



Reporte Sustentabilidad
2019

ist

Tu mutualidad!

www.ist.cl

Índice

I. Introducción

1. Carta del Gerente General	2
2. ¿Cómo se Originan los Reportes de Sustentabilidad?	3
3. ¿Cómo se Vincula el Reporte al IST?	4
4. ¿Qué Reportamos?	5
4.1 Principios Gri: Inclusión de los Grupos de Interés y Materialidad	6
4.2 Grupos de Interés y Materialidad en el IST	6
4.3 ¿Cómo Definimos los Indicadores?	8
5. Relación de IST con los Grupos de Interés 2019	9
6. A Nivel Social, qué Tema Marcó el 2019: Debate Constituyente	10

II. IST 2019

1. Tipos de Servicios y sus Alcances	13
2. Equipo de Trabajo IST	14
2.1 Trabajadoras y Trabajadores IST	14
2.2 Comités Paritarios IST	15
2.3 Accidentabilidad Interna	15
2.4 Organización del IST	16
3. Mejoras en Infraestructura	17
4. IST en Cifras	18

III. Indicadores 2019

1. Desempeño Financiero	20
1.1 Estados Financieros	20
1.2 Uso de los Recursos	20
1.3 Utilización de Excedentes	21
1.4 Proveedores	21
2. Calidad y Percepción del Servicio	23
2.1 Accidentes y Enfermedades Laborales Atendidos	23

2.2	Subsidios Otorgados	23
2.3	Tasa de Accidentabilidad y la Tasa de Riesgo	24
2.4	Felicitaciones, Reclamos y Sugerencias	24
2.5	Encuestas de Satisfacción y Experiencia con Nuestro Servicio	26
3.	Ética y Transparencia en los Procesos, Discriminación y Corrupción	27
3.1	Comités Paritarios de Entidades Empleadoras Adherentes	27
3.2	Políticas y acciones destinadas a prevenir la corrupción	28
3.3	Alianzas Externas	28
4.	Medioambiente	31
4.1	Gestión de Residuos Hospitalarios	31
4.2	Políticas y Acuerdos Medioambientales	32
5.	Relaciones y Políticas Laborales	32
5.1	Sindicalización Interna	33
5.2	Beneficios para Trabajadores IST	33
6.	Gobierno Corporativo	34
6.1	Directorio IST	34
6.2	Comités de Directorio	35
7.	Descentralización	35
7.1	Distribución Regional de Trabajadores Protegidos y Entidades Empleadoras Adherentes	36
8.	Sobre el Reporte	36
8.1	Generalidades	36
8.2	Indice GRI	37

I. Introducción

1. Carta del Gerente General

Desde que comenzamos a elaborar el Reporte de Sustentabilidad en el IST, hemos aprendido que debemos comunicar con claridad nuestros avances; para nosotros es central lograr una adecuada comunicación con todos ustedes. Es por esto, que en este reporte hemos decidido incluir una sección que explica el origen de los reportes y cómo y porqué usamos la metodología GRI para realizar nuestra evaluación de desempeño en lo que a sustentabilidad social, medioambiental y económica se refiere¹⁰²⁻¹⁴. Así como también en este documento queremos reafirmar nuestro compromiso con el Pacto Global y sus 10 principios que abarcan temas de Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medioambiente y Anticorrupción.

Por otro lado, comprendiendo que nuestra razón de ser como mutualidad de empleadores es el cuidado de la vida de las trabajadoras y trabajadores de Chile, es un aporte directo a la sustentabilidad, al hacerse cargo de los impactos sociales y económicos del trabajo en la salud de las personas; buscamos dar un nuevo enfoque al reporte, mostrando los servicios que otorgamos y cómo estos proveen de protección a las trabajadoras y trabajadores de Chile.

Continuamos proponiendo una mirada social de la prevención, apostando por el desarrollo integral de la persona y de las organizaciones. Asimismo, nuestro rol esencial de proteger la vida y la calidad de esta misma, reflejado en nuestro enfoque de “La Vida al Centro”, muestra nuestro firme compromiso con las próximas generaciones y el país.

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

Entendemos que la comunicación con los grupos de interés es fundamental para que avancemos todos juntos como sociedad. Es por esto que buscamos fortalecer nuestro vínculo con todos nuestros grupos de interés y actores relevantes del sector esencialmente social en el que nos desenvolvemos.

Por último, no podemos dejar de comentar que el año 2019 estuvo marcado por un estallido social que de manera transversal marcó a todas y todos, haciéndonos reflexionar sobre cómo nos comunicamos, qué estamos conversando y la sociedad que queremos construir; debate que aún se encuentra pendiente y donde queremos y debemos estar presentes.

Gustavo González Doorman

2. ¿Cómo se originan los reportes de sustentabilidad?

Los reportes de sustentabilidad tienen su origen cuando las empresas y en general las industrias, se dan cuenta de que la sociedad (consumidores) consideran **los impactos** que tienen los productos o servicios, ya sea en el medio ambiente y/o en la sociedad. Así aparte de los clásicos análisis de ventajas competitivas, de satisfacción al consumidor y maximización de utilidades, recientemente se incorpora el análisis del impacto de los productos y servicios en la sustentabilidad como factor para elegir un producto o servicio.



En definitiva es cada vez más importante para las personas, que las empresas sean responsables de los impactos que provocan sus actividades y servicios; y la forma de transparentar estos impactos y abordar esta nueva mirada es a través de los reportes de sustentabilidad y/o índices de sustentabilidad.

3. ¿Cómo se vincula el reporte al IST?

Nuestra función central, de administrar el seguro social de salud y seguridad en el trabajo, es en sí misma una actividad en pos de la sustentabilidad; así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) número (3) Salud y Bienestar y en el punto (8) de Trabajo decente y desarrollo económico o el estándar GRI 403 Salud y Seguridad en el trabajo hacen referencia directa a nuestras actividades, siendo fundamentales para la sustentabilidad.



Desde su fundación y cada día en nuestros centros de atención, oficinas administrativas, centros de prevención y trabajo en terreno, IST busca minimizar los impactos que genera al trabajar en la sociedad; en cada gestión preventiva realizada o trabajador/a rehabilitado/a, trabajamos en sustentabilidad. Situando la vida al centro, como eje principal de nuestra gestión, cuidamos a las trabajadoras y los trabajadores de Chile

Otro aspecto central de nuestro quehacer que se vincula con la sustentabilidad, son los pilares fundamentales que están en la base del sistema de mutualidades en Chile: sin fines de lucro, solidaridad y universalidad¹⁰²⁻¹⁶.



4. ¿Qué reportamos?

La Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative GRI) es una organización internacional no gubernamental sin fines de lucro financiada por un diverso rango de socias y socios, contando actualmente con más de 30 mil colaboradores a nivel mundial.

Su objetivo principal es promover los reportes de sustentabilidad como una herramienta para la planificación, medición, evaluación y comunicación de los avances e impactos en aspectos sociales, económicos y ambientales de una organización.



GRI entrega asesorías a empresas y gobiernos en su política de desarrollo para ayudar a crear un mejor ambiente para el reporte de la sustentabilidad comprendiendo y comunicando mejor los impactos de sus compañías en temas críticos de la sustentabilidad tales como Derechos Humanos, Cambio Climático y Corrupción.

Pero ¿cómo se comparan empresas u organizaciones de distintas realidades y rubros?

En la estructura del GRI existen indicadores de sustentabilidad divididos en

- 

• **Económico**
- 

• **Derechos humanos**
- 

• **Ambientales**
- 

• **Laborales sociales**
- 

• **Sociedad y productos**

Para lograr que estos indicadores se ajusten a la realidad de cada empresa/organización, Gri tiene **principios** fundamentales para realizar la comparación. Estos principios permiten que los parámetros se ajusten al contexto de cada empresa y dando un marco para la comparación en el desempeño de la sustentabilidad.

Además de la metodología GRI, el presente documento es una Comunicación de Progreso (COP) por su sigla en inglés, la cual da cuenta de cómo hemos avanzado en nuestro compromiso con el Pacto Global, la alianza externa más significativa en el ámbito de sustentabilidad que adherimos. En la sección 3.3 del Capítulo de Indicadores se detalla en mayor medida la comunicación de progreso sin desmedro de que el contenido del Reporte hace referencia a los valores que adherimos con el Pacto Global.

4.1 Principios Gri: Inclusión de los Grupos de Interés y Materialidad

Existen dos principios base para la elaboración de reportes de sustentabilidad bajo el esquema GRI.

