



XXI Reporte de Sustentabilidad 2023

XXII REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2023

A continuación, se presenta un Informe¹ sobre los impactos económicos, ambientales y sociales de IST para el año 2023. Los que se han separado en dimensiones acordes a los temas materiales, a saber:

- Financiero
- Ambiental
- Social
- Comunidad
- Gobernanza y ética
- Innovación

¹ Cualquier duda acerca de este reporte contactarse al e-mail informesostenibilidad@ist.cl o través de nuestra página web www.ist.cl.



1. Somos Instituto de Seguridad del Trabajo - IST

Instituto de Seguridad del Trabajo (en adelante “IST”), es una Corporación de carácter mutualidad, regida por el Título XXXIII del Libro N°1 del Código Civil, que tiene por fin administrar, sin fines de lucro, el Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo con las disposiciones de la Ley N°16.744. Nuestras actividades son supervisadas, reguladas y fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Identificación

- Razón social: Instituto de Seguridad del Trabajo
- Naturaleza Jurídica: Corporación de derecho privado sin fines de lucro
- Rut: 70.015.580-3
- Domicilio legal: 1/2 Oriente N° 1175, edificio Plaza O'Higgins
- Ciudad: Viña del Mar
- Región: Valparaíso
- Teléfono: 32 226 2000
- Sitio web: www.ist.cl

Historia y antecedentes de IST

Pioneros en Seguridad Social en Chile

Somos la primera mutualidad de empleadores de Chile. Nuestra historia data del 31 de diciembre de 1957, cuando bajo el nombre de Instituto de Seguridad de la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua (ASIVA) se funda la primera organización de su tipo en el país, convirtiéndose en pioneros en la prevención de accidentes laborales y en la recuperación de trabajadores. Desde esa fecha hasta el día de hoy, nuestra Casa Matriz se encuentra en la Región de Valparaíso. Ya en 1965, con solo 8 años de existencia, estábamos presentes desde Arica a Porvenir, consolidando en menos de una década, una amplia cobertura a trabajadores y entidades empleadoras.

Hace 66 años, nuestra organización fue creada con un propósito claro: disminuir el impacto de los riesgos laborales sobre la salud de los trabajadores de Chile. Aunque en ese entonces el término sustentabilidad no era utilizado ampliamente, entendemos que existe una clara relación en el fondo entre nuestro propósito fundacional y el desarrollo sustentable²: la visión a largo plazo.

² Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Fuente: Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Nuestro Futuro Común, 1987. Citado por GRI 2: Contenidos Generales 2021



Carta Gerente General

Abril, 2024

Estimadas y estimados, adherentes, colegas, colaboradores y partes interesadas,

Me complace presentarles el Reporte de Sustentabilidad correspondiente al año 2023. En IST estamos comprometidos con la creación de valor compartido, con aportar a la sociedad y ser actores responsables en la comunidad. Este reporte refleja nuestro compromiso con la responsabilidad social corporativa y nuestros desafíos en materia de sostenibilidad.

Nuestra filosofía como organización es reforzar que la salud laboral no solo es una responsabilidad empresarial, sino un derecho humano fundamental. Garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores es esencial para promover un entorno de trabajo seguro, productivo y justo. Todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones que respeten su dignidad, seguridad y salud; en este sentido, nuestro rol es esencial para proteger estos principios básicos de dignidad humana.

A lo largo de nuestra trayectoria, en IST hemos trabajado activamente para promover entornos laborales seguros y saludables, velando por el bienestar integral de los trabajadores en Chile. Además de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, nos esforzamos por brindar atención médica de calidad, fomentar la salud integral y generar espacios de trabajo enriquecedores que propicien el desarrollo personal y profesional.

El año 2023 Chile ha buscado la estabilización económica, disminuir la tasa de desempleo, e implementar los cambios aprobados en el congreso nacional, particularmente en el ámbito laboral; un gran paso fue la Ratificación del Convenio 190 de la OIT, reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluido por razón de género. Como país veníamos trabajando fuertemente en estos temas desarrollando leyes y normativas, como IST también estamos trabajando en esta línea teniendo al centro el Cuidado de la Vida y en crear organizaciones laborales más saludables.

Durante el año 2023, logramos importantes avances en nuestras iniciativas ambientales, reduciendo nuestro consumo de recursos naturales y minimizando nuestro impacto ambiental. Además, fortalecimos nuestras relaciones con la comunidad a través de programas de apoyo comunitario y contribuciones a proyectos locales que promueven el desarrollo sostenible.



Nuestros avances no habrían sido posibles sin el arduo trabajo y la dedicación de todas las personas que integran IST, así como el apoyo continuo de las entidades empleadoras adheridas y sus trabajadores. Continuaremos trabajando para mejorar nuestro desempeño y contribuir positivamente al bienestar de las personas, la sociedad y el planeta.

Les agradecemos por su continuo apoyo y confianza en IST. Juntos, estamos construyendo un futuro más sostenible para todos.

Atentamente,

Gustavo González Doorman
Gerente General
Instituto de Seguridad del Trabajo



Visión y misión del IST

IST es una organización que aporta al cuidado de la vida, a través de una mirada integral y humanizada de la seguridad, la salud y el cuidado de las personas en el trabajo y de las organizaciones. A partir de esta visión se desprende nuestra misión:

- Aportar al cuidado de la vida en conjunto con nuestras organizaciones adherentes, sus trabajadores, generando políticas y estrategias de cuidado laboral para lograr lugares de trabajo más sanos y seguros.
- Brindar el mejor servicio del país, en materia de cuidado laboral a través de una atención dedicada en materias de prevención y salud laboral, consolidando equipos de trabajo cálidos, cercanos, colaborativos y competentes.
- Ser una organización altamente flexible, eficiente y tecnologizada para entregar un servicio de excelencia.

Nuestros Pilares

En IST, como parte del sistema nacional de mutualidades, basamos todos nuestros servicios y actividades en 4 pilares fundamentales:

Solidaridad

Todas las empresas adherentes financian el seguro, a través de una cotización obligatoria definida por Ley que permite que las entidades adherentes más grandes financien las prestaciones del seguro para aquellas más pequeñas.

Sin fines de Lucro

Las mutualidades de empleadores que administran el seguro social de salud y seguridad en el trabajo son organizaciones sin fines de lucro.

Universalidad

Se protegen a todos los trabajadores de la misma forma, otorgando las mismas prestaciones por igual, independiente del sueldo u origen de los trabajadores y sin contemplar copago.

Integridad

Atiende a una completa cobertura de la prestación, en términos que esta sea integral y suficiente.



Prevención y cuidado de la vida: el corazón de nuestro que hacer

La esencia de nuestros servicios es cuidar la vida de los trabajadores(as) de Chile. Para ello, nos ocupamos de mantener estándares de calidad que ayuden a que estos servicios sean eficientes, asertivos, amables y humanos. Nuestras prestaciones se desglosan en:

Prestaciones médicas

- Atención integral hasta la rehabilitación médica del paciente de su accidente o enfermedad laboral, considerando atención ambulatoria, hospitalización, cirugías, medicamentos, prótesis, kinesioterapia y tratamiento en Salud Mental. Sin copago ni para la empresa ni para el trabajador.
- Evaluaciones preventivas médicas periódicas 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.

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.

Prestaciones económicas

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

Otras prestaciones

- Reintegración al mundo laboral
- Reeducación



Áreas de operación y cobertura geográfica

Seguimos creciendo y mejorando nuestros servicios con un crecimiento y desarrollo permanente en las últimas décadas, alcanzamos la certificación ISO 9001, ISO 45001 e ISO 14001, para los servicios médicos y preventivos en todo Chile, de Arica a Punta Arenas, ampliando constantemente el marco de acción y cobertura de la Prevención.

Para otorgar una atención de salud segura, el IST dispone de una red asistencial conformada por hospitales clínicos y centros de atención médica integral, con un manejo especializado del trauma y de rehabilitación, para la pronta reinserción de sus beneficiarios. En octubre de 2017, obtuvimos la acreditación de calidad en salud para el Hospital Clínico IST Viña del Mar. En 2019 se adquirió la Clínica IST Lo Curro consolidando nuestro modelo de atención médica descentralizada y oportuna.

Hitos 2023

66 años de vida

Equipo IST

- 2.128 trabajadores IST a diciembre 2023
- 59% del equipo IST son mujeres
- 84% de los trabajadores IST se organizan en sindicatos

Infraestructura

- 1 clínica y 2 hospitales propios
- 57 centros de atención médica propios

Desempeño

- 519.053 trabajadores protegidos promedio mensual
- 525.801 trabajadores protegidos a diciembre 2023
- 15.633 entidades empleadoras adherentes promedio mensual
- 3,3 tasa de accidentabilidad de entidades empleadoras adherentes
- 48.085 pacientes atendidos por accidentes de trabajo, trayecto y enfermedades profesionales
- 90.528 trabajadores evaluados
- 376.055 evaluaciones laborales realizadas por solicitud de 1.909 empresas adherentes



Mejora Continua

- 417.965 trabajadores capacitados, pertenecientes a 3.177 empresas, en modalidad presencial y e-learning considerando charlas, talleres, cursos y programas.
 - Presencial: 278.416
 - E-learning: 139.549

1. Acerca de este Reporte: Cómo medimos nuestra sostenibilidad

Desde hace algunos años, en IST asumimos el propósito de medir el impacto que tiene nuestra gestión económica, social y ambiental para poder tomar medidas que nos permitan ir mejorando los indicadores de sostenibilidad año a año. Para que esta medición pueda ser comparable con la de otras organizaciones y cumpla con estándares de nivel mundial, hemos utilizado desde el año 2015 la Metodología del Global Reporting Initiative (GRI). La comunicación oportuna y transparente de los resultados de esta medición a nuestros Grupos de Interés es una de las maneras en que confirmamos nuestro compromiso con ellos, considerando los temas materiales de mayor relevancia.

Este Reporte, correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, se realizó de forma voluntaria en conformidad a los Estándares GRI 2021, del Global Reporting Initiative en su versión más actualizada a la fecha (GRI 1: Fundamentos 2021).

Propósito del Reporte

El propósito del Reporte de sostenibilidad basado en los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) va más allá de cumplir con requisitos para pertenecer a alguna comunidad o regulatorios. Este informe sirve como una herramienta para comunicar de manera transparente y completa el desempeño de una organización en áreas clave de sostenibilidad, incluyendo aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Al adoptar los estándares GRI, nos comprometemos a una evaluación exhaustiva de nuestro impacto en estos ámbitos, identificando áreas de mejora y oportunidades para generar valor a largo plazo. Además, el informe de sostenibilidad basado en GRI no solo proporciona datos cuantitativos, sino que también cuenta historias que ilustran el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, específicamente, con el ODS 3 (Salud y Bienestar) y ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), pero también, informando sobre nuestro aporte al logro de múltiples metas de la Agenda 2030, como el ODS 5 (Igualdad de Género), el ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura), ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles) y el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos). En resumen, este informe no solo informa sobre el desempeño actual de la empresa, sino que también sirve como una guía para su evolución hacia una operación más responsable y sostenible.





Queremos que nuestros grupos de interés y la comunidad en general conozcan la contribución que realizó IST al bienestar de los trabajadores durante el 2023 y transparentar cómo nuestra organización realizó su gestión respecto a los ámbitos económico, social y ambiental en dicho período.

Grupos de interés

En IST nos relacionamos con diferentes grupos de interés, los que se ven impactados directa o indirectamente por el desarrollo de nuestra actividad y, por consecuencia, tienen también impacto en el desempeño de nuestra institución. En el contexto de estas relaciones, son 6 los actores principales con quienes nos vinculamos, detallados en el siguiente esquema.

1. Asociaciones de trabajadores
2. Asociaciones empresariales
3. Trabajadores IST
4. Trabajadores protegidos
5. Empresas adherentes
6. Organismos estatales



Tu mutualidad!

Nuestra interacción con estos grupos de interés es fundamental para el crecimiento y sostenibilidad de IST. Estos grupos incluyen a nuestros empleados, clientes, proveedores, comunidades locales, y autoridades reguladoras. Al mantener un diálogo constante y constructivo con cada uno de ellos, podemos identificar sus necesidades y expectativas, lo cual nos permite ajustar nuestras estrategias y operaciones para generar un valor compartido. Esta relación bidireccional no solo mejora nuestra capacidad de respuesta ante cualquier desafío, sino que también fortalece nuestra reputación y compromiso social. En última instancia, esta sinergia con nuestros grupos de interés nos ayuda a alcanzar nuestros objetivos institucionales mientras promovemos un desarrollo equilibrado y responsable en todas nuestras áreas de influencia. En Anexos se expone la matriz que explica nuestros puntos de contacto con cada grupo de interés.

Temas Materiales

Los temas materiales son ejes a partir de los que nos relacionamos con cada grupo de interés. Mediante entrevistas o encuestas, levantamos los temas más relevantes para ellos (en relación con IST), que se desglosan en:

1. Desempeño Financiero
2. Calidad y Percepción de Servicio (Médico y Preventivo)
3. Medio Ambiente
4. Ética y transparencia de los procesos, Discriminación y Corrupción
5. Relaciones y Políticas Laborales
6. Gobierno corporativo
7. Descentralización

Estos temas materiales son esenciales para entender y atender las prioridades de nuestros grupos de interés, y nos permiten alinear nuestras prácticas y estrategias con sus expectativas y preocupaciones. Al recopilar información mediante entrevistas y encuestas, obtenemos una visión clara y detallada de las áreas que requieren nuestra atención y mejora. Por ejemplo, al centrarnos en el desempeño financiero, podemos asegurar la sostenibilidad económica de IST. En cuanto a la calidad y percepción del servicio médico y preventivo, trabajamos para ofrecer un cuidado de salud excepcional. El compromiso con el medio ambiente refleja nuestra responsabilidad ecológica, mientras que la ética, la transparencia, y la lucha contra la discriminación y corrupción garantizan la integridad de nuestras operaciones. Además, las relaciones y políticas laborales, junto con un gobierno corporativo sólido y la descentralización, promueven una gestión más inclusiva y efectiva. Este enfoque integral nos permite construir una organización más robusta, justa y sostenible, en beneficio de todos nuestros grupos de interés. Todos estos temas, que se encuentran contenidos en el presente reporte, fueron analizados y sometidos bajo la metodología GRI, priorizando aquellos que poseen mayor impacto sobre IST y sus grupos de interés. Esta selección se grafica en la siguiente matriz de materialidad.



TABLA 1. MATRIZ DE TEMAS MATERIALES

Impacto para los Grupos de Interés	Importante		- Gobierno Corporativo - Medio Ambiente	- Desempeño Financiero - Calidad y Percepción de Servicio (Médico y Preventivo)
	Significativo		Ética y Transparencia de los Procesos, Discriminación y Corrupción	Relaciones y Políticas Laborales
	Moderado	Descentralización		
		Moderado	Significativo	Importante

Impacto Sobre IST



2. Desempeño Financiero

IST está firmemente comprometido con la excelencia en su desempeño financiero como pilar fundamental para garantizar su sostenibilidad y eficacia en la protección de los trabajadores. Reconocemos que una gestión financiera sólida es esencial para cumplir con nuestra misión de proporcionar servicios de seguridad laboral de alta calidad y apoyar el bienestar de la comunidad laboral en su conjunto. Nos comprometemos a administrar de manera responsable nuestros recursos financieros, optimizando costos y maximizando el valor generado para nuestros beneficiarios. Este compromiso se refleja en nuestra búsqueda constante de eficiencia operativa, transparencia en la rendición de cuentas y en la implementación de estrategias financieras que aseguren la viabilidad a largo plazo de nuestras actividades. Estamos comprometidos a mantener la salud financiera de IST para garantizar que podamos continuar cumpliendo con nuestra importante labor de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en nuestro país.

Ingresos y gastos

Los Ingresos Ordinarios para el año 2023 fueron de \$118.295 millones de pesos. Estos ingresos se componen principalmente por la tasa básica de cotización (0,9%) de la remuneración imponible de los trabajadores y la tasa adicional, diferente por cada empresa y rubro de acuerdo con su siniestralidad. Nuestros Pasivos y Patrimonio Neto para el año 2023 es de \$178.242 millones de pesos.

Los Fondos de Reservas para hacer frente a los posibles gastos futuros, asociados a pensiones, indemnizaciones y prestaciones médicas ascienden a \$61.598 millones de pesos, los que se encuentran invertidos en distintos instrumentos de inversión de bajo riesgo.

El total de nuestros egresos ordinarios ascendieron el 2023 a \$123.236 mil millones, en donde las Prestaciones Médicas representan un 56,4%, las Prestaciones preventivas un 16% y prestaciones económicas un 18,4%.



Proveedores

El cuidado y rehabilitación de los trabajadores de Chile es nuestra principal preocupación, lo que se refleja en la estructura de lo comprado a proveedores, donde los servicios médicos alcanzan casi un cuarto del total (24%), seguido por los Insumos Médicos (19%) y Servicios de Terceros (18%)³.

