2.373.536	-
Propiedades, planta y equipo, neto	51.644.404	37.420.785
Otros activos no corrientes	1.264.525	1.275.737
TOTAL ACTIVOS NO CORRIENTES	100.569.938	79.419.837
TOTAL ACTIVOS	117.367.078	97.771.695

PASIVOS Y PATRIMONIO NETO	2019	2018
PASIVOS CORRIENTES		
Pasivos financieros	2.263.462	1.233.356
Acreedores y otras deudas	12.192.255	10.339.182
Capitales y reservas	3.159.857	3.096.052
Provisiones y retenciones	3.537.065	3.111.257
Otros pasivos corrientes	2.325.062	2.749.656
TOTAL PASIVOS CORRIENTES	23.477.701	20.529.503
PASIVOS NO CORRIENTES		
Pasivos financieros	16.086.362	1.815.213
Acreedores y otras deudas	364.722	77.432
Capitales y reservas	57.002.122	55.245.648
Provisiones y retenciones	1.351.093	1.638.920
Otros pasivos no corrientes	889.802	973.173
TOTAL PASIVOS NO CORRIENTES	75.694.101	59.750.386
PATRIMONIO NETO	18.195.276	16.736.796
TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO NETO	117.367.078	97.016.68

ESTADO DE RESULTADOS	2019	2018
Ingresos Ley	82.750.434	77.677.426
Ventas de servicios médicos y otros	11.865.777	10.517.885
INGRESOS ORDINARIOS	94.616.211	88.195.311
Prestaciones económicas	(18.309.508)	(16.420.045)
Prestaciones médicas	(49.760.299)	(46.216.548)
Prestaciones preventivas de riesgo	(16.250.572)	(15.066.596)
Variación de capitales y reservas médicas y económicas	(1.820.279)	(2.835.924)
Otros egresos ordinarios	(8.507.122)	(7.806.521)
EGRESOS ORDINARIOS	(94.647.780)	(88.345.634)
MARGEN BRUTO	(31.569)	(150.323)
Otros ingresos no ordinarios	1.243.722	1.416.647
Otros egresos no ordinarios	(752.422)	(493.119)
RESULTADO ANTES DE IMPUESTO	459.731	773.205
(Gasto) Ingreso por impuesto a la renta	72.159	26.514
EXCEDENTE (DÉFICIT) DEL EJERCICIO	531.890	799.719



«al hablar de Anudar como verbo, se nos presentan... dos imágenes. La primera es la de un hilo o lazo que tomamos para enrollar sobre sí mismo y hacerle un nudo, como el acto de marcar un punto o resaltar un hito. La segunda, de dos lazos, que previamente se encontraban separados, y que amarramos para unirlos.»



Superintendencia de Seguridad Social - Indicadores Gestión Mutualidades



INFORMACIÓN A LAS JUNTAS GENERALES ORDINARIAS DE ADHERENTES

Documento elaborado de conformidad con lo dispuesto en la Letra H, Título III, del Libro VII, del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744 y remitido mediante el Oficio N° 1946, de 2020, de la SUSESO.

Introducción

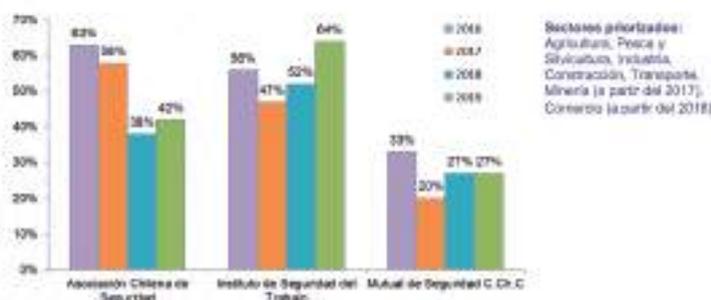


La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por el Decreto Supremo N° 47, de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que los organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744, deben observar los principios de transparencia y de información a la comunidad.

En concordancia con esos principios, la Superintendencia de Seguridad Social ha instruido a las mutualidades de empleadores para que, a contar del año 2020 y como buena práctica, presenten anualmente ante sus juntas generales ordinarias de adherentes, la información que a más tardar el 15 de febrero les remitirá, sobre los indicadores de gestión que cada año determine.



Asesorías IPER en empresas de hasta 100 trabajadores de sectores prioritizados 2016 -2019



Porcentaje de empresas que recibieron asesoría en IPER, respecto del total de empresas de hasta 100 trabajadores de los sectores económicos prioritizados por la SUSESO.

IPER es la asesoría que las mutualidades otorgan a las entidades empleadoras en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, determinando las necesidades de actividades de prevención a ser implementadas.

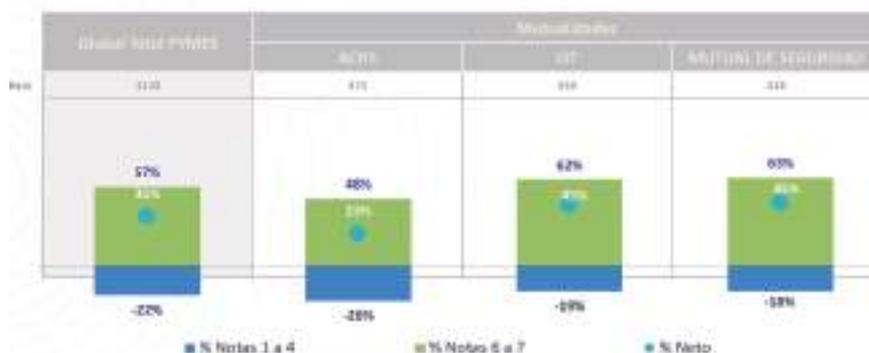
Fuente: Elaborado en base a la información contenida en los sistemas de información de la SUSESO.