La materialidad es un concepto guía que exige a las empresas determinar cuál es el foco de trabajo de una organización respecto a la sustentabilidad. Por ejemplo, una empresa de alimentos su foco de trabajo con respecto a la sustentabilidad estará orientada a la transparencia, transgénicos y seguridad alimentaria, estos serían los **temas materiales**.

¿Cómo se deciden los temas materiales? Para definir qué es lo importante en la gestión de la sustentabilidad en una organización se deben incluir las visiones y reflexiones de los **grupos de interés** de la organización, por tanto el **primer paso** en la aplicación del método GRI es la identificación de estos grupos definidos como “todos aquellos grupos de personas que se vean afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial y también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas”.

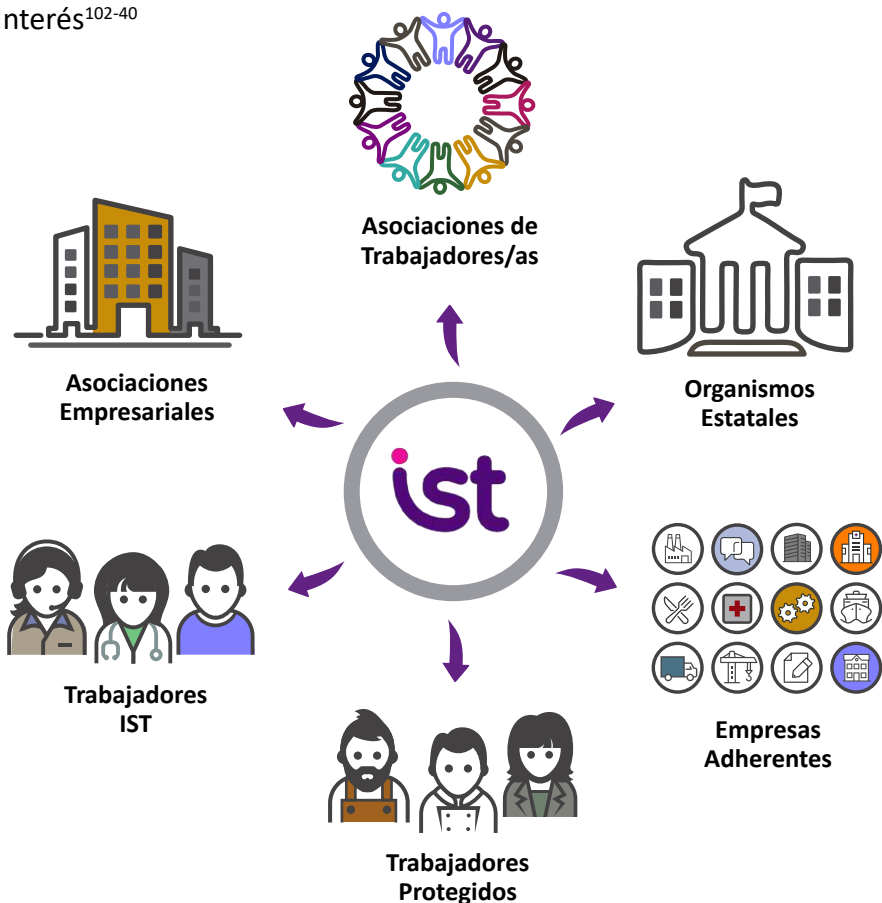
Como se mencionó, cada empresa u organización se encuentra inmersa en una sociedad con múltiples intereses. Bajo el esquema GRI, es posible agrupar la sociedad en distintos grupos de interés vinculados a una particular empresa u organización. Estos “GRUPOS DE INTERÉS” son el punto de partida para la elaboración de un informe con la metodología GRI.

4.2 Grupos de Interés y Materialidad en el IST

Los grupos de interés del IST surgen desde una encuesta interna a las personas que trabajan en el IST, donde se les consultó acerca de las entidades sociales con las cuales interactúan, desde los resultados se priorizaron los primeros 6.¹⁰²⁻⁴²



Grupos de Interés¹⁰²⁻⁴⁰



Luego de haber definido la lista de grupos de interés, se les consultó, a través de encuestas, entrevistas y análisis de sus comunicaciones¹⁰²⁻⁴⁶ qué temas consideran primordiales de comunicar por parte del IST, desde una perspectiva de sustentabilidad. Estos son los temas materiales¹⁰²⁻⁴⁷:



Para más información ver reporte 2018
<http://www.ist.cl/wp-content/uploads/2020/03/Sostenibilidad-2018.pdf>

4.3 ¿Cómo definimos los indicadores?

Ya resuelta la materialidad del reporte IST, se definen los indicadores que se informarán, los que se dividen en 2

➔ **Indicadores estándares GRI:**

Indicadores estándares GRI: Desarrollados por el GRI con el objetivo de ayudar a la comparación entre todas las empresas que usan esta metodología, este reporte utiliza la opción esencial¹⁰²⁻⁵⁴.

Ver índice GRI

➔ **Indicadores derivados de la materialidad:**

Aquellos con el objetivo de comunicar el desempeño del IST en los temas materiales.¹⁰²⁻⁴⁴



Entendemos el Reporte como un **ejercicio de comunicación** y lo principal es conversar sobre los aspectos que nuestros grupos de interés consideran importantes para la sustentabilidad

5. Relación con grupos de interés 2019

Para dimensionar las relaciones que mantenemos con los grupos de interés, elaboramos una matriz donde ordenamos estas interacciones.¹⁰²⁻⁴³

Canal de comunicación/ Grupos de interés	Trabajadores Protegidos	Empresas Adherentes	Trabajadores IST	Asociaciones Empresariales	Asociaciones de Trabajadores/as	Organismos Estatales
Cursos y capacitaciones	●	●	●		●	
Mesas de trabajo salud y seguridad en el trabajo	●		●	●	●	●
Mesas de trabajo Sustentabilidad		●		●		●
Asesorías en prevención	●	●	●	●	●	●
Servicios médicos	●		●			
Prestaciones económicas	●		●			
Charlas	●	●	●	●	●	●
Encuestas	●	●	●	●	●	
Entrevistas	●	●	●	●	●	●
Reclamos, sugerencias y felicitaciones	●	●	●		●	
Investigaciones	●	●		●		●
Encuentros anuales	●	●			●	
Páginas web	●	●	●			
Call center	●	●				
Sistemas de información salud y seguridad en el trabajo		●		●	●	●
Actividades de esparcimiento			●			
Memoria Anual	●	●	●	●	●	●
Reporte de Sustentabilidad	●	●	●	●	●	●
Premiaciones		●	●		●	●
Mecanismos de denuncia	●	●	●	●	●	●
Prensa	●	●	●	●	●	●
Fiscalización						●



6. A Nivel Social, qué tema Marcó el 2019: Debate Constituyente

El año 2019 será recordado por el estallido social iniciado en octubre, lo que reveló una profunda crisis en la legitimidad de las instituciones, donde uno de los principales problemas es la poca injerencia que tienen las personas con las instituciones que moldean su vida.



En el IST entendemos que **las personas quieren ser parte activa de las instituciones** y es ahí donde la **comunicación** es el pilar fundamental para construir un futuro para todos y todas.



Entendiendo que parte fundamental de este enfoque es **cómo nos comunicamos**, ya desde el año 2011 modificamos la forma en que concebimos las conversaciones en todos nuestros canales, con foco en la **cercanía**, la **comprensión** y la **comunidad**.



A propósito de lo expresado en el punto anterior, hicimos un ejercicio de reflexión interna sobre cómo nos hemos relacionado durante los últimos años con nuestra comunidad; rescatamos frases de las últimas memorias IST, las que son reflejo de como nos relacionamos y los valores que proveemos; y las queremos compartir con ustedes;

Un cambio en los colores y logo del IST fue el puntapié inicial en una nueva forma de relacionarnos, poniendo **la vida al centro** considerando que la prevención no solo debe dar cuenta de los **aspectos físicos sino también emocionales**.

Pusimos en valor los valores del seguro, **la solidaridad, social y obligatorio; sin fin de lucro, universalidad**. Dimos importancia al cuidado y el **entendimiento mutuo**.

Propusimos **una mirada social a la prevención, poniendo la VIDA al centro de la gestión**.



Invitamos a todos y todas a ser protagonistas en la construcción de organizaciones más seguras, cálidas y humanas. Trascendiendo la mirada del trabajador sólo como “fuerza de trabajo” e invitando a construir un futuro todas y todos juntos/as. Proponemos la construcción de la sociedad por todos, entendemos que estamos en un proceso de **aprendizaje continuo** y queremos que estos sean **significativos, co-construidos y transferibles**.