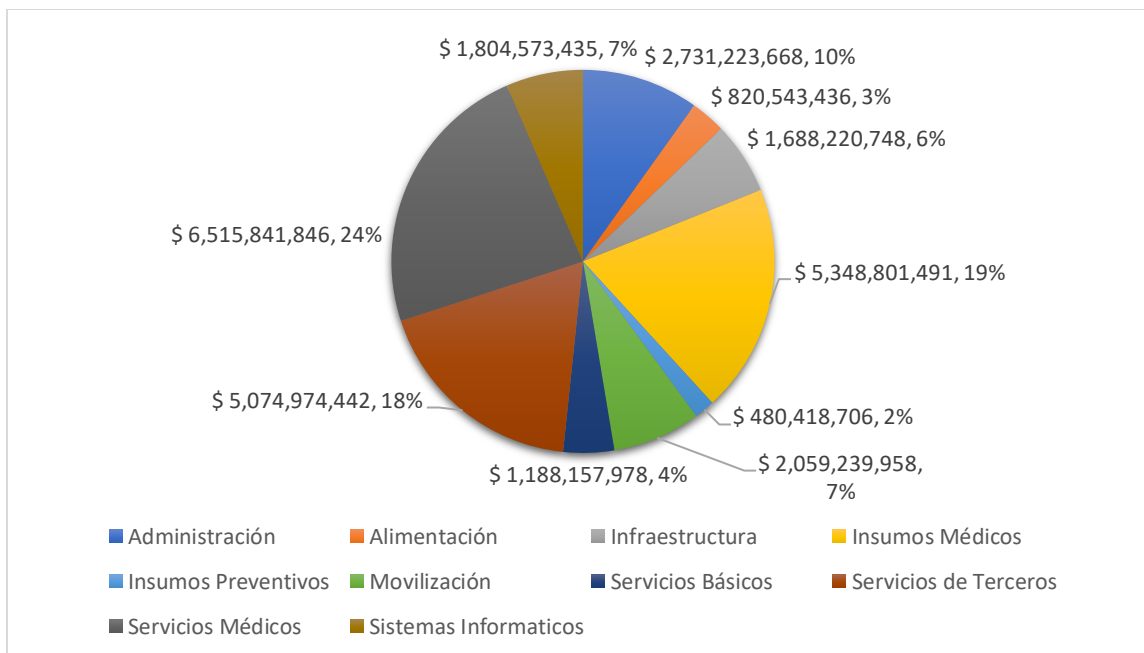


FIGURA 1. GASTO ANUAL EN PROVEEDORES

³ Detalle de los gastos se muestran en <https://ist.cl/wp-content/uploads/2024/01/CONTRATACIONES-DE-BIENES-Y-SERVICIOS-2023.pdf>



Utilización de excedentes

En IST es parte de nuestra política el reinvertir nuestros excedentes 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 como 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”. Para el periodo 2023 IST no se registró excedentes.

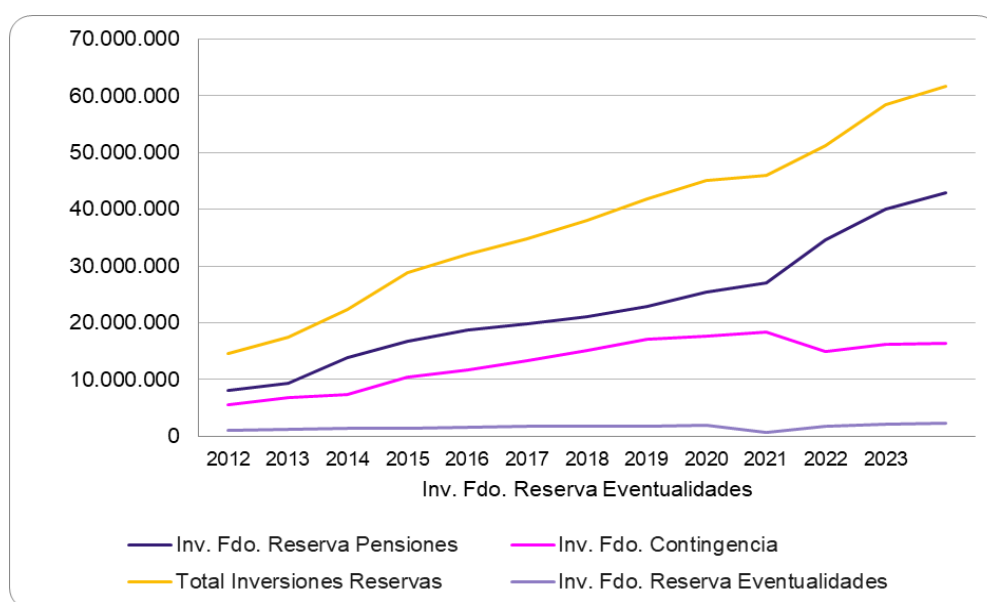


FIGURA 2. EVOLUCIÓN DE LOS FONDOS DE RESERVA ANUAL DE IST EN MILES DE PESOS PERÍODO 2012-2023



3. Desempeño Ambiental

En IST asumimos un compromiso sólido y proactivo con la protección del medio ambiente como parte integral de su gestión. Reconocemos la interdependencia entre la seguridad laboral y la preservación del entorno natural, entendiendo que un ambiente saludable es fundamental para el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las comunidades. En este sentido, nos comprometemos a adoptar prácticas y políticas que minimicen el impacto ambiental de nuestras operaciones, promoviendo la eficiencia energética, la reducción de residuos y la utilización responsable de los recursos naturales. Nuestro objetivo es no solo cumplir con los estándares legales y regulatorios, sino también liderar iniciativas que contribuyan activamente a la conservación del medio ambiente, trabajando en colaboración con organismos gubernamentales, empresas y la sociedad en general para fomentar una cultura de respeto y cuidado hacia nuestro planeta.

Política ambiental y compromisos

Consciente del equilibrio que debe existir entre el desarrollo de sus actividades y el cuidado del medio ambiente, el IST promueve prácticas que favorezcan el desarrollo sustentable en los procesos de planificación, toma de decisiones y ejecución de trabajos, con el fin de proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación. El IST, en su calidad de Organismo Administrador del Seguro Social establecido en la Ley N° 16.744, se adhiere a los principios del desarrollo sustentable, los cuales compatibilizan el desarrollo económico cuidando el medio ambiente, la seguridad y la salud de sus colaboradores como principios claves para lograr el éxito de sus operaciones.

Consumo de recursos naturales (energía, agua, materiales)

Si bien por la naturaleza de nuestros servicios el impacto medio ambiental que generamos es bajo en comparación con otros rubros, en IST nos ocupamos para que esa huella sea aún menor, trabajando también con las comunidades de las empresas adherentes, educando e inculcando una cultura de aprecio a la vida y la naturaleza.



TABLA 2. CONSUMO DE AGUA ANUAL DEL IST EN METROS CÚBICOS (M³)

Región	2023	2022
Arica y Parinacota	4.326	1.061
Tarapacá	818	1.264
Antofagasta	3.559	2.655
Atacama	875	707
Coquimbo	465	1.152
Valparaíso	59.694	67.649
RM	42.314	41.520
Maule	2.742	3.738
Bío-bío	12.927	7.616
Los Lagos	4.250	4.734
Aysén	21	68
Magallanes	5.943	3.182
Total	137.934	135.345

Fuente: Registro IST

TABLA 3. CONSUMO DE ELECTRICIDAD (GJ)

Región	2023	2022
Arica y Parinacota	0,53	0,24
Tarapacá	0,28	0,26
Antofagasta	1,10	0,99
Atacama	0,21	0,24
Coquimbo	0,10	0,11
Valparaíso	12,39	16,59
RM	13,35	13,67
Maule	0,61	0,78
Bío-bío	2,43	2,44
Araucanía	0,10	0,09
Los Lagos	1,29	1,40
Aysén	0,01	0,08
Magallanes	1,25	0,73
Total	33,63	37,62

Fuente: Registro IST

La energía eléctrica utilizada proviene en su totalidad del Sistema Eléctrico Nacional (SEN), el Sistema Eléctrico de Aysén (SEA) y el Sistema Eléctrico de Magallanes (SEM), según corresponda. El porcentaje de



energías renovables no convencionales de estos sistemas eléctricos corresponde a un 42,7% para el mes de diciembre 2023⁴.

tu mutualidad!

TABLA 4. CONSUMO DE PETRÓLEO (LITROS)

Región	2023
Arica y Parinacota	728
Antofagasta	1.056
Valparaíso	3.479
RM	3.164
Maule	223
Bío-bío	27.551
Los Lagos	776
Magallanes	1.484
Total	38.462

Fuente: Registro IST

TABLA 5. CONSUMO DE GASOLINA (LITROS)

Región	2023
Arica y Parinacota	23.565
Tarapacá	12.428
Antofagasta	51.956
Atacama	23.426
Coquimbo	16.464
Valparaíso	716.609
RM	95.119
Maule	42.331
Bío-bío	62.461
Los Lagos	73.472
Magallanes	62.980
Total	1.180.858

Fuente: Registro IST

TABLA 6. CONSUMO DE GAS (LITROS)

Región	Litros
Arica y Parinacota	3.580.931
Antofagasta	3.598.883
Valparaíso	85.485.00
RM	31.227.826
Maule	176.466
Bío-bío	7.437.163
Los Lagos	15.915.353
Aysén	274.779
Magallanes	15.799.065
Total	78.010.466

Fuente: Registro IST

⁴ Información disponible en https://www.cne.cl/wp-content/uploads/2023/11/RMensual_v202311.pdf



Gestión de residuos

Estos residuos provienen desde el desempeño operativo del IST y pueden ser objetos contaminados, cortopunzantes, fármacos, tubos fluorescentes, parafina, toner de tintas, patológicos, líquido revelador, líquido fijador, baterías, placas radiológicas, ampollas, cal sodada, envases vacíos, pilas y termómetros con residuos de mercurio. De esta forma, desde el 2019 hasta hoy, hemos gestionado más de 297 toneladas de residuos hospitalarios.

En la siguiente tabla se desglosan los residuos gestionados en el año 2023, clasificando los residuos peligrosos de acuerdo con el D.S. 148/03 del MINSAL.

TABLA 7. RESIDUOS ANUALES (KG) DE IST GESTIONADOS SEGÚN PELIGROSIDAD

Región	Total Residuos	Residuos farmacéuticos peligrosos	Residuos farmacéuticos no peligrosos
Antofagasta	135	135	0
Atacama	255	255	0
Coquimbo	293	293	0
Valparaíso	35.362	35.232	130
Metropolitana	22.950	22.762	188
Maule	574	574	0
Ñuble	8	8	0
Bío-Bío	3.357	3.311	46
Araucanía	83	83	0
Los Lagos	374	374	0
Total IST	63.391	63.027	364

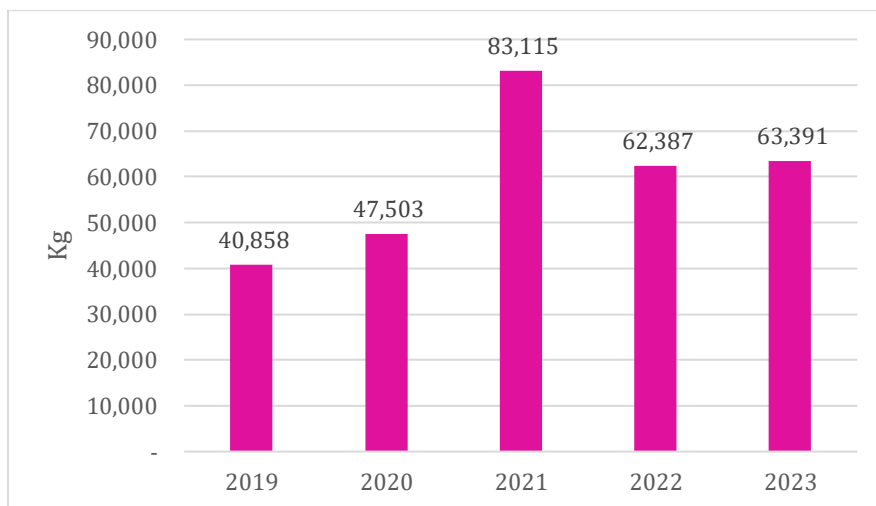
Fuente: Registro IST

Todos los residuos que el IST genera son tratados por parte de la empresa Veolia, especializada en la gestión y disposición acorde a la normativa establecida, para más detalles ver el siguiente enlace⁵.

⁵ Enlace disponible en <https://www.latinoamerica.veolia.com/es/soluciones/gestion-residuos>



FIGURA 3. RESIDUOS ANUALES (EN KG) GESTIONADOS POR IST PARA EL PERIODO 2019-2023



Gestión de riesgos ante Emergencias y Desastres, Continuidad Operacional

Nuestro país, por sus características geográficas y geológicas, está expuesto a diversas amenazas de origen natural, tales como: terremotos, tsunamis, marejadas, erupciones volcánicas y eventos hidrometeorológicos extremos que provocan a su vez inundaciones y remociones en masa, por citar algunos. Así también, nuestro territorio está expuesto a eventos de origen antrópico, como incendios forestales y otros de origen biológico que alteran ecosistemas y comprometen la forma de vida de las comunidades y empresas. Lo anterior, da cuenta en breve de la diversidad y complejidad de los escenarios de riesgos al que las comunidades y empresas, infraestructura y medios de vida están expuestos, exigiendo que todos estemos preparados permanentemente y respondan de manera eficiente y oportuna para reducir los impactos de estas amenazas.

El IST como integrante de la mesa laboral de la Plataforma Nacional para la Reducción del Riesgo de Desastres, donde el trabajo de esta mesa es generar herramientas y productos para las empresas, que entregan los lineamientos de aplicación respecto de la Gestión del Riesgo de Desastres, de manera que puedan realizar acciones que permitan lograr la reducción de los efectos de los desastres en sus empresas, por cada centro de trabajo. IST cuenta con profesionales altamente calificados, con formación nacional como internacional para asesorar a las empresas adherentes en Gestión de los Riesgos de Desastres, la mantener la continuidad operacional a través de la Resiliencia de las empresas.

Respecto al porcentaje de centros de asistencia sanitaria que cumplen con la Regla de Preparación para Emergencias de los Centros de Atención Médica, el año 2023 el 100% de los centros de atención contaban con planes de emergencia vigentes. Cabe señalar que, durante los años 2023 y 2024 se lleva adelante una actualización de los planes de emergencia, cambiando de nombre a “Plan para la reducción del riesgo de desastres” (detallado más abajo). El año 2023 IST actualizó el 28% de sus Centros de Atención a esta nueva modalidad.

El alcance de estos planes considera diversos procedimientos para el control de un amplio margen de situaciones tales como un amago de incendio, la actuación ante la ocurrencia de un sismo de alta intensidad, inundaciones, asaltos, agresiones, atentado o aviso de bomba, evacuación, explosión, derrames y situaciones que pueden afectar a las instalaciones y al personal de los centros IST y a su entorno.



Las mutualidades de Chile, incluido el IST, han desarrollado junto a la Superintendencia de Seguridad Social, el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED) Ex ONEMI, la Dirección del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social una “Guía para la implementación del plan para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo”⁶. Esta guía otorga los lineamientos para implementar dichos planes y de esta forma tomar acciones preventivas respecto riesgos tanto antrópicos como naturales, considerando la variación que el cambio climático puede generar en los forzantes climáticos. Esta guía se implementa en los centros de trabajo IST, así como en los centros de las empresas adherentes a IST donde cumplimos un rol de asesores para la implementación de dicho plan.

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN PARA LA REDUCCIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES — EN CENTROS DE TRABAJO —



También somos parte de una mesa de trabajo entre mutualidades y distintos órganos de gobierno para crear protocolos y recomendaciones respecto a factores de morbilidad emergentes debido al cambio climático, con foco en los trabajadores (nuestros principales pacientes) y sus centros de trabajo. Estas mesas se centran en acciones preventivas y también para incorporar tratamientos que puedan aliviar dolencias y síntomas derivadas de ellas. De momento, el fruto más destacable de estas mesas se ha centrado en otorgar herramientas a los trabajadores y empresas para evitar consecuencias derivadas de las olas de calor⁷, entregando consejos para mantener espacios ventilados, horas de mayor esfuerzo físicos, mantenerse hidratados y poder reconocer síntomas que advierten sobre un golpe de calor en una persona. Otros riesgos se monitorean respecto a la salud de los trabajadores como nuevos vectores de enfermedades que se pueden encontrar en el país, por ejemplo, el mosquito del dengue.

⁶ Más Información en el siguiente enlace: <https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2016/08/Guia-de-Implementacon-del-PRRD-en-los-centros-de-trabajo.pdf>

⁷ Más Información en el siguiente enlace: <https://ist.cl/recomendaciones-ola-calor-2/>



4. Desempeño Social y Percepción de calidad

El IST se compromete inequívocamente a alcanzar y mantener estándares de excelencia en su desempeño social y en la percepción de calidad de servicio que ofrece a sus beneficiarios. Reconocemos que la seguridad laboral no solo es un deber ético, sino también una piedra angular para el bienestar de los trabajadores y el progreso socioeconómico. Nuestra misión es garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos, mediante la implementación de políticas y prácticas efectivas, la promoción de una cultura de prevención y el continuo desarrollo de soluciones innovadoras. Nos comprometemos a trabajar incansablemente para mejorar y optimizar nuestros servicios, colaborando estrechamente con empresas, trabajadores, autoridades y otras partes interesadas, con el fin de salvaguardar la integridad física y emocional de quienes contribuyen al desarrollo de nuestra sociedad.