Satisfacción en Apoyo y Asesoría en Prevención PYMES*



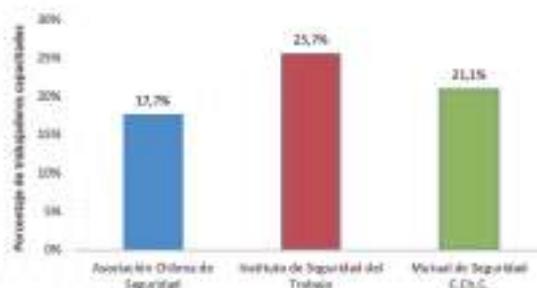
En general, ¿Cómo evalúa el servicio brindado por (NOMBRE MUTUALIDAD) a la prevención en su empresa?



Fuente: Encuesta de Satisfacción año 2019 encargada por las Mutualidades de Empleadores a CADEM, de conformidad a lo instruido en la Circular N°3337, de 2017, sobre el Plan Anual de Prevención 2018. La versión 2019 de esta encuesta debió ser suspendida por la contingencia nacional.



Porcentaje de trabajadores capacitados en el año 2019



Porcentaje de trabajadores que fueron capacitados por las Mutualidades en el año 2019, respecto al total de trabajadores protegidos.

Fuente: Elaborado en base a la información contenida en los sistemas de información de la SUSESO.



Calificaciones de origen (laboral o común) de enfermedades profesionales y accidentes laborales revertidas por la SUSESO en el año 2019

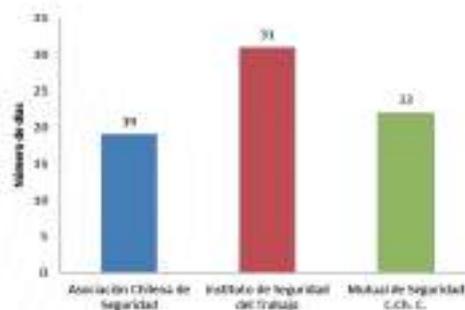


Porcentaje de calificaciones de origen (laboral o común) revertidas por la SUSESO respecto del total de reclamaciones de trabajadores resueltas en el año 2019, en materia de enfermedades profesionales, accidentes del trabajo y de trayecto.

Fuente: Elaborado en base a la información contenida en los sistemas de información de la SUSESO.



Número de días transcurridos desde el accidente del trabajo hasta el pago del primer subsidio por incapacidad temporal (mediana)



Número de días corridos (mediana) que transcurren desde la ocurrencia del accidente, hasta el pago del primer subsidio por incapacidad temporal.

Fuente: Elaborado en base a la información contenida en los sistemas de información de la SUSESO.



Gasto en prevención y gasto de administración como porcentaje del ingreso total por cotizaciones

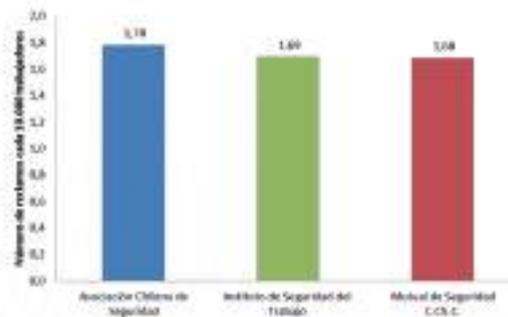


Gasto en prevención y gasto de administración como porcentaje del ingreso total por cotizaciones, del periodo enero - noviembre de 2019.

Fuente: Elaborado en base a la información contenida en los sistemas de información de la SUSESO.



Tasa mensual de reclamos ante la SUSESO

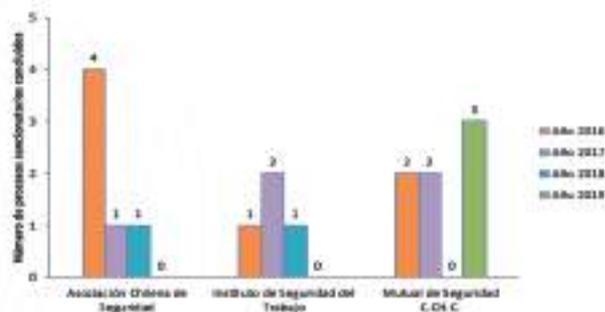


Número promedio mensual de trabajadores que presentaron reclamos ante la SUSESO, en el año 2019, por cada 10.000 trabajadores protegidos.

Fuente: Elaborado en base a la información contenida en los sistemas de información de la SUSESO.



Procesos sancionatorios concluidos (2016-2019)



Número de procesos sancionatorios concluidos (o ejecutados) en el periodo 2016 – 2019.

Fuente: Elaborado en base a la información contenida en los sistemas de información de la SUSESO.