Pusimos en valor **las emociones**, como parte fundamental de la dimensión humana y **las relaciones** como parte fundamental de las organizaciones. Hay que **mirar al otro y la otra y construir comunidad** es fundamental en una sociedad cada vez más diversa y migrante.

Llevamos adelante un discurso, hace casi diez años, de **integración**, de **escuchar y mirar** al otro, poniendo en valor la **comunicación** y la **comunidad**.

II. IST 2019

1. Tipos de Servicios y sus Alcances

El Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)¹⁰²⁻¹ es una Mutualidad de Empleadores, Corporación de Derecho Privado regida por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, por lo dispuesto en la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales¹⁰²⁻⁵, el Decreto Supremo N° 285 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes o que se dicten en el futuro y por sus estatutos¹⁰²⁻⁵, los que se pueden encontrar en www.ist.cl.

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

Los servicios otorgados por el IST se centran en 3 ámbitos principales desglosados a continuación:¹⁰²⁻²

1. Prestaciones preventivas de riesgos laborales

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

2. Prestaciones económicas

- Subsidio por incapacidad laboral temporal
- Pensión por incapacidad laboral permanente
- Pensión por sobrevivencia y viudez
- Indemnizaciones

3. Prestaciones médicas

- Atención integral hasta la rehabilitación médica del paciente de su accidente o enfermedad laboral, considerando atención ambulatoria, hospitalización, cirugías, medicamentos, prótesis, kinesioterapia, tratamiento psicológico/psiquiátrico, sin copago ni para la empresa ni para el trabajador.
- Evaluaciones preventivas médicas periódica para revisión de estado de salud de trabajadores ante riesgos de enfermedad o accidente
- Movilización ante indicación médica

- Reparación de prótesis y aparatos ortopédicos
- Realización de exámenes

4. Otras prestaciones

- Reintegración al mundo laboral
- Reeducación

Las prestaciones médicas del IST se centran en sus **3 hospitales clínicos propios**, ubicados en las ciudades de Viña del Mar, Santiago y Talcahuano, además de los **64 centros de atención ambulatoria propios en todo Chile**¹⁰²⁻⁶. Sin perjuicio de esto, los trabajadores protegidos por el Seguro contra Accidentes y Enfermedades Laborales (Ley N° 16.744), administrado por el IST, están cubiertos en el ámbito médico dentro y fuera del país, cuando sea con ocasión de trabajo.

Por la naturaleza de los productos y servicios del IST no aplica el principio de precaución¹⁰²⁻¹¹

2. Equipo de Trabajo IST

2.1 Trabajadores y Trabajadoras IST

El número total de empleados es de 1.870 promedio anual para el 2019, con un número total de 72 centros de trabajo. Nuestros trabajadoras y trabajadores por región¹⁰²⁻⁸

Región	Femenino	Masculino	Indefinido	Plazo Fijo	Total
Arica y Parinacota	11	15	20	6	26
Tarapacá	17	19	32	4	36
Antofagasta	47	45	79	13	92
Atacama	10	12	17	5	22
Coquimbo	15	6	17	4	21
Valparaíso	438	344	734	48	782
Metropolitana	293	246	443	96	539
O'Higgins	31	21	40	12	52
Maule	30	25	48	7	55
Bío-Bío	62	73	123	12	135
Araucanía	5	4	5	4	9
Los Ríos	4	4	7	1	8
Los Lagos	24	20	35	9	44
Aysén	1	4	5		5
Magallanes	22	22	40	4	44
Total IST	1.010	860	1.645	225	1.870

*Para efectos de este reporte las trabajadoras y trabajadores internos IST de la Región de Ñuble, se contabilizan en la Región de Bío-Bío

Esta información también obedece a nuestro compromiso con brindar un servicio de excelencia en todo el país, de acuerdo con el tema material de la **descentralización**.

Asímismo, nuestras **políticas de integración** de personas a nuestros equipos de trabajo no discriminan ningún sexo ni género en la contratación de personas.

En cuanto a las personas incluidas con necesidades especiales son 4 en total que se desempeñan en distintas áreas del IST.

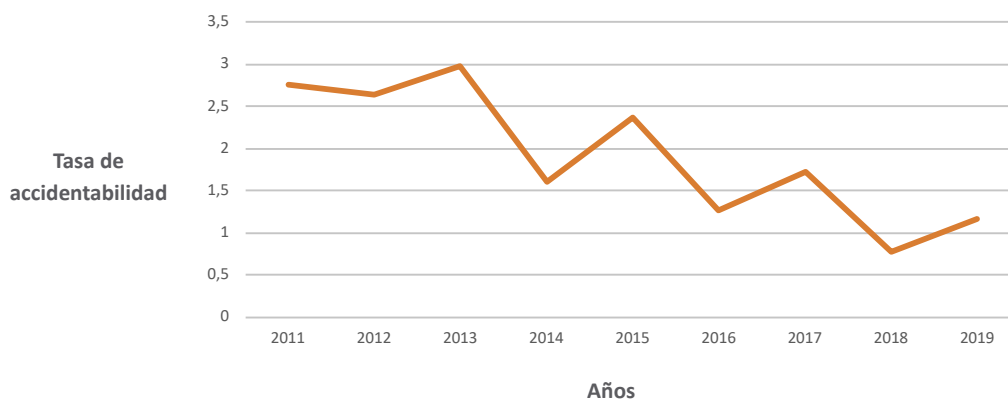
2.2 Comités paritarios IST

En cuanto a los comités paritarios internos, para el año 2019 contamos con 17 de ellos en los siguientes centros de trabajo:⁴⁰³⁻¹

Iquique - Antofagasta - Curicó - San Felipe - Casa Matriz - Quillota - Quilpué - Hospital Viña del Mar - Valparaíso - San Antonio - Hospital de Santiago - Placer 1354 - Quilicura - Rancagua - Hospital Talcahuano Puerto Montt - Punta Arenas