Nuestra organización se encuentra certificada bajo norma ISO 9001, 14001 y 4500 y cuenta con política de Sistema de Gestión Integral⁸.

Prestaciones médicas

Durante 2023 tuvimos un total de 48.085 pacientes atendidos por accidentes de trabajo, trayecto y enfermedades profesionales. Cada uno fue atendido por nuestros equipos de profesionales en nuestros distintos centros de atención de Arica a Punta Arenas. La caída de los últimos 3 años en la cantidad de atenciones obedece a los efectos de la Pandemia por COVID 19 sobre el mundo del trabajo, considerando la transformación de la forma de trabajar y la disminución de puestos laborales debido a la crisis. Lo anterior provocó una fuerte disminución en los casos de accidentes y enfermedades profesionales, la que se ha ido recuperando a medida de se vuelve a la presencialidad laboral.

⁸ Para más información visitar el siguiente enlace <https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2021/06/SIG-DOC-14.1-POL%C3%8DTICA-IST-v.3.pdf>



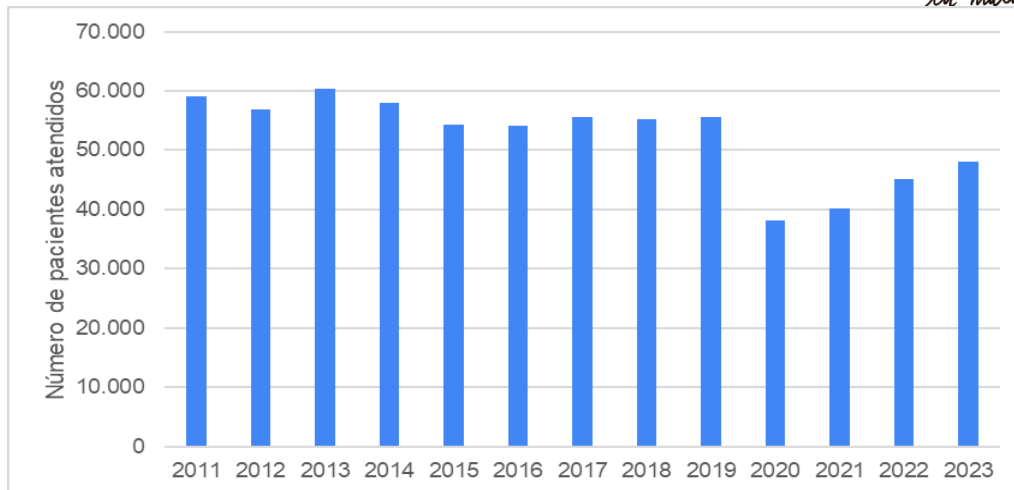


FIGURA 4. NÚMERO DE PACIENTES ATENDIDOS PERÍODO 2011-2023



FIGURA 5. NÚMERO DE TRABAJADORES PROTEGIDOS A DICIEMBRE DE CADA AÑO PERÍODO 2011-2023



TABLA 8. NÚMERO DE TRABAJADORES PROTEGIDOS A DICIEMBRE 2023 POR EL SEGURO DE LA LEY N° 16.744 SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

ACTIVIDAD ECONÓMICA	2023
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	25.709
Pesca	2.589
Explotación de minas y canteras	1.532
Industrias manufactureras	56.163
Suministro de electricidad, gas y agua	2.202
Construcción	46.206
Comercio, reparación de vehículos y otros	55.409
Hoteles y restaurantes	23.994
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	57.110
Intermediación financiera	13.534
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	77.675
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	53.210
Enseñanza	46.799
Servicios sociales y de salud	36.965
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	20.702
Organizaciones y órganos extraterritoriales	36
Hogares privados con servicio doméstico	5.845
Sin información	121
TOTAL	525.801

Fuente: Registros IST

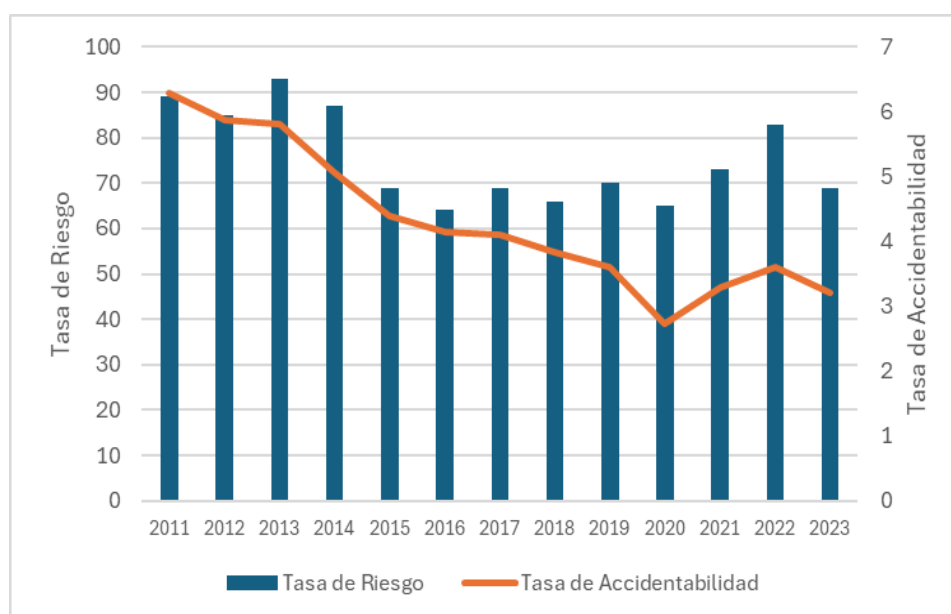


FIGURA 6. TASA DE RIESGO Y TASA DE ACCIDENTABILIDAD PERÍODO 2011-2023



Con el propósito de apoyar la recuperación de la salud de los pacientes mediante la entrega de los medicamentos prescritos por el médico, IST ha implementado un procedimiento de dispensación de medicamentos en la Red de Salud IST, conforme a la Ley de Fármacos 20.724 y el Decreto Supremo 466 del Ministerio de Salud, que regula las farmacias, droguerías, almacenes farmacéuticos, botiquines y depósitos autorizados.

Este procedimiento se aplica en nuestra Unidad de Farmacia o Botiquín, según corresponda, y nos proporciona un marco operativo óptimo para estandarizar y realizar seguimiento en dos momentos clave en los servicios entregados por IST:

- Cada vez que sean solicitados medicamentos bajo receta médica IST desde las farmacias o botiquines de la Red IST para un paciente hospitalizado.
- En cada atención de un paciente ambulatorio en cualquier establecimiento de salud habilitado para la tenencia o entrega de productos farmacéuticos a pacientes.

Para cumplir con lo anterior y permitir la trazabilidad, contamos con un sistema informático de costeo donde nuestros funcionarios registran cada salida de medicamentos en la cuenta del paciente, facilitando tanto el control de existencias como el conocimiento y control de gastos por la alta dirección de IST.

Además, nuestro procedimiento incluye garantías para un estricto control de las fechas de vencimiento de los stocks al ingreso de las mercaderías, lo cual permite tanto el oportuno retiro de productos vencidos como la verificación de un período de vencimiento suficiente para asegurar su vigencia durante los días de tratamiento prescritos por el médico.

De esta manera, IST garantiza acciones concretas para prevenir errores en la dispensación de medicamentos, asegurar la entrega oportuna y correcta del tratamiento indicado en la receta médica, y gestionar los cargos de los productos despachados en las cuentas individuales de los pacientes, así como las correspondientes rebajas en el sistema de inventarios según las pautas de la Autorización Sanitaria.

Evaluaciones Laborales

Uno de los aspectos claves para cuidar de la salud y seguridad de los trabajadores, es saber si cuentan con la salud compatible frente a un determinado riesgo asociado a un puesto de trabajo. Para este objetivo, se aplican las Evaluaciones Laborales, las que pueden ser antes de asumir el trabajo (pre ocupacional) o durante el ejercicio de este (ocupacional). Durante 2023 aplicamos 376.055 evaluaciones a 90.528 pacientes de empresas y organizaciones de diversos rubros.



TABLA 9. NÚMERO DE EVALUACIONES LABORALES POR TIPO AÑO 2023

Tipo	Salud	Abuso Drogas/ Alcohol	Riesgo Accidente/ Enfermedad	Psicolaboral	Prestación/ examen	Total
Preocupacional	12.85	126.062	52.983	10.235	5.239	207.377
Ocupacional	11.285	84.120	59.022	12.206	2.045	168.678
Total	24.143	210.182	112.005	22.441	7.284	376.055

Fuente: Registro IST

Prevención

Salud y seguridad ocupacional

Nuestra Gerencia de Salud Ocupacional de IST (GSO) tiene como objetivo contribuir a la prevención del desarrollo de enfermedades profesionales en las y los trabajadores de las empresas adherentes al IST, en el marco legal vigente. Dentro de sus principales hitos 2023 se pueden destacar:

Capacitaciones

- 50 charlas abordando una amplia gama de temas, tales como, trabajo en condiciones hiperbáricas, alcohol y drogas en el trabajo, hipobaría intermitente crónica por gran altitud, Viruela del Mono, Influenza aviar, Silicosis, Protocolo Ministerial de Metales y Metaloides, Ácido Sulhídrico, Tabaquismo, Enfermedades Respiratorias Profesionales, higiene del sueño, y Trabajo Pesado. Estas actividades llegaron a aproximadamente 1.805 trabajadores y trabajadoras de nuestras empresas adherentes.

Extensión

- Participación colaborativa en actividades con las mutualidades tratando temas tales como
 - Acuerdo de homologación de exámenes para Empresa Ferrocarriles del Estado (EFE)
 - Desarrollo de la evaluación cualitativa según dicta el Protocolo Ministerial de Metales y Metaloides
 - Guías Preventiva para los Buzos
 - Acuerdo para el seguimiento médico de pacientes enfermos crónicos profesionales, capacitaciones sobre enfermedades profesionales, y
 - Coordinación operativa para la realización de estudios de puestos de trabajo de trabajadores independientes.



Tu mutualidad!

- Participación en la tercera jornada del “Plan Nacional sobre la Salud Auditiva y Cuidado del Oído, 2021 - 2030” junto al Ministerio de Salud, en el desarrollo de la “Guía Preventivas para Trabajadores y Trabajadoras Manipuladoras de Alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE)” y en el Diálogo Ciudadano para la Salud Integral Mental organizado por la SEREMI de Salud de Región Metropolitana, así como también en la entrada en operaciones de la Mesa Triaxial que culmina el desarrollo tecnológico basado en los estudios y propuestas ergonómicas por investigaciones con fondos de las mutualidades destinados a la investigación y administrados por la SUSESO.
- Participación en las mesas regionales de SEREMI de Salud Región Metropolitana tratando los temas de exposición a Ruido Industrial y a Sílice en el marco del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI).
- Seguimiento de los avances en materias del Plan de Prevención 2023, criterios de calificación de enfermedades profesionales, cursos de IST propuestos para la calificación de enfermedades profesionales músculo esqueléticas, medidas de control para período de altas temperaturas y altas temperaturas extremas, evaluaciones realizadas a conductores de trenes y exámenes por supuesta exposición a Asbesto de trabajadores de EFE, y así como también, asistencia a las fiscalizaciones sobre la implementación de Protocolos Ministeriales de Sílice, Ruido, Hipobaría Intermitente Crónica, Trastornos músculo esqueléticos, Guía Técnica para el Manejo Manual de Carga, Plaguicidas y Citostáticos.

Además, de forma interna, se realizó actualización de 18 instructivos para la vigilancia de la salud por exposición a agentes y factores de riesgo laborales con protocolos ministeriales y si ellos, para la estandarización, registro, almacenamiento digital de datos de trabajadoras y trabajadores evaluados durante el año, lo cual permite la completitud de los documentos electrónicos que se deben reportar regularmente a la SUSESO.

Asesorías

- 13 asistencias que abarcaron temas contingentes como la asesoría realizada a las entidades empleadoras adherentes acerca de aspectos relacionados con programas de vigilancia y consentimiento de los pacientes (preferentemente de eventuales / spot, Tuberculosis y Formaldehído), plan de prevención anual interno de empresas, situaciones de salud especiales (visión monocular y trabajo, fatiga y somnolencia, trabajo en condiciones hiperbáricas), apoyo en cuanto a resultados de evaluaciones ambientales por particulares para las empresas, programa de vigilancias ambiental y de la salud para empresas nuevas en IST, manejo de situaciones por condiciones ambientales inusuales como altas temperaturas y altas temperaturas extremas, nuevo protocolo de metales y metaloides, reintegro laboral, y apoyo legal por judicialización de casos de enfermos profesionales, y productos preventivos de IST para sus empresas adherentes.



Programas de capacitación y desarrollo del personal organizaciones adherentes

En relación con el año 2022 podemos identificar un aumento en más de 25 mil personas capacitadas, por medios digitales y presenciales, aumento que significó también una mayor cantidad de empresas alcanzando un total de 2.173 entidades empleadoras, que se traduce en un aumento en más de 470 entidades respecto al año 2022. Estos resultados nos evidencian el interés por la formación en temas de seguridad y salud laboral y el trabajo permanente y sistemático de los equipos de IST para llevar aprendizajes significativos para el cuidado a las personas.

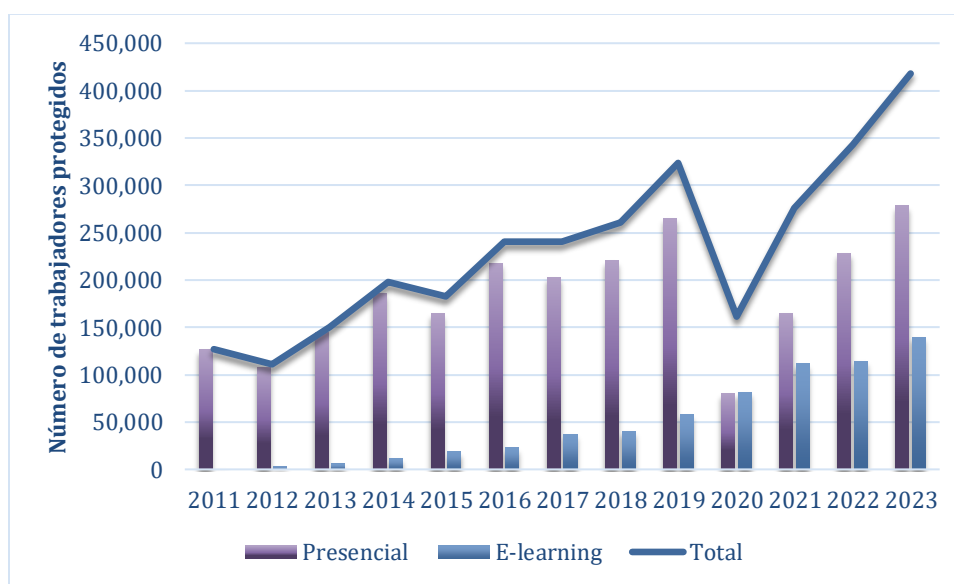


FIGURA 7. NÚMERO DE TRABAJADORES CAPACITADOS SEGÚN MODALIDAD 2011-2023

TABLA 10. TOTAL NACIONAL DE TRABAJADORES CAPACITADOS, SEGÚN MODALIDAD.

N° Trabajadores Presencial	N° Trabajadores e-learning	Total
278.416	139.549	417.965

Fuente: IST, sistema de capacitaciones.

En las tablas que siguen se muestran los trabajadores capacitados según tamaño de la empresa y actividad económica, modalidad presencial y e-learning.



TABLA 11. TOTAL NACIONAL DE TRABAJADORES CAPACITADOS, SEGÚN TAMAÑO EMPRESA, MODALIDAD PRESENCIAL Y E-LEARNING.

Tamaño	1 a 10	11 a 25	26 a 100	101 a 500	501 a 1.000	más de 1.000	Sin clasificar ⁹	Total
Nº Trabajadores	7.104	15.708	48.230	91.259	51.381	200.560	3.724	417.965

Fuente: IST, sistema de capacitaciones.

TABLA 12. TOTAL NACIONAL DE TRABAJADORES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA, MODALIDAD PRESENCIAL Y E-LEARNING.

Actividad Económica	Nº Trabajadores
Agricultura	12.251
Comercio	43.894
Construcción	74.301
Electricidad	3.956
Industria	32.890
Minería	1.945
Servicios	192.402
Transporte	56.326
Total	417.965

Fuente: IST, sistema de capacitaciones.

En cuanto a las actividades económicas del total de las empresas de las personas capacitadas en el 2023, en ambas modalidades, el rubro de servicios es en donde más personas fueron capacitadas, seguida de construcción y transporte.

⁹ No Clasificadas, trabajadores de empresas no adherentes durante 2023, no pertenecientes a la base Plan 2023 y/o Rut no registrados en Maestro de Adherentes.



Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Año 2023: Contribuyendo a la formación de una cultura preventiva

Desde 1969 los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) han sido un pilar fundamental en el cuidado de la Seguridad y Salud Laboral. Estos comités no sólo cumplen las funciones¹⁰ de investigar las causas de la accidentabilidad y morbilidad laboral en los centros de trabajo, sino que también son importantes para la gobernanza de las mutualidades, ya que desde ellos se elige al estamento laboral que compone el directorio de dichas instituciones. En el 2023, se sumaron 232 nuevos CPHS, ascendiendo la cifra total de 1.649 comités.

Las actividades realizadas durante el año 2023 destinadas a fortalecer el rol de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se desglosan en la siguiente tabla.

TABLA 13. NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN ACTIVIDAD CON CPHS

Tipo de Actividad	N° de participantes
Actividades de capacitación	10.863
Asesorías	9.403
Concurso Viviendo la Prevención 2023	195
Encuentros anuales CPHS 2023	1.780

Fuente: IST

Además, se realizaron envíos de información a los CPHS respecto a:

- Invitación a realizar autoevaluación de cumplimiento legal y riesgos críticos en portal web IST, para empresas de hasta 100 trabajadores.
- Díptico “¿Qué hacer en caso de accidente?”.
- Invitación a visitar portal web IST asociado a proceso de alzas y rebajas establecido por D.S. N°67.
- Instructivo para trabajadores “Influenza Aviar, ¿Qué hacer para protegerme?” y Cartilla Técnica Legal “Influenza Aviar, Información para jefatura”.
- Boletín Legal “Actualización Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo y nuevo “Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral – Salud Mental “CEAL-SM/SUSESO”.
- Volante “Conversemos sobre el Dengue”.
- Invitación a participar en portal web IST “Viaje del Héroe Paritario”, para compartir experiencias de éxito, dirigido a miembros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Informativo respecto al término de la alerta sanitaria por COVID-19.
- Invitaciones a participar en cursos sincrónicos en plataforma web IST.

¹⁰ Las funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se encuentran en artículo 66 de la Ley N° 16.744 del ministerio del Trabajo.



Capacitación a trabajadores integrantes de CPHS.

En cuanto a la capacitación de quienes conforman estos comités el año 2023 se capacitó a un total de 10.863 personas integrantes de CPHS, que significa un aumento respecto al años 2022 de más de 2.800 personas capacitadas. Siendo el curso “Punto de encuentro” el con mayor participación (34,2%), seguido por “Rol y atribuciones” (20,5%) y del taller de “Buenas prácticas para CPHS” (13,7%). Cabe señalar que en relación con el año 2022, el uso del aula virtual en la formación para los comités aumento en más de 2.000 personas capacitadas. En la siguiente tabla, se muestra el resultado en relación con la cantidad de trabajadores capacitados, en cursos y talleres, diseñados para integrantes de comités paritarios, por modalidad.

TABLA 14. TOTAL TRABAJADORES PARTICIPANTES EN CAPACITACIONES DIRIGIDAS A CPHS

Presencial	e-learning	Total
6.743	4.120	10.863

Fuente: IST, sistema de capacitaciones.

En la siguiente tabla, se observa la cobertura de trabajadores que fueron capacitados en temáticas específicas de CPHS, independiente del tamaño, la actividad económica de la empresa y considerando los cursos dirigidos a miembros de CPHS.



TABLA 15. TOTAL DE CURSOS RELACIONADOS CON TEMAS DE CPHS.

Curso	Presencial	e-learning	Total
Buenas prácticas para CPHS	421	1.062	1.483
CPHS faena portuaria - disposiciones legales	38	-	38
CPHS faena portuaria - identificación y evaluación de riesgos	36	-	36
CPHS faena portuaria - herramientas para el diagnóstico	34	-	34
CPHS faena portuaria - investigación de accidentes	43	-	43
CPHS faena portuaria - elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo	42	-	42
Formación básica para integrantes de comités paritarios (curso)	709	-	709
Investigación de accidentes para comités paritarios	392	-	392
Punto de encuentro	2.244	1.471	3.715
Formación básica para integrantes de comités paritarios (CHARLA)	517	-	517
Programa de trabajo	83	-	83
Sistema de acreditación para comités paritarios (SAC) (CURSO)	151	-	151
Sistema de acreditación para comités paritarios (SAC) (CHARLA)	111	-	111
Encuentro de comités paritarios	556	-	556
Módulo 1 - construyo chile para CPHS - rol y funciones	26	-	26
Módulo 2 - construyo chile para CPHS - herramientas	-	-	-
Módulo 3 - construyo chile para CPHS - programa de prevención	-	-	-
Módulo 4 - construyo chile para CPHS - investigación de accidentes	21	-	21
Módulo 5 - construyo chile para CPHS - evaluación de los riesgos	-	-	-
CPHS: rol, atribuciones, responsabilidades y funciones	1.319	905	2.224
Constitución y funcionamiento de los comités paritarios (CPHS)	-	682	682
Total	6.743	4.120	10.863

Fuente: IST, sistema de capacitaciones

Por último, es importante señalar que este año 2023 y en concordancia con lo señalado por el Ministerio de Salud y la Superintendencia de Seguridad Social, comenzó a regir la actualización del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales (R.E. N°1.448 de 2022, MINSAL). En dicho protocolo se señala que las evaluaciones de riesgos psicosociales deberán realizarse mediante el nuevo instrumento CEAL-SM/SUSESO, el cual reemplaza al cuestionario SUSESO/ISTAS21 (versiones breve y completa).



TABLA 16. ASESORÍAS DIRIGIDAS HACIA LOS CPHS

Nombre de la actividad	Descripción	Número de participantes
Empadronamiento CPHS	Actividad para identificar a los CPHS activos.	1.279
Apoyo en conformación de comisiones de CPHS	Asesoría para la conformación de comisiones de trabajo en los CPHS.	664
Firma protocolo SAC	Actividad donde se firma compromiso por parte de la organización, el CPHS e IST para el desarrollo del proceso de acreditación del comité SAC.	40
Asesoría para constituir CPHS	Asesoramiento dirigido a las empresas adherentes con el fin de constituir CPHS.	3.550
Asesoría en programa de trabajo a CPHS	Proceso de asesoría para la elaboración, ejecución y seguimiento del programa de trabajo.	3.757
Prescripción de medidas a CPHS	Los equipos de IST al realizar visitas técnicas a los CPHS le entregan medidas de mejora para el CPHS.	69
Seguimiento a prescripciones realizadas a CPHS	Los equipos de IST realizan seguimiento al cumplimiento de las medidas de mejora que fueron prescritas al CPHS.	44

Fuente: IST



Concurso Viviendo la Prevención 2023

Concurso que premió a 195 trabajos, que tiene como fin el poder incorporar a los trabajadores, las familias y los CPHS en la realización de afiches, cuentos, microvideos y/o acciones que promuevan el cuidado de la vida e ideas preventivas.



1° Lugar Rocío Fernández Mondaca
(Afiche Trabajadores)
Empresa Superintendencia de Educación - Temuco



1° Lugar Antonia Calderón Gamboa
(Afiche categoría 13 a 18 años)
Universidad de Playa Ancha - Valparaíso

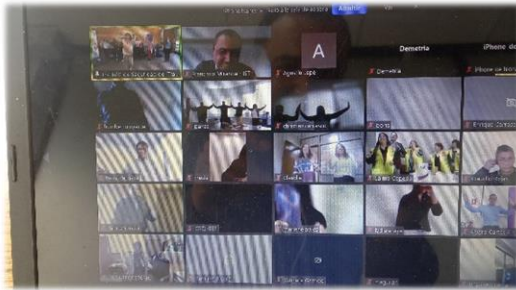
Encuentros anuales CPHS 2023

Nombre de la actividad	Descripción	Número de participantes
Encuentros Anuales de CPHS 2023 (presencial)	Encuentro anual en formato presencial donde se desarrolla el tema "Saludablemente ¡mover-nos hace bien!", que tenía como fin el que los integrantes de los comités puedan conocer y poner en práctica pausas activas de salud mental, que son herramientas para que juntos podamos cuidar nuestra salud mental.	1.480
Encuentros Anuales de CPHS 2023 (online)	Encuentro anual en formato online donde se desarrolla el tema "Saludablemente ¡mover-nos hace bien!", que tenía como fin el que los integrantes de los comités puedan conocer y poner en práctica pausas activas de salud mental, que son herramientas para que juntos podamos cuidar nuestra salud mental.	300





Encuentros anuales CPHS presenciales 2023



Encuentros anuales CPHS online 2023

Percepción de calidad

Consultas, felicitaciones, reclamos y sugerencias

Porque para el equipo de IST es fundamental conocer la opinión de nuestros adherentes respecto a nuestra gestión y servicio, disponibilizamos el sistema OIRS Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias para escuchar a nuestros clientes. Para el año 2023, recolectamos información de todas nuestras 52 OIRS, desde Arica a Porvenir. En el siguiente gráfico podemos observar cómo se distribuyen por origen los tipos de anotaciones.



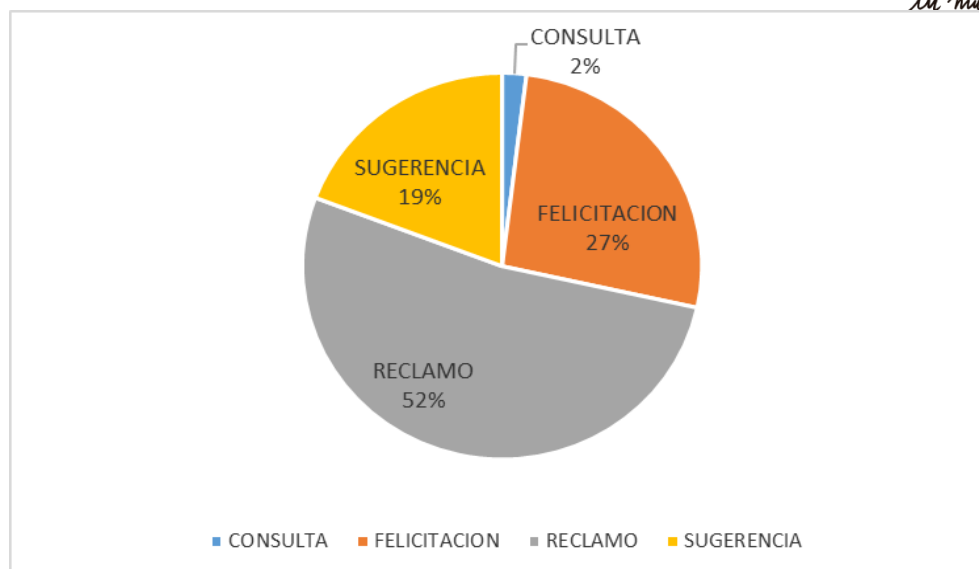


FIGURA 8. PROPORCIÓN DE INTERACCIONES 2023 SEGÚN TIPOLOGÍA SEGÚN BASE DE OIRS



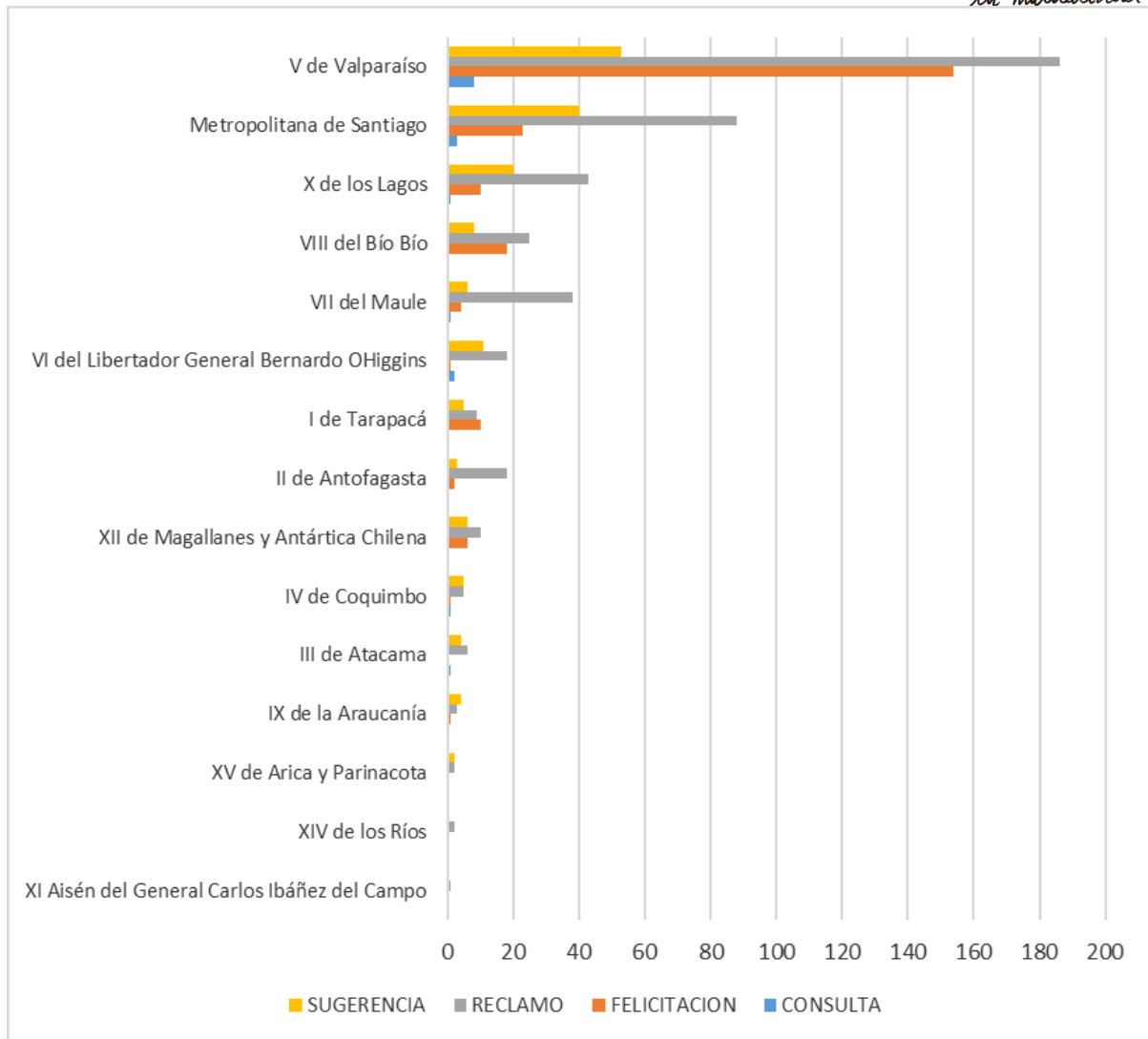


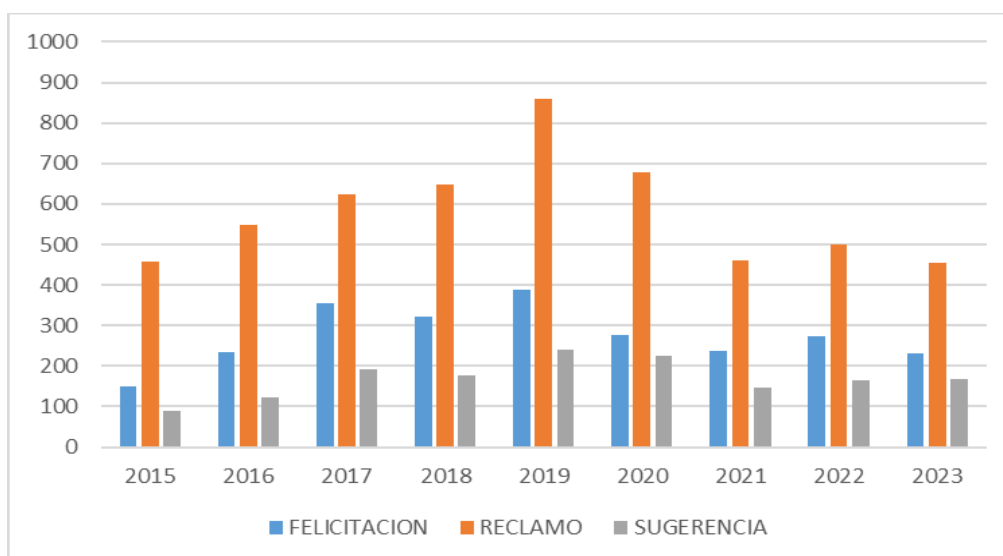
FIGURA 9. NÚMERO TOTAL DE INTERACCIONES SEGÚN REGIÓN Y POR TIPOLOGÍA 2023 SEGÚN BASE OIRS

Las interacciones OIRS que se generaron el año 2023 siguen el patrón histórico de estas, concentrándose en el área médica con el 68,6% de las interacciones. En cuanto al tipo de interacción, los reclamos representan el 52%, las felicitaciones el 27% y las sugerencias el 19%.