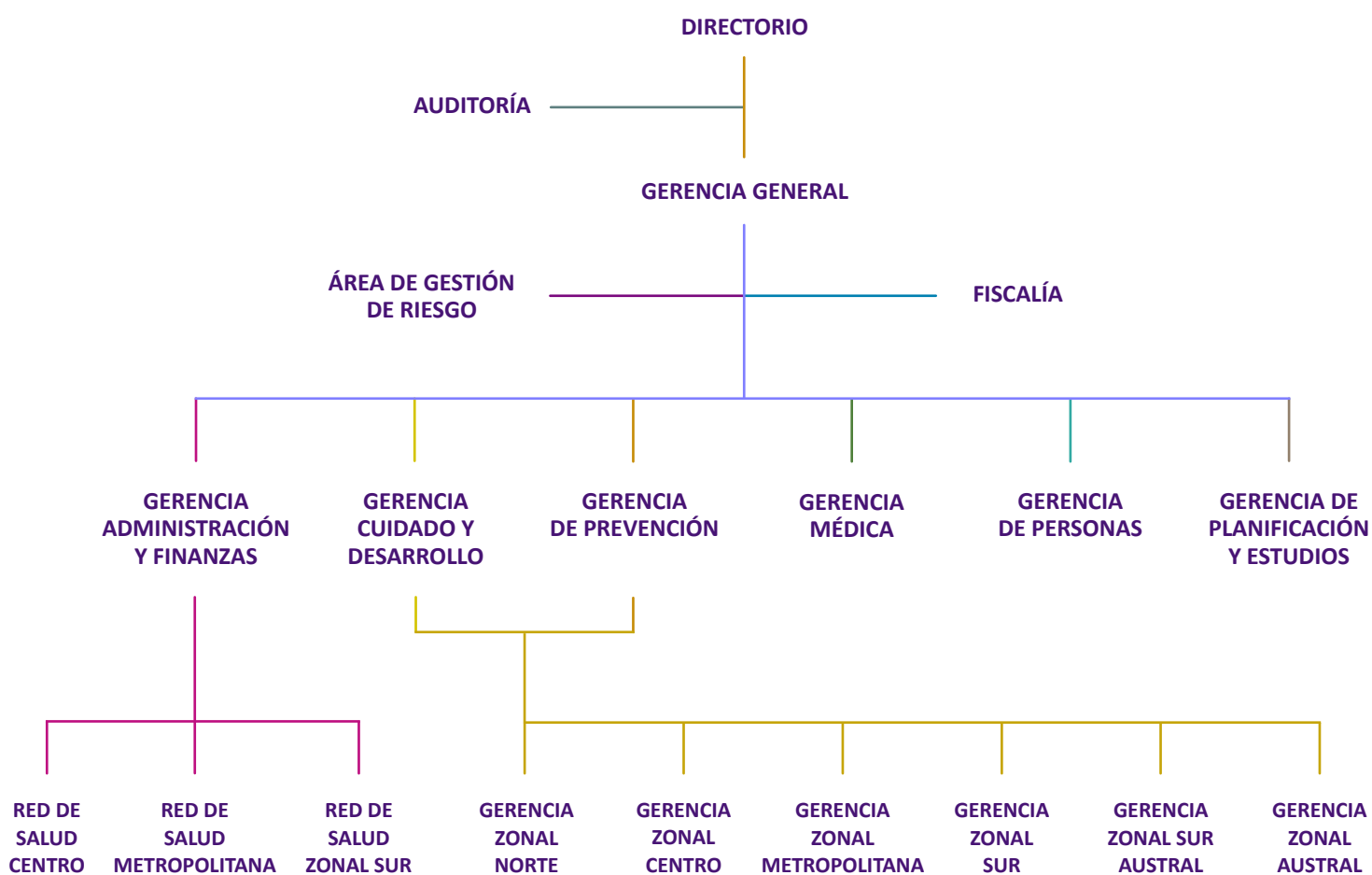
2.3 Accidentabilidad Interna

En el año 2019 se produjeron 24 accidentes graves (que generaron reposo laboral), no hubo enfermedades laborales y un total de 430 días no trabajados por motivo de un accidente o enfermedad laboral. En cuanto a la tasa de accidentabilidad interna, desde el 2011 a la fecha, las gestiones preventivas han logrado una disminución sostenida de este indicador.⁴⁰³⁻²



2.4 Organización del IST

El IST está integrado por un equipo de personas que encarnan sus valores y que en cada decisión proyectan una mezcla de experiencia, conocimiento técnico, humanidad y empatía. La estructura de la gobernanza del instituto tiene un fin más bien organizativo para llevar a cabo nuestra labor. Procuramos mantener una organización horizontal, donde alentamos a todas las personas que damos vida al IST, a ser parte de las decisiones y compartir la responsabilidad de otorgar un servicio de excelencia a los trabajadores de Chile.¹⁰²⁻¹⁸



3. Mejoras en infraestructura

Una de las más significativas virtudes de administrar este seguro sin fines de lucro es la reinversión de los excedentes para una mejora continua de los servicios otorgados a los trabajadores protegidos.

Para el año 2019 cabe mencionar las siguientes mejoras en infraestructura de nuestra red de atención:



Inversión en obras de ampliación del Centro de Salud Merced, lo que significa tener mil metros cuadrados de infraestructura para albergar los servicios de kinesiología, terapia ocupacional, evaluaciones laborales y radiología en el centro de Santiago.



También el 2019, se iniciaron las obras de adecuación de nuestro nuevo centro en la comuna de Providencia, con 1.300 m², el que tendrá atención de urgencia y controles médicos, potenciando nuestra presencia en el eje Alameda-Providencia permitiéndonos estar más cerca de los centros de trabajo de nuestros trabajadores protegidos.



La adquisición de la Clínica lo Curro, en un plan de ampliar y descentralizar nuestra red de atención en la Región Metropolitana, lugar de concentración de un gran porcentaje de las trabajadoras y trabajadores de Chile. Actualmente se encuentra en fase de adecuación para los servicios que otorgamos.





Apertura de centros de atención en las localidades de Rengo y Santa Cruz, ambas ubicadas en la Región de O'Higgins.



Construcción de un nuevo edificio para una atención médica integral en la Ciudad de los Andes en la Región de Valparaíso, ampliando su capacidad y mejorando la calidad de sus servicios.



4. IST en Cifras

62 Años de vida

3 Hospitales Clínicos propios

Más de **150** centros de atención médica propios o en convenio

590.331 Trabajadoras/es protegidas/os¹, promedio anual

17.096 Entidades empleadoras adheridas², promedio anual

3,61 Tasa de accidentabilidad de entidades empleadoras

1.870 Trabajadoras/es IST³, promedio anual

323.178 Trabajadoras/es capacitadas/os⁴

61.836 Actividades de prevención

65% de las y los trabajadoras/es internos recibió capacitación el año 2019

72,4% Trabajadoras/es IST se organizan en sindicatos

55.640 Eventos laborales cubiertos⁵

[1] Incluye trabajadores independientes

[2] Incluye trabajadores independientes

[3] Esta cifra se desglosa en 1.645 Indefinidos y 225 con Plazo Fijo

[4] 57.927 a través de pedagogías on-line

[5] 43.008 de trabajo, 12.059 de trayecto, 573 enfermedades profesionales

III. Indicadores 2019

1. Desempeño Financiero

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

1.1 Estados Financieros

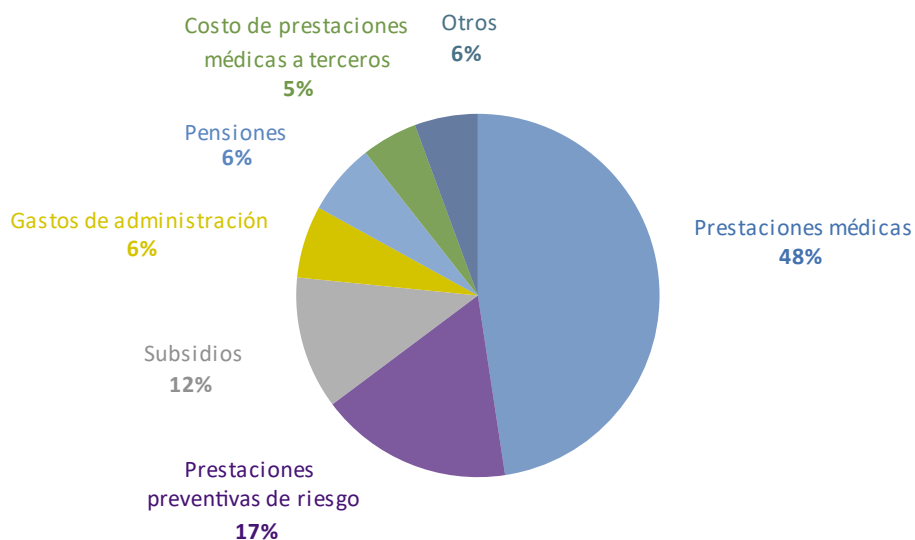
Presentamos tres datos fundamentales para entender el desempeño financiero del IST para el 2019, así como para tener una idea del tamaño de nuestra organización¹⁰²⁻⁷

- Los activos totales al 2019 corresponden a **\$117.367.078 miles de pesos**
- Los ingresos netos han sido del orden de **\$94.616.211 miles de pesos**
- Por otro lado los egresos ascendieron a la suma de **\$94.647.780 miles de pesos**

El detalle de los estados financiero se encuentra de forma pública en la página web del Instituto (<http://www.ist.cl/>), específicamente en la sección de “Estados Financieros”.¹⁰²⁻⁴⁵

1.2 Uso de los recursos

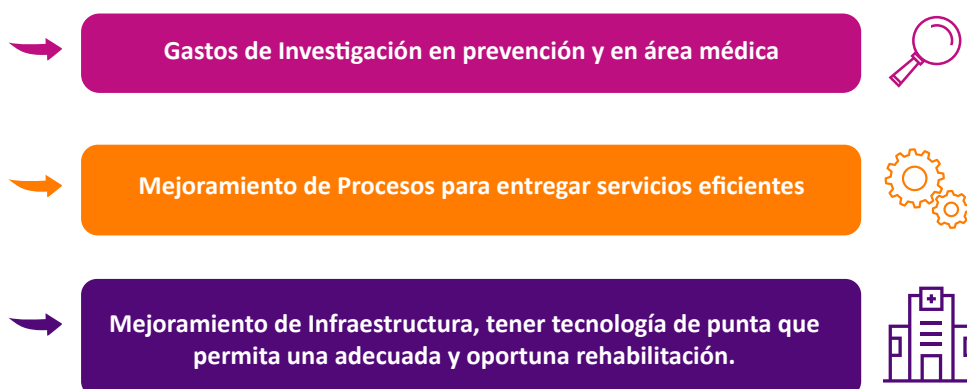
El año 2019 se generaron unos egresos ordinarios de \$94.647.780 miles de pesos, en que el principal gasto corresponde a las prestaciones médicas (48%). La siguiente figura nos ilustra la forma en que se distribuyen los egresos ordinarios.



1.3 Utilización de excedentes

Todos los excedentes de las mutualidades son reinvertidos para una mejora continua de los servicios que ofrecemos a nuestras entidades empleadoras adherentes y a nuestros trabajadores protegidos; esto está establecido en nuestros estatutos, es así que el artículo 14 establece que “Sin perjuicio de los fondos indicados en los artículos precedentes, la Institución podrá constituir, asimismo, fondos de reserva para atender futuras instalaciones, ampliaciones o mejoramiento de sus servicios, tanto médicos, de prevención y de administración, de conformidad con los acuerdos que tome su Directorio”

Nuestros excedentes son en general reinvertidos en:

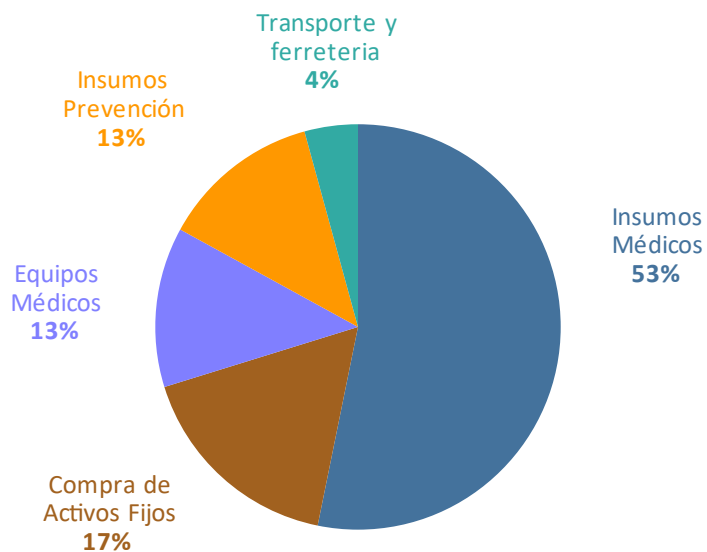


1.4 Proveedores

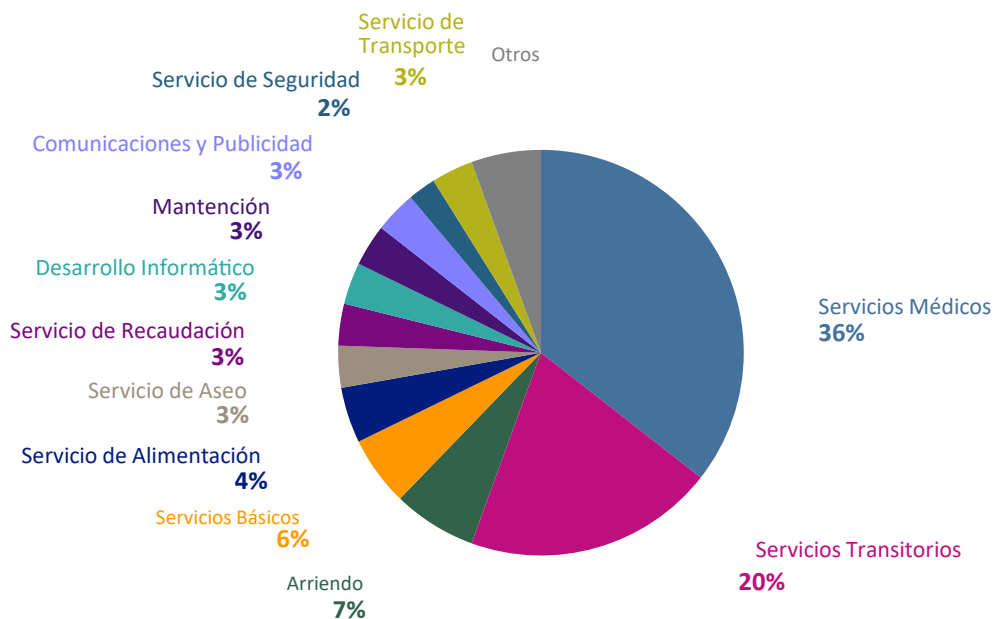
En relación con años anteriores, no han existido cambios significativos en el IST y su cadena de suministro¹⁰²⁻¹⁰. La red de proveedores del IST correspondiente al año 2019 se compone de 2.380 proveedores, los cuales cuentan con presencia a nivel nacional. El pago estimado al 2019 respecto a este punto es de \$35.274.000 miles de pesos. Para más información dirijase a los Estados Financieros en la página web www.ist.cl.¹⁰²⁻⁹

El desglose de los servicios e insumos adquiridos a los proveedores se ve en los siguientes gráficos:

Distribución de insumos adquiridos por el IST para el año 2019



Distribución de los servicios contratados por el IST



2. Calidad y Percepción del Servicio

En la relación con los usuarios y beneficiarios del seguro social que administramos es necesario manejar ciertos estándares de calidad, así como medir la percepción de nuestros usuarios de forma periódica. Esto nos entrega la retroalimentación necesaria para una mejora continua en nuestros procesos. Estas características nos permiten integrar al reporte la calidad y percepción de nuestros servicios médicos y preventivos, entendiendo que los servicios que otorgamos se de primera necesidad para el trabajo en una perspectiva de sustentabilidad, así como también que otorgamos un servicio de salud y seguridad que determina la calidad de vida de casi 600.000 personas (sin contar a sus seres cercanos) y donde ponemos la vida al centro.

2.1 Accidentes y enfermedades laborales atendidos

Como ya comentamos, la protección de los trabajadores y las trabajadoras es nuestra razón de ser y la que nos vincula como actores relevantes para la sustentabilidad del país. El año 2019 recibimos un total de 69.941 denuncias de siniestros laborales, lo que resultó en 55.640 eventos laborales cubiertos.

Evento Laboral	Accidentes del Trabajo	Accidentes de Trayecto	Enfermedades Profesionales	Total
Total	43.008	12.059	573	55.640

2.2 Subsidios otorgados

Otro dato importante es la cantidad de días de subsidios que el IST otorgó a sus trabajadores, permitiendo un adecuado reposo para la recuperación de eventos laborales asegurando la remuneración correspondiente por esos días a el o la beneficiaria.

Para el 2019 se otorgaron los siguientes días de subsidio para accidentes del trabajo y accidentes de trayecto:

Sexo	Accidentes del Trabajo	Accidentes de Trayecto	Total
Mujeres	244.736	66.776	178.922
Hombres	114.885	64.037	311.512
Total	359.621	130.813	490.434

En cuanto a los montos de pago de subsidio estos fueron (miles de pesos):

Accidentes del Trabajo	Accidentes de Trayecto	Total
\$7.770.790	\$2.878.208	\$10.648.998

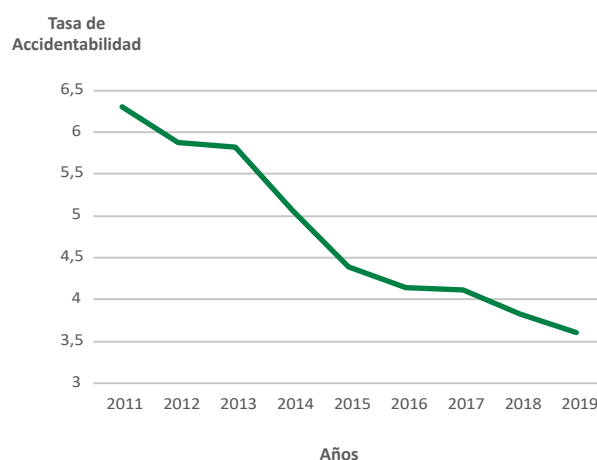
2.3 Tasa de accidentabilidad y la tasa de riesgo

Dos de los indicadores más utilizados para medir el desempeño en salud y seguridad del trabajo son la tasa de lesión y la tasa de riesgo. La primera da cuenta de la frecuencia de accidentes cada 100 trabajadores en un año y la segunda la gravedad de estos, informando la cantidad de días reposo causados por los accidentes y enfermedades cada 100 trabajadores.