TABLA 17. INTERACCIONES SEGÚN ÁREA Y POR TIPOLOGÍA 2023 SEGÚN BASE OIRS

Área	Consulta	Felicitación	Reclamo	Sugerencia	Total
Administración	8	5	93	42	148
Comercial			7	3	10
Fiscalía			1	1	2
Infraestructura			8	2	10
Médico	7	206	293	90	596
Preocupacionales		16	38	22	76
Prevención	2	3	14	7	26
Total	17	230	454	167	868

Fuente: Registro IST

**FIGURA 10. INTERACCIONES HISTÓRICAS PARA EL PERÍODO 2015-2022 SEGÚN BASE OIRS**

Encuestas de Satisfacción con el servicio

En la búsqueda de la mejora continua en nuestros procesos y mantener la orientación hacia los pacientes, IST mide la satisfacción del servicio médico entregado de forma interna y a su vez es evaluado por una consultora externa a nivel de mercado y otro proceso de evaluación mandatado por la Superintendencia de Seguridad Social y coordinado por las tres mutualidades privadas. A continuación, se presentan los principales resultados de los estudios recién nombrados.

Encuesta Interna de satisfacción médica

Esta es llevada adelante por el proveedor STM trade, realizando 1.606 encuestas a pacientes IST Ley, en veinte centros de atención de esta naturaleza y 873 encuestas a pacientes atendidos de forma privada en tres centros correspondientes. Se evalúan trece ámbitos relacionados con la atención, a continuación, se presentan el resultado de la satisfacción general, según régimen Ley o privado. Esta evaluación se realiza con notas de 1 a 7, las notas de 1 a 4 se clasifican como insatisfecho, 5 como indiferente y 6 y 7 como satisfecho, el índice de satisfacción neta (ISN) corresponde a la diferencia entre Satisfechos menos insatisfechos.

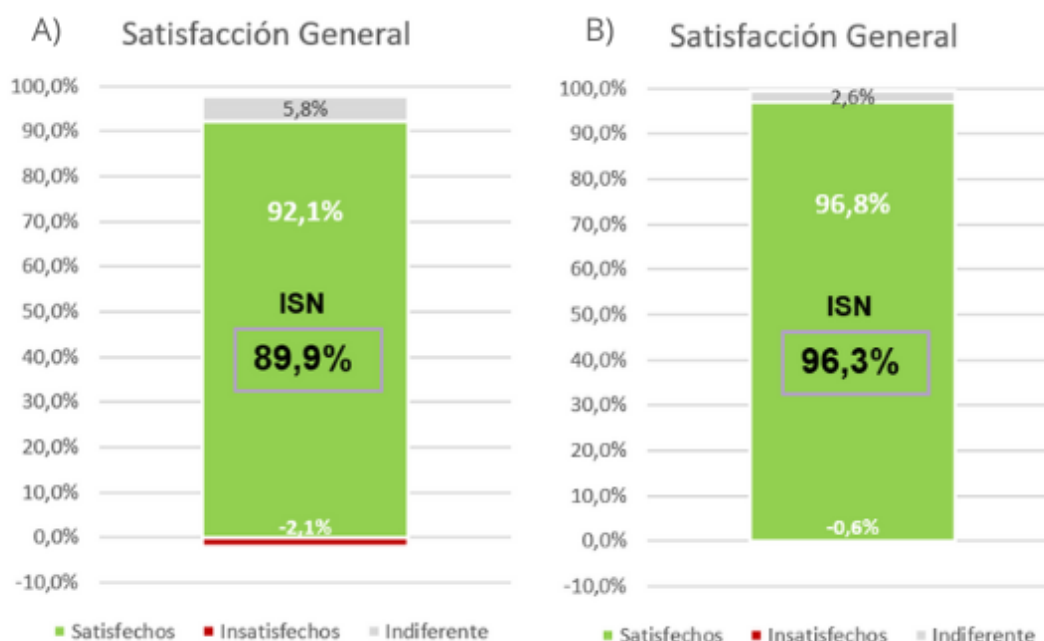


FIGURA 11. A) SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS PACIENTES LEY, B) SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS PACIENTES PRIVADOS.



Encuesta de satisfacción conjunta mutualidades

Corresponde a una encuesta anual, enmarcada en el “Plan de prevención anual” que corresponde a una circular de la Superintendencia de Seguridad Social y que indica una evaluación de la satisfacción de los pacientes atendidos por las mutualidades por accidentes de trabajo y trayecto, así como a las empresas adherentes en relación con los servicios preventivos.

En cuanto a pacientes, contempló 430 casos a nivel nacional, ponderada por región, sexo y rango etario. En cuanto a las empresas encuestadas, estas fueron 520, ponderadas por tamaño de la empresa (número de trabajadores) y por zona geográfica.

A continuación, se presenta el resultado de Satisfacción General (final) para trabajadores y empresas adheridas a IST, medidas en escala de 1 a 7, donde 1 a 4 son insatisfechos, 4 indiferentes y 6 y 7 satisfechos, se indica también el índice de satisfacción neta, que es la resta entre las notas 6 y 7 y las del 1 a 4.

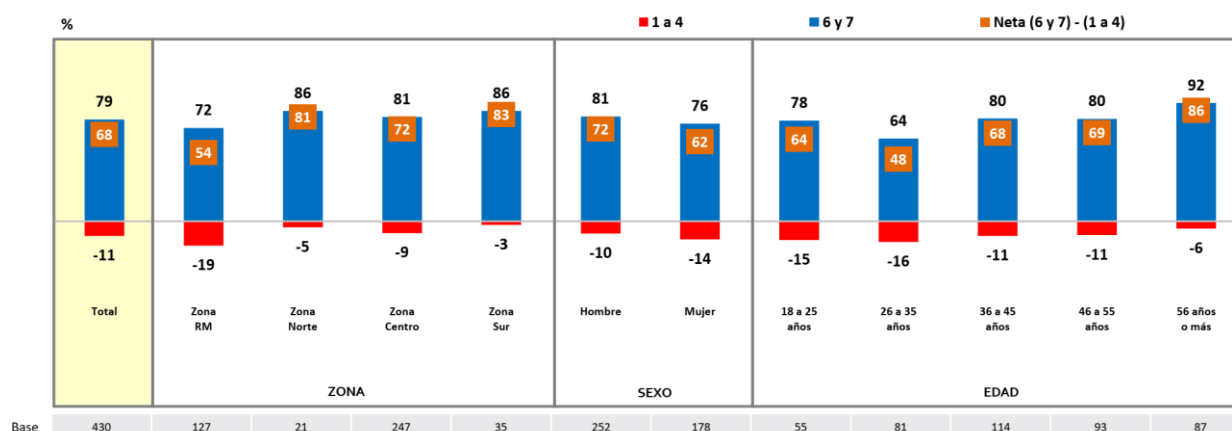


FIGURA 12. SATISFACCIÓN GENERAL (FINAL) DE TRABAJADORES ADHERIDOS A IST ENCUESTADOS POR ESTUDIO CONJUNTO DE MUTUALIDADES.

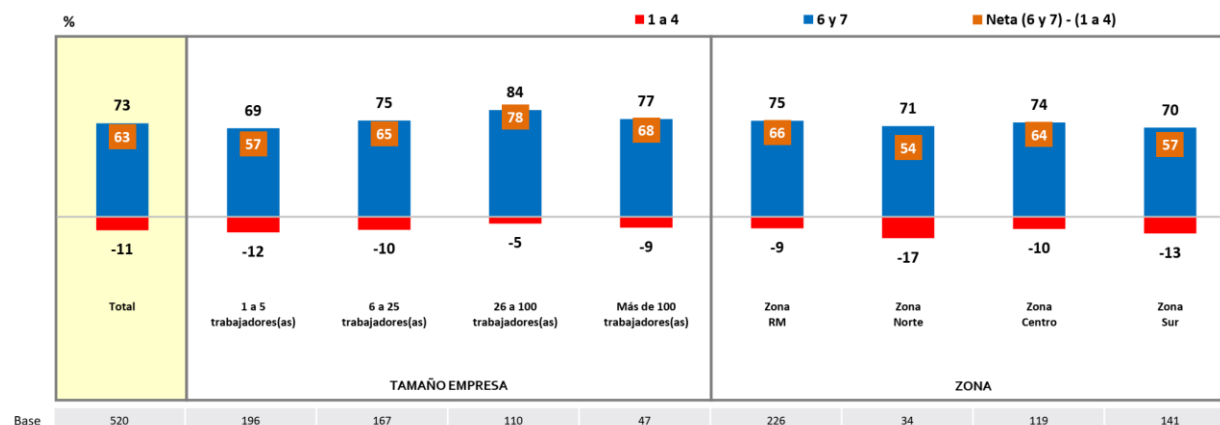


FIGURA 13. SATISFACCIÓN GENERAL (FINAL) DE EMPRESAS ADHERENTES A IST ENCUESTADOS POR ESTUDIO CONJUNTO DE MUTUALIDADES.



Índice Nacional de satisfacción de Clientes (PROCALIDAD) y Praxis Xperience Index (PXI)

Ambos índices se concentran en los clientes (o pacientes en nuestro caso), el primero centrado en la satisfacción del cliente y el segundo en la experiencia del cliente, las metodologías de las mediciones se detallan en las correspondientes páginas web de PROCALIDAD¹¹ y PXI¹². Para PROCALIDAD fueron un total de 360 encuestas y para PXI 360 encuestas.

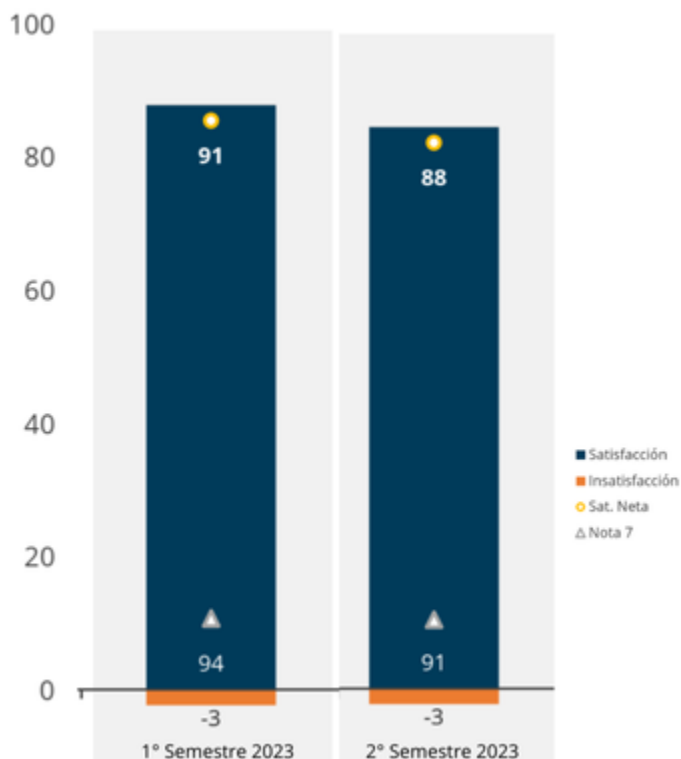


FIGURA 14. SATISFACCIÓN GENERAL CON SERVICIO IST, PROCALIDAD 2023.

¹¹ Para más información revisar siguiente enlace <https://procalidad.cl/indice-procalidad/>

¹² Para más información revisar siguiente enlace <https://praxis.cl/que-es-el-praxis-xperience-index-pxi/>



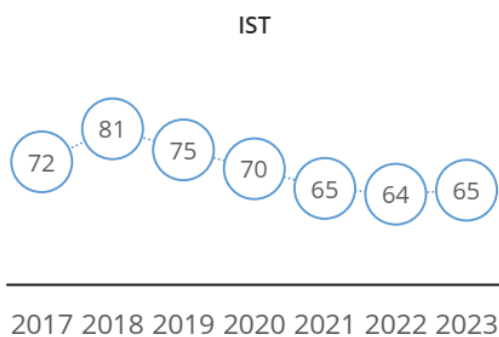


FIGURA 15. EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE PXI LOS ÚLTIMOS 7 AÑOS DE IST

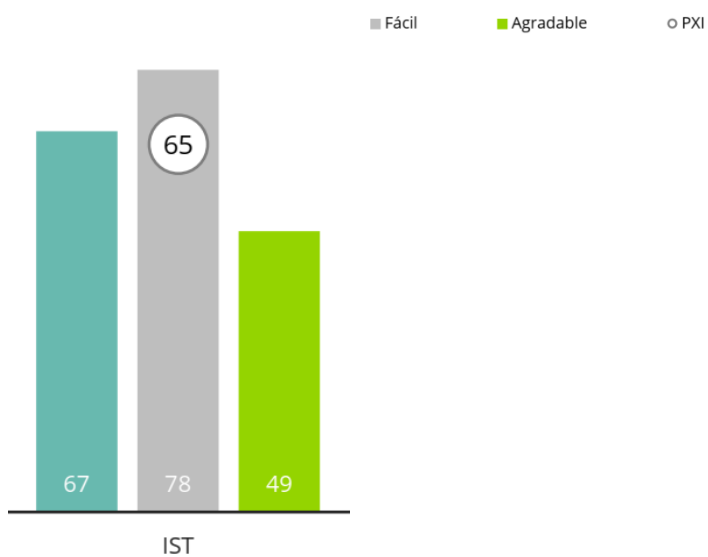


FIGURA 16. DESGLOSE POR DIMENSIÓN DEL ÍNDICE PXI PARA EL AÑO 2023.



5. Equipo IST y condiciones de trabajo: Salud y Seguridad y Relaciones laborales

Coherente con su misión, el IST concibe la seguridad y salud de sus propios trabajadores como un elemento esencial y presente en cada una de las labores que realiza, procurando un entorno laboral seguro y saludable, que permita, además, el desarrollo de sus competencias a través de acciones de formación, eliminando los peligros, minimizando los riesgos y generando instancias de participación y consultas de sus trabajadores y sus representantes.

Es necesario destacar que en el año 2023 trabajamos como equipo IST una cifra de 5.890.060 horas persona y para nuestros empleados no se registraron fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral, al igual que lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias.

Además, registramos 34 accidentes y una tasa de accidentabilidad de 1,52, siendo las caídas la mayor causa de estos. Registramos un total de 375 días de subsidio entregados por dichos accidentes laborales.

Los Beneficios para nuestro Equipo Interno

En IST promovemos la salud y bienestar no solo de nuestros adherentes, sino también la de nuestros trabajadores y sus familias, por eso, cada año entregamos múltiples beneficios de diferente naturaleza para fomentar la conciliación con la vida laboral, familiar y personal, así como para el reconocimiento de trayectoria y para el cuidado de la vida.

Estos son los beneficios que perciben nuestros trabajadores y trabajadoras:

1. Asignación de antigüedad
2. Fondo de Indemnización por años de Servicio (FIAS)
3. Fondo de Ayuda Social (FAS):
4. Préstamos
5. Bono escolar
6. Bono natalidad
7. Bono fallecimiento familiar directo
8. Entrega de alimentación
9. Entrega de vestuario y EPP
10. Participación en excedentes
11. Seguro de vida
12. Seguro complementario de salud y dental
13. Seguro de accidentes personales
14. Seguro por enfermedades catastróficas
15. Fiesta de Navidad hijos del personal
16. Distinción por años de servicio
17. Días de permiso con goce de sueldo



Al período correspondiente al año 2023, el total de beneficios entregados corresponde a 15.118, equivalentes al monto de 15.900 UF (febrero 2023 a enero 2024). Un detalle respecto a la aplicación de los permisos parentales se encuentra en Anexos.

Estos beneficios se entregan a todos los trabajadores que mantengan contrato por más de 6 meses de antigüedad, es decir, plazo fijo e indefinido. Algunos detalles respecto a los beneficios que entrega IST se desglosan a continuación:

- 1) Ayuda Escolar: Aporte entregado una vez al año aquellos trabajadores que se encuentren cursando estudios superiores en algún establecimiento educacional reconocido por el Ministerio de Educación. Solamente aplica para continuidad de estudios, no para perfeccionamiento.
- 2) Préstamos Social: Frente a situaciones de emergencias/críticas de salud y/o personales el FAS puede otorgar un “préstamo de emergencia” por un monto no superior a \$400.000 en un máximo de 18 cuotas, las cuales son descontadas de su remuneración.
- 3) Ayuda Social: Comité del FAS destinará de los fondos existentes una cantidad de dinero para resolver situaciones que conformen un “caso social” de un colaborador, y que para su solución baste un aporte mínimo inmediato otorgado por la Jefa de Bienestar quien calificará el problema.
- 4) Bonificación Día Cama: Permite el reembolso de “copago final” por concepto de día cama que realiza el colaborador al recibir atención de hospitalización en algunos de los hospitales IST. Para reembolsar este monto deberá enviar al departamento de Bienestar, detalle de la cuenta, copago realizado a la ISAPRE o FONASA y reembolso realizado con compañía de seguros, el saldo restante es el que se reembolsará.
- 5) Bono Nacimiento: Aporte entregado al colaborador por concepto del nacimiento de su hijo/a quien debe tener la calidad de carga legal en la caja de compensación 18.
- 5) Apoyo por Fallecimiento: Asignación monetaria entregada al colaborador por causa del fallecimiento de un familiar, sea este; padre, madre, hijos, cónyuge o conviviente civil.
- 6) Regalo de Navidad: entregado en el mes de diciembre de cada año a los hijos de los colaboradores.
- 7) Seguro de Vida y Complementario de Salud y Dental.

Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo

Como organización certificada bajo la Norma ISO 45001:2018 "Gestión de Seguridad y Salud", en IST contamos con los siguientes Manuales de Gestión:

- Gestión de EPP para Personal IST (5)
- Gestión de Guías Técnicas Laborales (4)
- Gestión de la Emergencia (1)
- Gestión del Derecho a Saber (56)
- Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (1)
- Investigación de Incidentes (1)
- Procedimientos Seguros de Trabajo (7)



- SSO para Empresas Externalizadas (4)
- SSO para Trabajadores IST (Plan) (3)
- Vigilancia de Riesgos Psicosociales Para Trabajadores IST (1)
- Vigilancia Laboral para Trabajadores IST (1)

Capacitaciones Internas

Nuestro plan de capacitación tiene como objetivo desarrollar, potenciar y fortalecer los conocimientos y habilidades que permitan el crecimiento personal de las y los trabajadores de IST, para lograr una mejora en el desempeño laboral dentro de nuestra organización, considerando las necesidades actuales y futuras del personal y la organización.

A partir de esto, se levantan dos planes desde las necesidades internas de los equipos (Inducción y Capacitación), considerandos 3 ejes de formación:

- a. Capacitación Indispensable o del negocio: Corresponde a acciones asociadas al cumplimiento legal o normativas, así como al fortalecimiento de los servicios propios de la organización. En este marco se incluyen cursos relacionados a conocimientos indispensables, como por ejemplo RCP, DEA, IAAS, Equipos de Protección Personal, sobre nuestro modelo de prevención del delito, sistema integrado de gestión y cultura organizacional.
- b. Capacitación Necesaria o Técnica: Esto nos permite fortalecer el desempeño de las personas para optimizar procesos y mejorar la calidad, considerando cursos como PTHLS, IAAS, Radiografía OIT, de subcontratación, Excel, entre otras.
- c. Capacitación Deseable: Son programas que no están directamente relacionados con los desafíos actuales o próximos, pero se encuentran relacionados con el desarrollo profesional de los funcionarios, dentro de lo que se consideran cursos de inglés y diplomados de especialización.

Dentro del 2023 se realizaron 18.029 horas de capacitación total, lo que nos da un promedio de 8,5 horas por persona respecto a la dotación total. Considerando únicamente al total de colaboradores capacitados, se realizaron 14,0 horas por persona:

- 723 colaboradoras de sexo femenino participaron dentro de actividades de capacitación de un total de 1.245 (58,1% del total).
- 564 colaboradores de sexo masculino participaron dentro de actividades de capacitación de un total de 883 (63,9% del total).
- De este total (1.287 trabajadores), cada trabajador(a) tomó en promedio 3 cursos distintos.

Las categorías de funciones a quienes se dirigen las capacitaciones corresponden a:

- Personal del área de la Salud.
- Administrativos.
- Conductores.
- Personal de Cocina.
- Personal de Mantención.



- Personal que realiza asesoría y visitas en terreno (psicólogos y prevencionistas).
- Personal del área comercial

Respecto al monto total de recursos monetarios y el porcentaje que éstos representan del ingreso anual total de actividades ordinarias de la entidad que se destinó a educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en la entidad, es posible mencionar las siguientes cifras:

- Valor SENCE: \$57.894.600
- Valor Costo Empresa: \$ 4.646.600
- Valor total: \$62.541.200

Por otro lado, se realizaron tres cursos de capacitación de profesionales Ergónomos y de Operaciones Preventivas de IST para la implementación de la Norma Técnica y Protocolos TMERT y GT MMC en empresas adherentes. Para los equipos de Operaciones Preventivas e Higiene Ocupacional, se realizaron 185 asistencias en lo relativo al desarrollo y generación de informes técnicos de evaluaciones ambientales en las regiones. Además, como cada año se ha continuado con el curso interno de IST para la capacitación de 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. Para mayor detalle en las capacitaciones realizadas por IST hacia su equipo interno favor revisar Anexos de este documento.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) internos

TABLA 18. COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD (CPHS) IST

Región	Número de CPHS
Tarapacá	1
Antofagasta	2
Valparaíso	7
RM	5
O'Higgins	1
Maule	1
Bío-bío	1
Los Lagos	1
Magallanes	1
Total	20

Fuente: Registro IST



Remuneraciones: Una señal en la reducción de las desigualdades

En IST apuntamos a alcanzar una equidad salarial entre mujeres y hombres, aportando a los ODS 5 y ODS 10.

Seguir avanzando en mejorar estos indicadores es un desafío que debemos enfrentar como sociedad y donde como organización disponemos de toda nuestra voluntad y medidas concretas para lograrlo.

Como una forma de evaluar nuestra equidad es comparar las remuneraciones de las personas que trabajan en IST con las remuneraciones de Chile en iguales condiciones, es decir, trabajadores que están protegidos por la seguridad social. Eliminando de esta forma posibles distorsiones a la baja de trabajadores informales. Para estos datos utilizamos la información que publica Suseso respecto de las remuneraciones promedio de los trabajadores por los que se cotizó el año 2023, en comparación de nuestras remuneraciones promedio y mediana.

TABLA 19. DIFERENCIA ENTRE REMUNERACIONES IST Y SISTEMA DE SEGURO LEY

Año	Mediana	Promedio Femenino	Promedio Masculino	Promedio Sistema Seguro Ley
2023	\$ 942.941	\$ 1.082.084	\$ 1.307.599	\$ 1.061.900

Fuente: Registro IST e información SUSESO

TABLA 20. RENTA PROMEDIO POR SEXO

Año	Femenino	Masculino	Brecha
2023	\$ 1.082.084	\$ 1.307.599	17%

Fuente: Registro IST

Reclutamientos y retención de talentos

IST cuenta con un “Procedimiento para el Reclutamiento y Selección de Personas para Cargos IST”, el cual considera la pertinencia de abrir el nuevo puesto, publicación de una oferta laboral, recopilación de antecedentes curriculares de los y las postulantes, asegurando para aquellas personas que trabajan en salud que estén debidamente inscritas en el Registro Nacional de Prestadores individuales de Salud, de la Superintendencia de Salud.



Tu mutualidad!

Luego de esto comienzan las actividades de selección de personal, partiendo por una entrevista técnica por parte de la jefatura directa del o la postulante, una entrevista Psicolaboral, la elaboración de una carta de oferta y por último el cierre del proceso de selección con la firma del contrato. Este procedimiento se encuentra disponible y está enmarcado en el Sistema Integrado de Gestión.

En cuanto a la retención de talentos, IST cuenta con una amplia gama de beneficios que se encuentran expuestas en esta misma sección del reporte, así como también impulsamos la capacitación de nuestros colaboradores de forma activa. Esto se ve reflejado en un procedimiento general “Procedimiento de Capacitación de Personal IST”, cuyo objetivo es “Desarrollar, potenciar y fortalecer en las y los trabajadores de IST, los conocimientos y habilidades que permitan su crecimiento personal, una mejora en el desempeño laboral y la adaptación a las necesidades actuales y futuras de la organización.” Lo que devela un objetivo compartido entre el crecimiento profesional de nuestro equipo y cubrir necesidades institucionales.

Existe también un programa de capacitación específico para nuestro Hospital Viña del Mar, que tiene como objetivo la especialización de los servicios médicos y un fortalecimiento continuo del plantel de profesionales de esta área.

 especialistas en prevención	HOSPITAL CLÍNICO IST	Característica	RH 3.1
		Código	HVM DOC 107
		Edición	05
		Página	1 de 8
		Vigencia	06/07/2025
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN RH 3.1			

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN RH

3.1

INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO

ISO 9001

ISO 14001

ISO 45001

Estándares Generales para los Prestadores Institucionales de Atención Cerrada y Abierta

Elaborado por Ana María Aracena	Revisado por Tamara Orellana Villafañe Ana María Aracena	Aprobado por Dr. Víctor Nicovani H.
Enfermera jefe	Enfermera de Calidad y Seguridad del Paciente Enfermera jefe	Director Médico
Fecha: 02/07/2021	Fecha: 02/07/2021	Fecha: 08/07/2021



6. Desempeño en la Comunidad: IST y el país

El IST abraza un compromiso profundo con la comunidad local en la que opera, reconociendo su papel crucial en el tejido social y económico de la región. Estamos firmemente comprometidos en contribuir positivamente al bienestar y desarrollo de esta comunidad, más allá de nuestra función principal de proteger la seguridad laboral. Nos esforzamos por ser un agente de cambio y mejora, colaborando estrechamente con instituciones locales, organizaciones sin fines de lucro y grupos comunitarios para identificar necesidades, desarrollar iniciativas y brindar apoyo donde más se necesite. Nuestro compromiso se refleja en acciones concretas, desde programas de capacitación y educación sobre seguridad laboral hasta proyectos de responsabilidad social corporativa que promueven la inclusión, el desarrollo sostenible y la calidad de vida en nuestra comunidad. Estamos decididos a cultivar relaciones sólidas y significativas con todos los sectores de nuestra comunidad local, trabajando juntos para construir un futuro más próspero, seguro y equitativo para todos.

Trabajando bajo los Principios de Pacto Global

Desde el año 2012, IST forma parte del Pacto Global, un espacio conformado por actores del mundo privado (empresas), con el objetivo de ir abordando de forma conjunta aspectos de la sostenibilidad. Este mismo es patrocinado por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y actualmente su agenda se centra en los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS). Pacto Global trabaja en base a cuatro pilares que contienen Diez Principios fundamentales en materia de sostenibilidad, a los cuales adherimos como organización:

Derechos Humanos

P1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

P2: Las empresas deben asegurarse de sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

Relaciones Laborales

P3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

P4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

P5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

P6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



Medio Ambiente

P7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente P8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

P9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción

P10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Relaciones con la comunidad local

Algunas de nuestras relaciones fueron especialmente importantes en esta versión 2023, tal como podemos mencionar:

- IST, en alianza con la Municipalidad de Huechuraba y Comunidad Ciudad Empresarial, desarrolló “Mujeres construyendo futuro: ¡Realizamos nuestro primer encuentro de mujeres en la construcción!”, un espacio de diálogo, reflexión sobre la participación femenina en el rubro de la construcción¹³.
- IST en alianza con ONU Mujeres Chile y OIT participó en seminario sobre violencia de género¹⁴: ¿Cómo las empresas están invirtiendo en espacios laborales seguros y saludables? organizado por ONU Mujeres Chile. Como principal temática se abordaron fue el convenio 190 de la OIT sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo, la normativa CEAL para la prevención de la violencia de género y la importancia de generar espacios que sean seguros para las mujeres y niñas.
- IST en alianza con el Hospital Militar de Santiago, participó Seminario Académico de HMS 2023¹⁵: Organizaciones Resilientes y Saludables, en su decimocuarta versión de los Seminarios Académicos organizados por el Hospital Militar de Santiago, una instancia para conversar y reflexionar sobre diversas temáticas relacionadas con el cuidado y fortalecimiento de los ambientes laborales.

¹³ Noticia Disponible en el sitio web de IST: <https://ist.cl/mujeres-construyendo-futuro-ist/>

¹⁴ Noticia Disponible en el sitio web de IST: <https://ist.cl/ist-participo-en-seminario-sobre-violencia-de-genero-organizado-por-onu-mujeres-chile-y-oit/>

¹⁵ Noticia Disponible en el sitio web de IST: <https://ist.cl/seminario-academico-de-hosmil-2023-organizaciones-resilientes-y-saludables/>



Proyectos de inclusión

Como organización, nuestro propósito siempre ha estado ligado al cuidado de la vida de todas y todos los y las trabajadoras de nuestras empresas adherentes, creando espacios laborales saludables a través de diversas líneas de acción. Siguiendo este objetivo, es que en estos hemos sido parte de distintas actividades enfocadas en hacer del trabajo un espacio más inclusivo, por ejemplo:

- Firma de una Alianza de Colaboración con Fundación Tacal.
- Participación Expo Inclusión 2023 y del V Congreso Expo Inclusión realizado en Estación Mapocho¹⁶, un punto de encuentro entre los distintos actores del ecosistema de la inclusión destinado a informar, exponer e impulsar la participación e integración de personas con discapacidad al mundo laboral.

Comunicación

Porque creemos necesario el constante ejercicio y fortalecimiento de nuestras relaciones con la comunidad, hemos creado instancias de interacción con nuestra gerencia para generar debate transparente y nuevos aprendizajes en conjunto por ejemplo a través de “Conversaciones con Sentido IST”, transmisiones donde abordamos junto a destacados invitados e invitadas los nuevos desafíos que enfrentan los liderazgos y equipos dentro de las organizaciones.

Estas instancias de interacción, ¡como las “Conversaciones con Sentido IST!”, no solo fomentan un diálogo abierto y constructivo, sino que también nos permiten compartir conocimientos y experiencias valiosas con la comunidad. Al invitar a destacados expertos y expertas, abordamos temas relevantes y emergentes que impactan directamente a los liderazgos y equipos dentro de las organizaciones. Esta iniciativa refleja nuestro compromiso con la transparencia y el aprendizaje continuo, y ofrece un espacio para explorar soluciones innovadoras a los desafíos actuales. Además, fortalece nuestra conexión con la comunidad, creando una red de apoyo y colaboración que enriquece tanto a IST como a nuestros socios y aliados. A través de estos intercambios, promovemos un ambiente de confianza y cooperación que contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de todos los involucrados.

¹⁶ Noticia Disponible en el sitio web de IST: <https://ist.cl/ist-comprometido-con-la-inclusion/>



Contribuciones a la mejora social y económica local

¡Celebramos nuestra Distinción Anual en Prevención 2023 IST 2023!

Las Distinciones Nacionales es una instancia donde reconocimos a todas las organizaciones adherentes y personas que tienen un gran compromiso con el cuidado de la vida, la prevención y la seguridad. En esta oportunidad, recibieron distinciones¹⁷:

- Gran Premio IST – BCI
- Liderazgo femenino – Pilar Dañobeitía – Presidenta del Directorio de SMU
- Premio Fundadores – Eduardo Kovacs Amengual
- Excelencia en Prevención 1-25 trabajadores – Avícola El Pedregal
- Excelencia en Prevención 26-100 trabajadores – Vital Aguas S.A.
- Excelencia en Prevención +100 trabajadores – AES Andes
- Mérito en Prevención 1-25 trabajadores – DAP Punta Arenas
- Mérito en Prevención 26-100 trabajadores – Alimentos Plaza Vespucio S.A.
- Mérito en Prevención +100 trabajadores – Servicios Forestales Coñaripe Ltda.
- Premio Acción Destacada CPHS – Pacific Hydro
- Premio Innovación Destacada CPHS – Agencias Marítimas del Norte S.A.
- Trayectoria Ejecutiva en el Cuidado de la Vida – Eduardo Nilo – Presidente Market Area SouthAmerica METSO
- Aporte Destacado en Prevención CPHS – Sergio Guzmán – Jefe de Departamento de Estudios en Ingeniería AES Andes
- Gestión en Prevención – Rodrigo Servieri, gerente HSE Sitrans
- Reconocimiento Innovación en Prevención – EBCO
- Incluiste – Carolina García – Fundadora Fundación Comunidad Inclusiva
- Sostenibilidad – Empresas Carozzi S.A.
- El Arte de Servir – Agrosuper
- Compromiso con la Seguridad Laboral y Bienestar de las Trabajadoras y los Trabajadores – Sergio Baeza – Presidente Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile
- Igualdad de Oportunidades – RBU Santiago
- Cuidado de la Vida – Valentín Trujillo – Músico, compositor y pianista

¹⁷ Información disponible en sitio web IST: <https://ist.cl/distinciones-anuales-en-prevencion-2023/>



7. Gobernanza y Ética

El IST trabaja por mantener estándares óptimos en materia de gobernanza y ética en todas sus operaciones y decisiones. Reconocemos que la confianza y la integridad son fundamentales para nuestro éxito y para la protección efectiva de los trabajadores. Nuestra política de gobernanza se basa en la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento estricto de las normativas y regulaciones vigentes. Además, promovemos una cultura ética que impulsa la responsabilidad personal y colectiva, la honestidad y el respeto en todas las interacciones internas y externas. Estamos comprometidos a prevenir y abordar cualquier forma de corrupción, conflicto de intereses o prácticas indebidas, asegurando que nuestras acciones reflejen siempre los más altos estándares de integridad y ética profesional. Este compromiso se extiende a todas las facetas de nuestra gestión, desde la toma de decisiones estratégicas hasta la prestación de servicios cotidianos, con el objetivo de garantizar la confianza y el respeto de todas las partes interesadas en nuestra labor.

Estructura de gobierno corporativo

Nuestro Gobierno Corporativo está dirigido por un Directorio constituido por los propios beneficiarios de los servicios de IST. Se conforma paritariamente en misma cantidad de directores entre trabajadores pertenecientes a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad CPHS (estamento laboral) y la plana ejecutiva de las organizaciones adherentes (estamento empresarial). Las funciones y atribuciones de este Directorio están normadas por el DS° 285 del 6 de diciembre de 1968 y los Estatutos de IST.