Para el año 2019, por región, la tasa de accidentabilidad y riesgo

Región	Tasa de Acc.	Tasa de Riesgo
Arica y Parinacota	2,85	117
Tarapacá	3,52	77
Antofagasta	2,56	65
Atacama	2,37	47
Coquimbo	4,04	86
Valparaíso	4,30	77
Metropolitana	2,41	53
O'Higgins	2,98	57
Maule	3,57	85
Ñuble	3,96	37
Bío-Bío	4,41	96
Araucanía	5,17	143
Los Ríos	3,96	131
Los Lagos	5,24	133
Aysén	6,19	121
Magallanes	5,28	89
Total IST	3,61	74

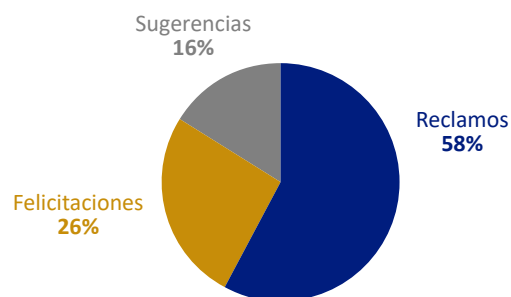
Otra perspectiva de cómo ha variado la tasa de accidentabilidad en el tiempo



2.4 Felicitaciones, reclamos y sugerencias

La labor de la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) consiste en recoger y dar soluciones a los reclamos, sugerencias y consultas, como también recibir las felicitaciones. La siguiente información fue recolectada y sistematizada a nivel país en todas nuestras 52 OIRS, desde Arica a Porvenir para el año 2019.

En el siguiente gráfico podemos ver cómo se distribuyen por origen los tipos de anotaciones en la OIRS para 2019



Entrando en detalle, la siguiente tabla muestra cómo se comportan las distintas áreas del IST en cuanto a las anotaciones que reciben:

Área	Felicitación	Reclamo	Sugerencia	Total
Administración	7	99	37	143
Comercial	3	14	6	23
Fiscalía		6	2	8
Infraestructura		7	7	14
Médico	344	654	147	1.145
Preocupacionales	26	58	20	104
Prevención	9	21	20	50
Total	389	859	239	1.487

Por último, para tener una perspectiva en el tiempo, podemos ver como ha evolucionado en los últimos 5 años la OIRS.

Tipo de Consulta	2015	2016	2017	2018	2019
Felicitaciones	151	233	354	323	389
Reclamos	459	548	624	647	859
Sugerencias	88	123	192	177	239
Total	698	904	1.170	1.147	1.487

Considerando la calidad de nuestros servicios, cabe destacar que **el IST está certificado por la norma internacional ISO 9001:2015**, la que apunta a la **estandarización** y **mejoramiento continuo** de nuestros servicios.

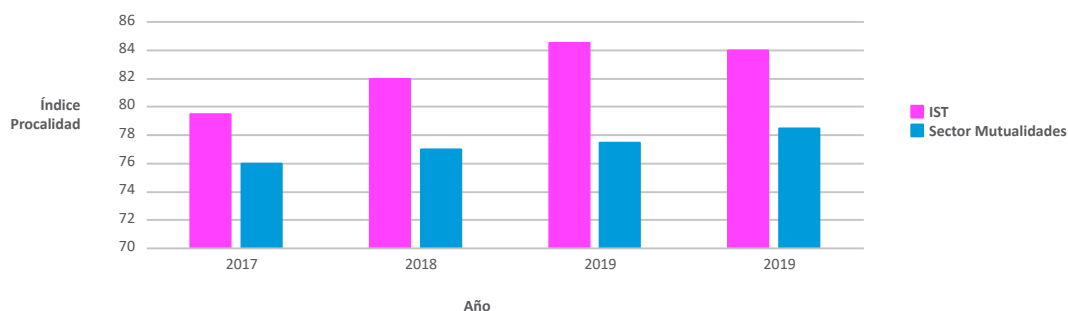
También cabe destacar la **acreditación de nuestro hospital base de Viña del Mar**, la cual certifica que este hospital **otorga servicios médicos con los más altos estándares de calidad**.

Nos alegra ver como **cada año crecen las interacciones por esta vía**, alentamos la **comunicación** con nuestros usuarios y usuarias, creemos que de esta forma podemos **entendernos** y **crecer juntos**.

2.5 Encuestas de Satisfacción y Experiencia con Nuestro Servicio

• Premio Procalidad

Procalidad se crea el año 2001 como una organización sin fines de lucro, buscando aumentar gradualmente el nivel de competitividad de las empresas chilenas, a través de su fortalecimiento en un decisivo enfoque hacia el cliente y se ha convertido en el benchmark independiente de referencia en Chile en Satisfacción de clientes. El año 2016 comenzaron a medir la industria de las mutualidades en cuanto a satisfacción con los beneficiarios del sistema, es decir, trabajadores atendidos en las mutualidades por un accidente o enfermedad laboral. IST todos los años ha logrado estar en el primer lugar en Satisfacción con nuestro servicio en la Industria de las Mutualidades; tal como se muestra en el gráfico más abajo.



• Premio Praxis

Praxis evalúa también de forma independiente la experiencia de un usuario del servicio en base a tres dimensiones: si la interacción fue fácil, si fue efectiva y si fue agradable. Logrando el 2019, posicionarnos en el noveno lugar del “Grupo A– Excelentes Experiencias”, donde se ubican las doce compañías más destacadas.



Gustavo González Doorman, Gerente General - Rodolfo García Sánchez, Presidente del Directorio - Tania Labbé Toro, Gerenta de Cuidado y Desarrollo - Raúl Rojas Romero, Gerente de Prevención

Ambos premios, Procalidad y Praxis, nos permiten medir y mostrar nuestros valores de cercanía y empatía, así como lograr uno de nuestros objetivos primordiales, que es lograr excelencia en el servicio a nuestros beneficiarios del seguro.

Para mayor información respecto al índice de Procalidad y Praxis, dirigirse a www.procalidad.cl y www.praxis.cl.

3. Ética y Transparencia en los Procesos

3.1 Comités Paritarios de Entidades Empleadoras Adherentes

El año 2019 se realizaron 18 encuentros anuales de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad [H1] de cobertura nacional, en los cuales participaron 4.000 integrantes de comités, pertenecientes a 1.456 entidades empleadoras. En estos encuentros se trabajó el tema “Convivir en la Diversidad” que buscó abordar los desafíos que presenta la inclusión y cómo el Comité Paritario puede ser un movilizador relevante de la diversidad como factor de cuidado. Además, de ser una oportunidad para que los Comités Paritarios puedan compartir sus buenas prácticas y aprendizajes.

Se realizaron 3 encuentros asociativos de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, en las regiones de Valparaíso y Arica, en los que se desarrollaron los talleres “Buenas Prácticas para CPHS” y “Herramientas Preventivas CPHS”. También se realizaron encuentros internos de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, enfocados en temas de interés propios de cada organización, tales como, el IX Encuentro nacional de Comités Paritarios de Kovacs y el VII Encuentro de Comités Paritarios del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

Como parte del cuidado de la salud e higiene Laboral, en el Instituto llevamos una política activa para promover la creación y fortalecimiento de los comités paritarios dentro de nuestras empresas adherentes, actualmente asesoramos a 2.455 comités paritarios activos en nuestras empresas adherentes. La cifra de estos comités constituidos al año 2019 son 205.

Región	Comités Paritarios Constituidos 2019
Arica y Parinacota	1
Tarapacá	10
Antofagasta	26
Atacama	6
Coquimbo	5
Valparaíso	50
RM	17
O'Higgins	24
Maule	14
Ñuble	7
Bío-Bío	26
Araucanía	4
Los Ríos	1
Los Lagos	
Aysén	2
Magallanes	12
Total	205

3.2 Políticas y acciones destinadas a prevenir la corrupción

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

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

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

Durante el año 2019, se comenzó el trabajo en el diseño e implementación del Modelo Preventivo de Delitos (MPD), en el marco de la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Este modelo busca fortalecer las medidas de Dirección y Supervisión para la prevención de delitos como soborno entre particulares, lavado de activos entre otros. En el IST donde nos regimos por una filosofía de transparencia, apego y cumplimiento a las leyes vigentes y a los estándares éticos y morales de común aceptación, celebramos la implementación de éste modelo. Para mayor información remítese a la Ley N° 20.393

3.3 Alianzas Externas

En el ámbito de la sustentabilidad la alianza más trascendental que adhiere el IST es el Pacto Global, una organización de empresas promovida por la Organización de Naciones Unidas (ONU) que trabaja y promueve el ámbito de la sustentabilidad.^{102-12 102-13}

Se basa en principios y se caracteriza por su alcance a nivel global y su transversalidad en cuanto a los temas que abarca. Los 10 principios:



Derechos Humanos

- 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- 2:** Las empresas deben asegurarse de sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



Relaciones Laborales

- 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



Medio Ambiente

- 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



Anticorrupción

- 10.** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

El presente documento da cuenta de cómo hemos avanzado con los principios durante el año 2019 y tiene la intención de ser una **Comunicación de Progreso**, dando respuesta a los indicadores transversales propuestos para estos objetivos.