TABLA 21. ESTAMENTO EMPRESARIAL

Director/a Titular	Empresa	Director/a Suplente	Empresa
Rodolfo García Sánchez	Sociedad Consultores Logos Ltda.	Sergio Espinoza Segovia	Empresas Carozzi S.A.
Cristian Neuweiler Heinsen	RHONA S.A	Guillermo Zedán Abuyeres	Abraham Zedán e Hijos Ltda.
Guillermo Ugarte Cobo	Servicios Globales de Outsourcing de RR.HH. S.A	Juan Izquierdo Iñiguez	Servicios Globales de Outsourcing de RR.HH. S.A
Victoria Vásquez García	Transportes Alberto Vásquez Vásquez Ltda.	Mauricio Candia Llancas	Servicios Pullman Bus Costa Central S.A

Fuente: Página web IST



TABLA 22. ESTAMENTO LABORAL

Director/a Titular	Empresa	Director/a Suplente	Empresa
Nancy Díaz Oyarzún	Transportes Cruz del Sur Ltda.	Adolfo López Labraña	Transportes Cruz del Sur Ltda.
Luisa Fuentes Estay	Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.	María Cecilia Mena Molina	Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.
Augusto Vega Olivares	Agencias Universales S.A.	Jorge Fernández Araya	Agencias Universales S.A.
Pedro Farías Rojas	Sazo Marengo, Gilberto Alexis	Gilberto Sazo Marengo	Sazo Marengo, Gilberto Alexis

Fuente: Página web IST

Según nuestros Estatutos, el Directorio sesionará, ordinariamente, a lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando lo convoque el Presidente, ya sea de propia iniciativa, o a solicitud escrita de a lo menos dos Directores titulares representantes de los adherentes y dos Directores titulares representantes de los trabajadores. En la citación para la sesión extraordinaria deberá indicarse con precisión la razón de la convocatoria.

Para IST, el máximo organismo corresponde al directorio. En la siguiente tabla se desglosa por persona miembro del directorio sus respectivos estipendios, correspondiendo a dietas, gastos de representación y participación en los comités de directorio.

Tabla 23. ESTIPENDIO DE DIRECTORES 2021-2023 EN MILES DE PESOS

Nombre Director/a	2023 (M\$)	2022 (M\$)	2021 (M\$)
Rodolfo García Sánchez	\$ 20.170	\$ 18.774	\$ 19.771
Cristian Neuweiler Heinsen	\$ 12.819	\$ 12.241	\$ 2.139
Guillermo Ugarte Cobo	\$ 12.819	\$ 3.978	
Nancy Díaz Oyarzún	\$ 8.564	\$ 6.687	\$ 7.337
Victoria Vásquez García	\$ 7.428	\$ 7.514	\$ 6.893
Pedro Farias Rojas	\$ 6.936	\$ 7.057	\$ 6.763
Augusto Vega Olivares	\$ 6.936	\$ 6.936	\$ 6.936
Luisa Fuentes Estay	\$ 6.936	\$ 6.892	\$ 6.936
Guillermo Zedan Abuyeres	\$ 5.882	\$ 16.476	\$ 13.353
Juan Izquierdo Iñiguez	\$ 5.882	\$ 5.882	\$ 13.353
Mauricio Candia Llanas	\$ 5.391	\$ 4.278	
Jorge Fernández	\$ 3.209	\$ 4.278	\$ 6.417
Sergio Espinoza	\$ 1.604	\$ 2.717	\$ 3.209
Total	\$104.576	\$103.710	\$ 93.107



Respecto a los gerentes de primera línea contratados pertenecientes a la comunidad local, podemos mencionar que la totalidad de nuestros 17 altos ejecutivos corresponden a esa categoría toda vez se definen esos cargos desde las gerencias zonales.

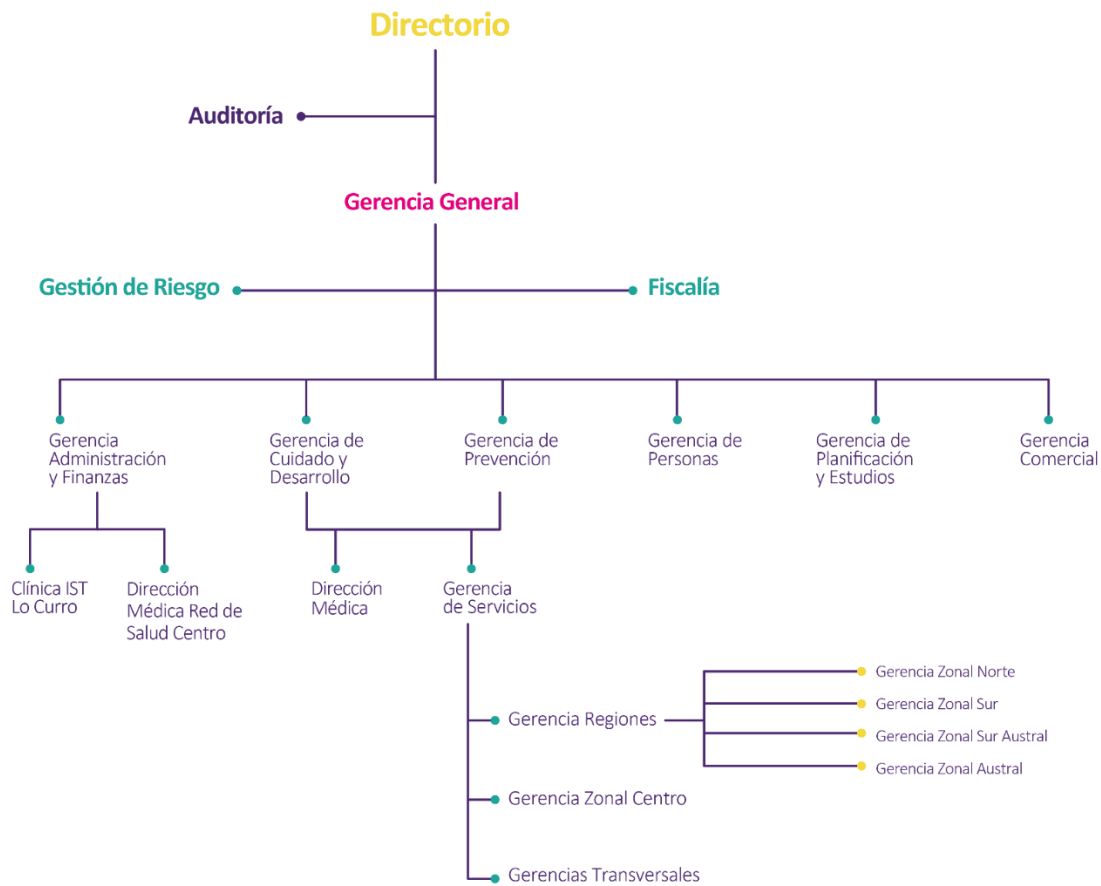


FIGURA 17. ORGANIGRAMA IST



TABLA 24. ADMINISTRACIÓN SUPERIOR

<i>Nombre</i>	<i>Cargo</i>
Gustavo González Doorman	Gerente General
Ignacio Beláustegui Contreras	Gerente de Administración y Finanzas
Tania Labbé Toro	Gerente de Cuidado y Desarrollo
Raúl Rojas Romero	Gerente de Prevención
Paulina Cuadra Miño	Gerente Planificación y Estudio
Marisol Vega Ortiz	Gerente de Personas
Carolina Aparicio Puentes	Fiscal
José Miguel Aravena Bascuñan	Gerente Comercial

Los Comités de nuestro Gobierno Corporativo

De acuerdo con lo dispuesto por el “Reglamento interno del directorio” del 28 de agosto de 2014, se determina que, para el mejor funcionamiento y toma de decisiones del Directorio, funcionarán diversos Comités, entre estos se encuentran el Comité de Gestión, el Comité de Estrategia, Prevención y Aspectos Técnicos, el Comité de Auditoría y el Comité de Riesgos. Además, en junio de 2018 el directorio acordó crear un Comité de Ética Institucional, compuesto por tres miembros: dos directores (uno en representación de los trabajadores y otro de las entidades adherentes) y el Fiscal. Este comité promueve la cultura ética dentro de la organización, resolviendo conflictos o dudas sobre la materia.

a. Comité de Gestión: evalúa los proyectos que impacten de un modo relevante la gestión de IST, revisa los riesgos financieros y operativos, las transacciones con partes relacionadas y propone políticas para enfrentar eventuales conflictos de interés, informando al Directorio.

b. Comité de Estrategia, Prevención y Aspectos Técnicos: controla el cumplimiento de las metas, de la planificación de las actividades de Prevención, evaluando sus resultados y verificando el otorgamiento de las demás prestaciones de la Ley N° 16.744, informando al Directorio.

c. Comité de Auditoría: Algunas de sus principales funciones son, revisar la adecuación y confiabilidad de la información económica contable, así como también, la relativa a las prestaciones que otorga IST. La remoción del jefe de Auditoría, monitorear la ejecución del proceso de selección y contratación de la empresa de auditoría externa, evaluar y hacer seguimiento al Plan de Auditoría de la Unidad de Auditoría Interna y el programa de trabajo de la empresa de auditoría, entre otras.

d. Comité de Riesgo: Dentro de sus funciones principales se encuentra la de definir y proponer al Directorio la estrategia y las políticas de gestión de riesgos para IST.



Sindicalización interna: Un derecho fundamental

La transparencia y la participación son esenciales para fomentar la confianza y la colaboración entre todas las partes involucradas. En IST, creemos que una comunicación abierta y honesta no solo fortalece la relación entre la dirección y los sindicatos, sino que también garantiza que las decisiones tomadas reflejen verdaderamente los intereses y preocupaciones de los trabajadores. Al priorizar la transparencia en las negociaciones colectivas, buscamos crear un entorno laboral en el que los derechos de los empleados sean respetados y valorados, promoviendo así un clima de trabajo positivo y constructivo.

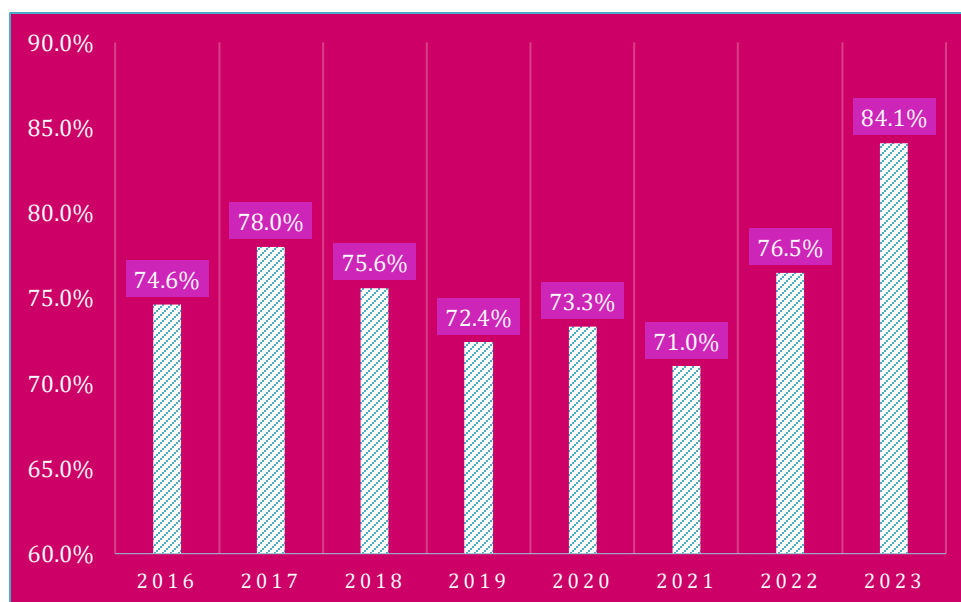


FIGURA 18. TRABAJADORES INTERNOS SINDICALIZADOS ÚLTIMOS 8 AÑOS

El porcentaje de sindicalización de los trabajadores de IST aumentó el año 2023 de 76,5% a 84,1%.

Compromiso con una gestión ética y transparente

En nuestra organización creemos que la ética y transparencia son pilares fundamentales para todos nuestros procesos y relaciones con la sociedad. También consideramos que avanzar contra la corrupción y la discriminación es clave para lograr una sociedad más inclusiva y justa. Por eso, incorporamos medidas de antidiscriminación en todos nuestros procesos y promovemos políticas de anticorrupción para fomentar la igualdad de oportunidades y una sana competencia en el mercado. Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, informamos a nuestros grupos de interés que IST sólo cuenta con una entidad relacionada:



La Fundación IST tiene como objetivo la capacitación, investigación científica y tecnológica, el desarrollo de culturas preventivas laborales y empresariales en los campos de seguridad industrial, salud, educación y el desarrollo del recurso humano en general. Esta fundación fue creada por IST y el Directorio que la administra cumple funciones ad-honorem, es decir, no percibe estipendios por su gestión.

Transparencia con el precio de los servicios y prestaciones otorgados

La mayoría de los servicios entregados por IST se enmarcan en la Ley 16.744 sobre el Seguro contra accidentes y enfermedades laborales. Este seguro es a costo del empleador, y el trabajador figura como beneficiario, sin costo para él. La prima es un porcentaje del sueldo de cada trabajador y se reajusta cada dos años en función del riesgo particular de cada entidad empleadora. Esto queda explícitamente definido por dicha Ley y complementada por el D.S. N° 67 del 2000¹⁸

El otro porcentaje de servicios que se venden a particulares, fuera de la Ley 16.744, tienen precios públicos y que son informados previamente al paciente y/o a un apoderado debidamente identificado.

En el caso particular de las atenciones que, dada su urgencia, pueden derivar en la atención de un paciente sin su previo consentimiento, esta se encuentra normada por la Ley 19.650 o "Ley de urgencia", que garantiza la cobertura para dicho evento, según la condición de seguridad social de cada persona, para evitar secuelas como muerte o secuelas invalidantes.

Existe un protocolo para la incorporación de empleadores adherentes, donde se informa de forma explícita el costo porcentual de cada trabajador protegido a cargo de dicha entidad empleadora. Y en el caso de que dicho porcentaje sea superior al 3,4% se debe firmar una 2ª carta por parte de la entidad empleadora, entendiendo la tarifa y comprometiéndose a reducir la siniestralidad y con eso el costo de la prima del seguro. Los ingresos por cotización correspondiente al seguro Ley 16.744 corresponden al 80% de los ingresos ordinarios.

Políticas anti discriminación

Como administradores del Seguro sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, tenemos un deber con la atención igualitaria a trabajadores que sufren accidentes o enfermedades laborales, sin importar su género, raza o situación económica. También atendemos a pacientes que no están cubiertos por nuestro seguro, en estos casos, son informados que la atención médica no está cubierta por la Ley 16.744.

¹⁸ Decreto Supremo N°67 disponible en sitio web <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=159800>



Políticas anti corrupción

Además, en IST creemos firmemente en la importancia de mantenernos libres de corrupción. Para ello, contamos con políticas que abordan esta problemática desde diferentes perspectivas y en distintos niveles de nuestra organización:

- Estatutos IST¹⁹
- Políticas de prevención del delito²⁰
- Políticas comerciales
- Autoevaluación de Gobierno Corporativo²¹

Cualquier persona, tanto trabajador interno, trabajador protegido, representantes de las entidades empleadoras, comunidad, puede realizar una denuncia de corrupción a través de nuestra página web: [Sugerencias, Reclamos o Denuncias | Instituto de Seguridad del Trabajo IST](#)

Marco Regulatorio Las Leyes y Códigos que rigen nuestro quehacer

Con el fin de normar y proteger el bienestar de los trabajadores, nuestro quehacer es regulado por distintas leyes. Es así como el Marco Regulatorio que nos rige es parte fundamental de nuestra gobernanza y el principal cuerpo legal que nos rige, es de hecho más antiguo que la actual constitución de 1980. Aun así, varios artículos de la carta magna fijan los cimientos desde donde nos articulamos, desde el artículo 1° que declara la promoción del bien común por parte del estado, el artículo 5° que declara el respeto de los Derechos Humanos esenciales, el 19° que habla sobre derecho a la integridad física y psíquica de la persona, entre otros.

Este sólido marco legal no solo establece las bases para nuestras operaciones, sino que también garantiza que nuestras acciones estén alineadas con los principios fundamentales de justicia y equidad. La profundidad y antigüedad de estas regulaciones demuestran su importancia y relevancia a lo largo del tiempo, reafirmando nuestro compromiso con la protección y el bienestar de nuestros trabajadores. Al adherirnos estrictamente a estos preceptos, promovemos un entorno laboral seguro y respetuoso, donde los derechos humanos son inquebrantables y la dignidad de cada individuo es siempre prioritaria. Esto nos permite construir una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto mutuo y el cumplimiento riguroso de nuestras responsabilidades legales y éticas.