Promoción o apoyo de iniciativas impulsadas por la ONU: El IST, tal como se nombra al comienzo de este documento tiene un rol fundamental en 2 de los 17 ODS impulsados por la ONU, el número **3 de Salud y Bienestar** y **8 de Trabajo Decente y Crecimiento Económico**, esto por la naturaleza de los servicios prestados por el Instituto.



Cabe destacar también que hemos llevado una activa implementación en la **Igualdad de Género (ODS 5) dentro del IST**, la que se observa en detalle en el apartado de los Trabajadores y Trabajadoras del IST, así como tener la misma



cantidad de Gerentas y Gerentes Corporativos y una proporción muy superior al estándar chileno y de la OCDE de Directoras en el Directorio: una participación de un 37% de mujeres en el Directorio en IST versus un 25,5% de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y un 8,5% para el 2019 de las empresas grandes empresas que cotizan en la bolsa en Chile.

Existencia de una política corporativa de sustentabilidad que incorpore lineamientos en torno a sus 10 principios:

Los lineamientos estratégicos del IST rescatan varios temas relacionados a los principios del Pacto Global. Pasando por lograr procesos más eficientes con el uso de la energía, la paulatina eliminación del uso de papel en el ámbito administrativo, entre otras de índole ambiental. La adopción de compromisos internos en el área comercial para lograr una transparencia y anticorrupción en el proceso de adhesión de empresas, pieza fundamental para la solidaridad del sistema de mutualidades, una transparencia gestionada de forma activa y presentada en nuestra página web entre otras.

Si se observa con detención, en indicadores del IST es fácil entender cómo hemos llevado los principios del Pacto de forma interna (aboliendo la discriminación, con canales formales para denunciar cualquier tipo de discriminación interna, proceso descrito en reglamento interno), así como con nuestras empresas adheridas, con las cuales llevamos un continuo aprendizaje mutuo para abordar temas relacionados a los diez principios, como por ejemplo “Convivir es diversidad”, manual de gestión para la diversidad en organizaciones:

<http://www.ist.cl/wp-content/uploads/2019/11/Convivir-es-diversidad-Manual-de-gesti%C3%B3n-para-organizacion-es-descarga.pdf>

Todas estas actividades son parte de los lineamientos estratégicos del IST, los cuales son revisados y aprobados por el Directorio de forma periódica y analizadas anualmente el avance de los mismos.

Código de ética e instrumentos para prevenir, denunciar y solucionar conflictos e incidentes

éticos en la organización: Existe un código de ética interno en el IST, así como procedimientos formales para denuncia y resolución de conflictos éticos de forma interna o con los organismos estatales que nos supervigilan, se puede encontrar en el siguiente enlace:



<http://www.ist.cl/denuncias-reclamos-sugerencias/>

Además, existe un Comité de Ética compuesto por representantes del Directorio (Rodolfo García, Guillermo Zedán, Augusto Vega y Jorge Fernández) y Fiscalía, el que de forma periódica se ocupa de revisar los aspectos éticos dentro del IST.

También contamos con evaluaciones del Gobierno Corporativo de forma anual, el cual se puede revisar en el siguiente enlace, en pro de la transparencia de nuestro actuar.

<http://www.ist.cl/wp-content/uploads/2020/05/Evaluaci%C3%B3n-Gobierno-Corporativo-Ist-2019.pdf>

Comunicación de incumplimientos legales o infracciones en relación con los ámbitos del Pacto Global: La naturaleza del IST y su fundamental rol en el trabajo en nuestro país nos hace ser una institución fuertemente fiscalizada, teniendo que dar cuenta de todas las infracciones cursadas de forma pública, para esto hay dos formas de revisarlo; en la web de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) o en nuestra página:

<http://www.ist.cl/transparencia/>

<https://www.suseso.cl/609/w3-propertyname-557.html>



Instancias de gestión de la sustentabilidad en la alta dirección: El Directorio y las gerencias del IST gestionan la sustentabilidad de forma directa, al dar continuidad a nuestras operaciones, visar y revisar los lineamientos estratégicos que incluyen la sustentabilidad, en todos sus aspectos, como un pilar fundamental. Esto se manifiesta en un un proceso de reporte que conlleva una mejora continua durante los últimos años. En concreto, el Directorio de IST aprueba los objetivos del Reporte de Sustentabilidad, así como los lineamientos estratégicos y sus avances.

Normas mínimas aplicables a proveedores: Existe dentro del IST una preocupación por la relación con nuestros proveedores y que se cumplan los elementos legales, tanto de elementos tributarios, contractuales, de protección social y de probidad y transparencia, los que se deben apegar a los códigos y normas internas y legales. Esto se sustenta en una fiscalización periódica de nuestros gastos y los proveedores tanto de entes externos (SUSEO y auditoría a estados financieros) como internos con el departamento de auditoría y comités de auditoría del Directorio.

Metas y desafíos a futuro vinculados al Pacto global: Como se ha informado anteriormente, los lineamientos estratégicos presentados y aprobados por el Directorio fijan las metas y actividades en el mediano plazo de la gestión del IST y en ellos se ven reflejadas metas vinculadas a sustentabilidad económicas, social y ambiental. Con metas que abordan temas relacionados a los 10 principios del Pacto Global; medioambiente, relaciones laborales, anticorrupción y derechos humanos.

Consideramos que nuestro rol en el mercado del trabajo promueve activamente los principios del Pacto; es así como **participamos activamente con otras organizaciones relacionadas con los 10 principios del Pacto Global**, especialmente vinculadas a las relaciones laborales en específico con Salud y Seguridad Laboral, por ejemplo las mesas de trabajo en la OIT, la Fundación Internacional de la prevención de Riesgo Ocupacional (FIORP) siendo el IST parte del comité Asesor u otras organizaciones relacionadas al trabajo, además de promover internamente, con nuestros trabajadores protegidos, empresas adherentes, proveedores y comunidad los principios del Pacto Global.

4. Medioambiente

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

4.1 Gestión de residuos hospitalarios

Respecto al año 2019, el IST ha asumido la gestión responsable de los residuos generados en la operación del Instituto.

Región	Kilos
Antofagasta	60
Atacama	47
Coquimbo	37
Valparaíso	27.871
Metropolitana	9.508
Maule	754
Bío-Bío	2.350
Los Ríos	64
Los Lagos	167
Aysén	0,4
Total IST	40.858,4

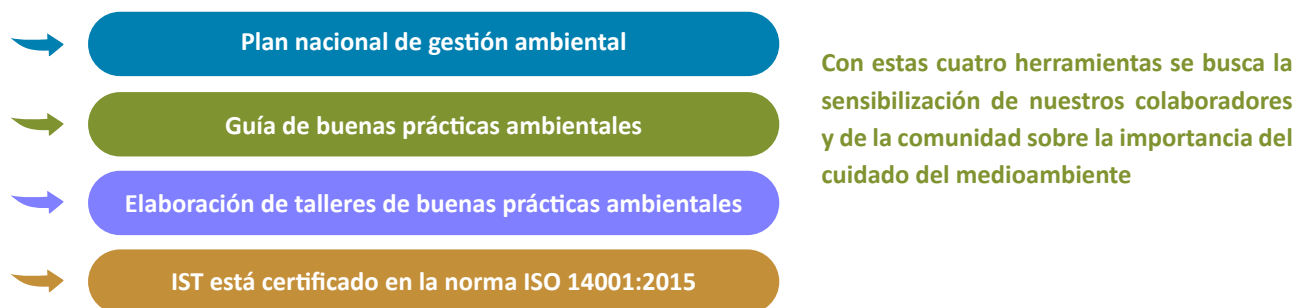
Estos residuos provienen desde el desempeño operativo del IST y pueden ser objetos contaminados, cortopunzantes, fármacos, tubos fluorescentes, parafina, toner de tintas, patológicos, liquido revelador, liquido fijador, baterías, placas radiológicas, ampollas, cal sodada, envases vacíos, pilas y termómetros con residuos de mercurio.



Con estas prácticas, el IST refleja su compromiso con la sustentabilidad ambiental, encargándonos de asumir nuestro rol y aporte en la gestión de residuos

4.2 Políticas y Acuerdos Medioambientales

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



5. Relaciones y políticas laborales

Un pilar fundamental para el cumplimiento de los planes y de la aplicación exitosa de la sustentabilidad en nuestra institución son nuestros propios trabajadores. Los valores, políticas y directrices de nuestra institución a la hora de afrontar el desafío de ser una organización sostenible nos otorgan las bases para poder cumplir este objetivo, ya que son ellos (colaboradores IST) quienes sostienen las relaciones y procesos que dan vida al IST de forma diaria. Estas razones posicionan a las Relaciones y Políticas Laborales como un tema de importancia a considerar dentro del reporte. Es importante señalar que el IST está certificado en la norma internacional OHSAS 18001:2017.

5.1 Sindicalización interna

En el IST consideramos que la asociación colectiva de nuestros trabajadores es un derecho fundamental y por lo mismo llevamos las negociaciones colectivas con la mayor transparencia y participación posible con el objetivo de lograr una buena relación con los 3 sindicatos. El año 2019 el nivel de sindicalización fue de un 72,4%.¹⁰²⁻⁴¹



72,4%

trabajadoras/es
sindicalizadas/os

5.2 Beneficios para trabajadores IST

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

1. Asignación de antigüedad
2. Fondo de Indemnización por años de Servicio (FIAS)
3. Fondo de Ayuda Social (FAS):
 - a. Préstamos
 - b. Bono escolar
 - c. Bono natalidad
 - d. Bono fallecimiento familiar directo
4. Entrega de alimentación
5. Entrega de vestuario y EPP
6. Participación en excedentes
7. Pago de los 3 primeros días de licencia común, las primeras dos veces en un año
8. Seguro de vida
9. Seguro complementario de salud y dental
10. Seguro de accidentes personales
11. Seguro por enfermedades catastróficas
12. Fiesta navidad hijos del personal
13. Distinción por años de servicio
14. Días de permiso con goce de sueldo

En detalle, en 2019 se entregaron como beneficios:

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



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

6. Gobierno Corporativo

6.1 Directorio IST

El Directorio del IST está normado por los estatutos internos del IST y por el Decreto Supremo N°285 de 1969. Está integrado por 8 directores titulares, 4 de los cuales son representantes de las entidades empleadoras adherentes y 4 de los trabajadores protegidos. A su vez existen 8 directores suplentes repartidos de igual manera. No puede existir en el Directorio más de un director en representación de las entidades empleadores adherentes de una misma entidad o empresas relacionadas entre sí, igual limitación aplica para los directores representantes de los trabajadores protegidos.

Los directores ejercerán su cargo por 3 años con un máximo de reelección de 2 períodos consecutivos. La elección de los representantes de las entidades empleadoras adherentes se realiza mediante votación de éstas. La de los representantes de los trabajadores protegidos por votación de éstos mediante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS). Para mayor detalle consultar los Estatutos de Instituto de Seguridad del Trabajo que se encuentran en www.ist.cl

Directores y directora IST 2017-2020		
Titulares	Empresarial	Rodolfo García Sánchez
		Victoria Vasquez García
		Juan Izquierdo Iñiguez
		Guillermo Zedán Abuyeres
	Laboral	Nancy Díaz Oyarzún
		Pedro Farías Rojas
		Augusto Vega Olivares
		Pilar Fuentes Estay
Suplentes	Empresarial	Cristian Neuweiler Heinsen
		Juan Pablo Barros Toro
		Armando Ansaldo Vaccari
		Sergio Espinoza Segovia
	Laboral	Gerardo Höger Pereira
		Galvarino Valenzuela Liebe
		Carmen G. Tapia Suárez
		Jorge Fernández Araya

6.2 Comités de Directorio

El gobierno corporativo del IST está conformado por cuatro comités permanentes. Estos comités tienen funciones ligadas al desempeño interno del IST.

1. Comité de Control Interno

- ➔ El Comité de Control Interno evalúa los proyectos que impacten de un modo relevante la gestión del IST, revisar los riesgos financieros y operativos, revisar las transacciones con partes relacionadas y proponer políticas para enfrentar eventuales conflictos de interés, informando al Directorio.

2. Comité de Estrategia Prevención y Aspectos Técnicos

- ➔ El Comité de Estrategia Prevención y Aspectos Técnicos posee influencia en aspectos sociales fuera del IST relacionado al Plan de Prevención de IST, plan que afecta a todas nuestras empresas adherentes y trabajadores protegidos.

3. Comité de Auditoría

- ➔ El Comité de Auditoría vela por un desempeño económico que mantenga al Instituto con una solidez que le permita seguir perpetuando sus servicios en el tiempo.

4. Comité de Riesgo

- ➔ El Comité de Riesgo propone la estrategia y políticas de gestión de riesgos de IST, así como debe conocer en detalle los niveles de exposición de IST.

7. Descentralización

En Chile la población se encuentra altamente concentrada en la Región Metropolitana reuniendo el 40,5% de la población del país. El IST es la única mutualidad de trabajadores creada fuera de la Región Metropolitana y, por lo mismo, mantiene la convicción de otorgar la mejor protección a los trabajadores en todo el país.

Varios indicadores del reporte expresan la información de forma regionalizada y en cada uno de ellos se observa como el IST tiene presencia regional y se esfuerza por distribuir los recursos para la salud y seguridad de los trabajadores de todo Chile.

Distribución regional de trabajadores protegidos y entidades empleadoras adherentes

Para poner en perspectiva cómo el IST protege a los trabajadores en Chile según sus regiones, la siguiente tabla ilustra la distribución de trabajadoras y trabajadores protegidos y entidades empleadoras, promedio anual.

Región	Trabajadoras/es Protegidas/os	Entidades Empleadoras
Arica Y Parinacota	4.908	80
Tarapacá	7.498	118
Antofagasta	24.786	417
Atacama	7.848	80
Coquimbo	9.131	60
Valparaíso	202.740	8.011
Metropolitana	177.434	4.739
O'Higgins	23.948	168
Del Maule	21.979	431
De Ñuble	5.080	169
Bío-Bío	47.602	1.123
De La Araucanía	5.729	88
De Los Ríos	3.791	38
De Los Lagos	28.699	732
Aisén	1.179	21
Magallanes	17.979	821
IST	590.331	17.096

Los hospitales propios son la columna vertebral de la atención médica del IST, es por esto que con el objetivo de otorgar una atención médica de excelencia en todo el país, los 3 hospitales se reparten en las regiones de Valparaíso, Bío-Bío y Metropolitana. A esto hay que agregarle los más de 150 centros de atención, propios y en convenio, repartidos por todo el país.

8. Sobre el reporte

8.1 Generalidades

El periodo objeto de este informe es 2019¹⁰²⁻⁵⁰, siendo el ultimo reporte correspondiente al año 2018¹⁰²⁻⁵¹, realizamos este informe de forma anual¹⁰²⁻⁵². Informamos que no existe una reexpresión de la información¹⁰²⁻⁴⁸ ni cambios en la elaboración de los informes.¹⁰²⁻⁴⁹

EL punto de contacto para dudas y comentarios del reporte es el correo¹⁰²⁻⁵³ informesostenibilidad@ist.cl

Es un reporte en conformidad con los estándares GRI nivel esencial¹⁰²⁻⁵⁴.

8.2 Índice GRI

En esta sección se pueden encontrar los indicadores estándares conforme al Global Reporting Initiative¹⁰²⁻⁵⁵

Código	Contenido	Página
102-1	Nombre de la organización	13
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	13
102-3	Ubicación de la sede	13
102-4	Ubicación de las operaciones	13
102-5	Propiedad y forma jurídica	13
102-6	Mercados servidos	14
102-7	Tamaño de la organización	20
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	14
102-9	Cadena de suministro	21
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	21
102-11	Principio o enfoque de precaución	14
102-12	Iniciativas externas	28
102-13	Afiliación a asociaciones	28
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	4
102-18	Estructura de gobernanza	16
102-40	Lista de grupos de interés	7
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	33
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	6
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	9
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	8
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	20
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	7
102-47	Lista de temas materiales	7
102-48	Re-expresión de la información	36
102-49	Cambios en la elaboración de informes	36
102-50	Periodo objeto del informe	36
102-51	Fecha del último informe	36
102-52	Ciclo de elaboración de informes	36
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	36
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	36
102-55	Índice de contenidos GRI	37
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	15
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	15



Reporte Sustentabilidad
2019

ist

Tu mutualidad!

www.ist.cl