Estos son los principales cuerpos legislativos que nos rigen:

- Código del Trabajo
- Código Sanitario
- Ley sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744)
- D.S. N°. 285 aprueba el estatuto orgánico de mutualidades de empleadores

¹⁹ Para más información se encuentra disponible el documento Estados Financieros año 2023 IST Estatutos-IST-2014 1

²⁰ Para más información revisar en Política Prevención de Delitos (ist.cl)

²¹ Para más información revisar en [Autoevaluación Gobierno Corporativo 2023](#)



- Otras 20 leyes o normas con rango de ley
- 35 decretos emanados del Ministerio del Trabajo y previsión Social
- 28 decretos del Ministerio de Salud
- 13 decretos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
- 6 decretos provenientes del Ministerio de Minería
- 7 decretos del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
- 2 decretos del Ministerio de Energía
- 9 decretos del Ministerio de Defensa Nacional

Además, IST es fiscalizado continuamente por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la cual realiza revisiones periódicas de nuestras operaciones, disponiendo circulares que continuamente se pronuncian sobre diferentes materias que afectan a las mutualidades.

Cumplimiento legal y normativo

Respecto a Sanciones que se han cursado este año 2023, IST ha gestionado 4 sanciones ya pagadas ante la Dirección del Trabajo²². Por otra parte, IST fue fiscalizado en 64 oportunidades por la Superintendencia de Seguridad social, en prestaciones preventivas, médicas, económicas y gestión.

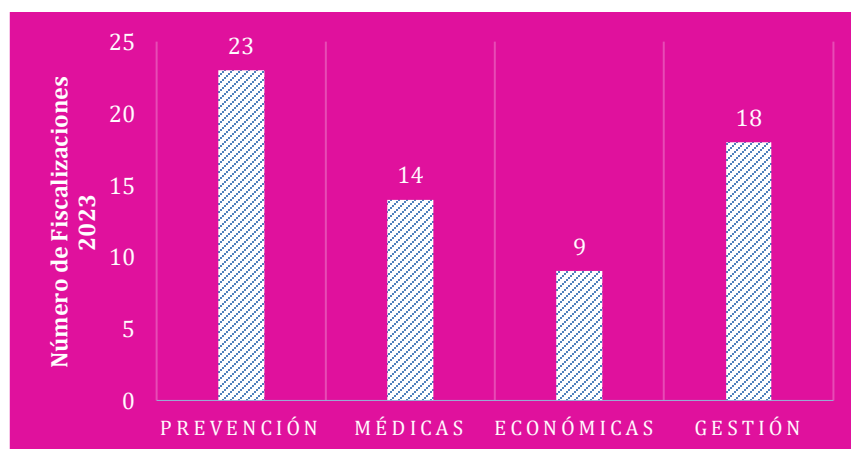


FIGURA 19. NÚMERO DE FISCALIZACIONES REALIZADAS POR LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL A IST EL AÑO 2023.

²² Para más información se encuentra disponible el documento Estados Financieros año 2023 IST [Estatutos-IST-2014 1](#)



Privacidad y seguridad de la información

Por las actividades que lleva adelante IST, tanto en ámbito médico, preventivo y en general su rol en la seguridad social, maneja información sensible y que requiere tomar los resguardos adecuados para evitar el mal uso o sustracción maliciosa de esta. En este sentido y en línea con el proceso de acreditación institucional con las normas ISO, se creó y divulgó internamente un documento titulado “Lineamientos sobre Seguridad de la información”, el que define los distintos procesos para resguardar la información manejada por IST, algunos de los aspectos principales son:

 especialistas en prevención	GERENCIA DE INFORMÁTICA IST	Código	ADM-DOC20
		Característica	No aplica
		Edición	02
		Página	1/12
		Vigencia	03.05.2024
LINEAMIENTOS SOBRE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN			

LINEAMIENTOS SOBRE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO
ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001
Estándares Generales para los Prestadores Institucionales de Atención Cerrada y Abierta

I. Centralización de la entrega de credenciales para acceder a plataformas IST por parte de la Gerencia de Personas, quienes se aseguran de la identidad del colaborador que solicita el acceso.

Elaborado por Miguel Chávez Tapia Encargado de soporte y administración de redes y conectividad Fecha: 23/01/2019	Revisado por Ricardo Benavente Carrasco Gerente de Informática Fecha: 12/02/2019	Aprobado por Ignacio Belástegui Contreras Gerente de Administración y Finanzas Fecha: 03/05/2019
--	---	---

II. Monitoreo de hardware y software utilizado por los colaboradores por parte de la Gerencia de Informática, la que se asegura que ambos componentes sean los adecuados y cumplan con las normas de seguridad de la información establecida.

III. Información crítica o relevante, la cual consta con respaldos periódicos y esta alojada en un DATA CENTER del proveedor SONDA, en instalaciones seguras y protegidas bajo certificación TIER III.

IIII. Canal de comunicación y soporte informático, IST consta de un punto de contacto, telefónico y por correo electrónico “Soporte TI”, el cual gestiona dudas y requerimientos atinentes a este ámbito dentro de IST, el cual recibe e investiga cualquier actividad sospechosa que pueda poner en peligro la seguridad e integridad de la información.

Todo esto nos ha permitido manejar de forma segura la información, no teniendo ninguna filtración o pérdida de datos, así como tampoco ningún proceso judicial relacionado con esto.



8. Investigación e Innovación

Una organización comprometida con la investigación en el área de seguridad laboral es aquella que no sólo cumple con los estándares básicos de seguridad, sino que va más allá en su búsqueda por proteger la integridad física y mental de sus empleados. Este compromiso se refleja en su constante inversión en investigación y desarrollo de nuevas tecnologías, procesos y prácticas que minimicen los riesgos laborales y promuevan un entorno de trabajo seguro y saludable. Estas empresas no solo buscan cumplir con las regulaciones gubernamentales, sino que se esfuerzan por superarlas, estableciendo estándares más altos y contribuyendo al avance de la seguridad laboral a nivel global. Además, fomentan una cultura organizacional donde la seguridad es una prioridad compartida por todos, desde la alta dirección hasta los trabajadores de primera línea, promoviendo la participación activa y el compromiso de todos los empleados en la identificación y mitigación de riesgos. En última instancia, una empresa comprometida con la investigación en seguridad laboral no solo protege a sus empleados, sino que también mejora su productividad, reputación y contribuye al bienestar general de la sociedad.

Colaboración con otras instituciones en investigación y desarrollo

Dentro de nuestros esfuerzos en Investigación, se encuentran las siguientes iniciativas realizadas el año 2023.

Zoom al Trabajo²³: IST y Visión Humana lanzaron la décimotercera versión de Zoom al Trabajo, estudio que muestra una visión panorámica del estado actual del trabajo y las distintas perspectivas que se tienen al respecto según género, edad y nivel socioeconómico, entre otras. Dentro de los aportes de la encuesta está el visualizar cómo la actividad laboral puede ser un factor protector de la salud mental, que potencie el bienestar integral de los y las trabajadoras. Los resultados del sondeo permiten realizar un seguimiento a la valoración y el grado de satisfacción de las trabajadoras y trabajadores con su actividad laboral.

Además, se presenta el detalle los estudios de investigación e innovación aprobados con cargo al D.S. presupuestario del año 2023 y 2022:

²³ Noticia disponible en sitio web de IST: <https://ist.cl/zoom-al-trabajo/>; Estudio disponible en <https://ist.cl/wp-content/uploads/2023/12/Informe-publico-Estudio-Zoom-al-Trabajo-2023-IST.pdf>



Los siguientes proyectos han sido adjudicados en el año 2023:

1. Proyecto de investigación “Implementación de Índice de Condiciones de Trabajo (ICT) multisectorial para la priorización y sistematización de la actividad preventiva considerando el cumplimiento técnico-normativo en empresas afiliadas al (IST)”, por un costo total de M\$44.308 pesos.
2. Proyecto de investigación “Propuesta de adecuaciones regulatorias al ordenamiento jurídico interno para que las instituciones chilenas den cumplimiento al marco internacional de protección en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional”, por un costo total de M\$11.980 pesos.
3. Proyecto de investigación “Efectividad de programa de gestión de factores psicosociales, mediante sistema web integrado de servicios psicoterapéuticos, para promover salud mental y bienestar en funcionarios de prisiones de Chile”, por un costo total de M\$50.458 pesos.

Por otro lado, en el área de la Innovación, se adjudicó en 2023 el proyecto titulado “Valor de la incorporación de un Diario Miccional automatizado en pacientes post traumáticos hospitalizados con trastornos funcionales de la micción”, por un costo total de M\$7.005 pesos.



9. Anexos

Información adicional relevante

TABLA 25. MATRIZ DE PUNTOS DE CONTACTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

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 Sostenibilidad	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Premiaciones		😊	😊		😊	😊
Mecanismos de denuncia	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Prensa	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Fiscalización						😊



**TABLA 26. NÚMERO DE PACIENTES ATENDIDOS POR TIPO DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
PERÍODO 2011-2023**

DENUNCIAS CTP+STP

Año	N° Accidentes de Trabajo	N° Accidentes de Trayecto	N° Enfermedades Profesionales	N° Denuncias CTP+STP
2011	48.076	8.884	2.046	59.006
2012	46.473	8.911	1.513	56.897
2013	47.669	10.548	2.179	60.396
2014	45.683	10.079	2.129	57.891
2015	42.891	10.030	1.430	54.351
2016	42.563	10.889	706	54.158
2017	43.999	10.883	757	55.639
2018	43.302	11.385	612	55.299
2019	43.008	12.059	573	55.640
2020	28.136	7.723	2.248	38.107
2021	30.739	7.969	1.414	40.122
2022	34.109	9.807	1.138	45.054
2023	33.580	10.453	4.052	48.085

Fuente: Registro IST



TABLA 27. NÚMERO DE TRABAJADORES JORNADA COMPLETA SEGÚN SEXO POR REGIÓN

Región	JORNADA COMPLETA								
	Indefinido			Plazo Fijo			Total General		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
ARICA Y PARINACOTA	9	10	19	2	1	3	11	11	22
TARAPACA	19	16	35	3	1	4	22	17	39
ANTOFAGASTA	40	33	73		4	4	40	37	77
ATACAMA	10	5	15	1		1	11	5	16
COQUIMBO	19	14	33	1	2	3	20	16	36
VALPARAISO	501	300	801	8	9	17	509	309	818
METROPOLITANA	322	206	528	30	16	46	352	222	574
LIB BDO OHIGGINS	36	22	58	5	2	7	41	24	65
MAULE	33	21	54	2	1	3	35	22	57
BIO BIO	69	72	141	2	2	4	71	74	145
ARAUCANIA	7	4	11			0	7	4	11
LOS RIOS	3	3	6			0	3	3	6
LOS LAGOS	23	17	40	3	3	6	26	20	46
AYSEN	1	4	5	3	1	4	4	5	9
MAGALLANES	27	16	43	2	1	3	29	17	46
TELEMEDICINA	20	6	26	3	1	4	23	7	30
Total	1.139	749	1.888	65	44	109	1.204	793	1.997

Fuente: Registro IST



Tabla 28. NÚMERO DE TRABAJADORES JORNADA Parcial SEGÚN SEXO POR REGIÓN

Región	JORNADA PARCIAL								
	Indefinido			Plazo Fijo			Total General		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
ARICA Y PARINACOTA	2	1	3			0	2	1	3
TARAPACA			0			0	0	0	0
ANTOFAGASTA	1	1	2			0	1	1	2
ATACAMA	1	1	2			0	1	1	2
COQUIMBO	1	1	2			0	1	1	2
VALPARAISO	17	46	63			0	17	46	63
METROPOLITANA	9	20	29			0	9	20	29
LIB BDO OHIGGINS	1	1	2			0	1	1	2
MAULE	1		1	1		1	2	0	2
BIO BIO	3	7	10	1		1	4	7	11
ARAUCANIA			0			0	0	0	0
LOS RIOS			0			0	0	0	0
LOS LAGOS		3	3			0	0	3	3
AYSEN			0	1		1	1	0	1
MAGALLANES		3	3		1	1	0	4	4
TELEMEDICINA	2	5	7			0	2	5	7
Total	38	89	127	3	1	4	41	90	131

Fuente: Registro IST



TABLA 29. NÚMERO DE TRABAJADORES (JORNADAS COMPLETAS Y PARCIALES) SEGÚN SEXO Y POR REGIÓN

Región	Total General		
	Femenino	Masculino	Total
ARICA Y PARINACOTA	13	12	25
TARAPACA	22	17	39
ANTOFAGASTA	41	38	79
ATACAMA	12	6	18
COQUIMBO	21	17	38
VALPARAISO	526	355	881
METROPOLITANA	361	242	603
LIB BDO OHIGGINS	42	25	67
MAULE	37	22	59
BIO BIO	75	81	156
ARAUCANIA	7	4	11
LOS RIOS	3	3	6
LOS LAGOS	26	23	49
AYSEN	5	5	10
MAGALLANES	29	21	50
TELEMEDICINA	25	12	37
Total	1.245	883	2.128

Fuente: Registro IST

TABLA 30. MONTO 2023 PAGADO A AFPS

Administradora de fondos de pensión	Monto pagado a cada administradora
MODELO	\$92.501.834
PLANVITAL	\$47.292.110
PROVIDA	\$56.566.451
APF UNO	\$18.002.953
AFP CAPITAL	\$73.250.111
AFP CUPRUM	\$53.704.016
AFP HABITAT	\$95.467.613
Total	\$436.785.088

Fuente: Registro IST



TABLA 31. NUEVOS EMPLEADOS Y TASA DE ROTACIÓN

1. Número total de nuevos colaboradores IST (2023)	556
2. Tasa de nuevas contrataciones/empleados antiguos	25%
3. Total de empleados IST durante el periodo de informe (temporales, que llegaron, que se fueron, que permanecieron)	2.751
4. Tasa de rotación	29,62%

Fuente: Registro IST

TABLA 32. TASA DE ROTACIÓN INVOLUNTARIA Y VOLUNTARIA PARA: A) MÉDICOS, B) PROFESIONALES DE LA SALUD NO MÉDICOS Y C) TODOS LOS DEMÁS EMPLEADOS

Tipo de Empleados	Tasa Rotación Involuntaria	Tasa Rotación Voluntaria
Médicos	7%	11%
Profesionales de la salud No Médicos	26%	12%
Otros Empleados	18%	11%
Total	20%	11%

Fuente: Registro IST

TABLA 33. NÚMERO DE PERSONAS POR NACIONALIDAD, SEPARADAS POR SEXO, PARA CADA TIPO DE CARGO O CATEGORÍA DE FUNCIONES.

Nacionalidad	Médicos		Profesionales de la salud No Médicos		Otros Empleados		Total
	F	M	F	M	F	M	
Argentina	0	2	2		0	0	4
Bolivia	1	1	0	0	0	0	2
Chile	47	126	604	190	539	547	2053
Colombia	12	9	4	0	4	0	29
Cuba	1	1	0	1	1		4
Rep. Dominicana	0	0	0	1	0	0	1
Ecuador	3	0	0	0	0	0	3
EEUU	0	0	0	0	1	0	1
Perú	0	0	4	0	1	0	5
Venezuela	14	4	1	0	7	0	26
Total	78	143	615	192	553	547	2128

Fuente: Registro IST



TABLA 34. NÚMERO DE PERSONAS POR RANGO DE EDAD, SEPARADAS POR SEXO, PARA CADA TIPO DE CARGO O CATEGORÍA DE FUNCIONES, EN LOS RANGOS: MENOS DE 30 AÑOS; ENTRE 30 Y 40; ENTRE 41 Y 50; ENTRE 51 Y 60; ENTRE 61 Y 70, Y MÁS DE 70 AÑOS.

Rango Etéreo	Médicos		Profesionales de la salud No Médicos		Otros Empleados		Total
	F	M	F	M	F	M	
Menos de 30 años	8	14	176	45	83	66	392
entre 30 y 40	49	62	280	78	230	181	880
entre 41 y 50	16	32	88	24	114	124	398
entre 51 y 60	2	20	55	30	88	108	303
entre 61 y 70	3	12	16	13	35	64	143
más de 70 años	0	3	0	2	2	5	12
Subtotal	78	143	615	192	552	548	2.128

Fuente: Registro IST

TABLA 35. NÚMERO DE PERSONAS POR ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN, SEPARADAS POR SEXO, PARA CADA TIPO DE CARGO O CATEGORÍA DE FUNCIONES, EN LOS RANGOS: MENOS DE 3 AÑOS; ENTRE 3 Y 6; MÁS DE 6 Y MENOS DE 9; ENTRE 9 Y 12, Y MÁS DE 12 AÑOS TRABAJANDO EN LA ENTIDAD.

Antigüedad	Médicos		Profesionales de la salud No Médicos		Otros Empleados		Total
	F	M	F	M	F	M	
Menos de 3 años	48	57	324	89	228	227	973
Entre 3 y 6 años	18	26	80	27	92	92	335
Entre 6 y 9 años	6	21	60	14	57	59	217
Entre 9 y 12 años	3	12	46	13	60	52	186
Más de 12 años	3	27	105	49	115	118	417
Subtotal	78	143	615	192	552	548	2128

Fuente: Registro IST

TABLA 36. PERSONAS CON CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO, O A PLAZO FIJO SEPARADO POR SEXO

Tipo de Contrato	Femenino	Masculino	Total	%
Indefinido	1177	838	2015	95%
Plazo Fijo	68	45	113	5%
Total	1245	883	2128	100%

Fuente: Registro IST



TABLA 37. NÚMERO DE PERSONAS CON JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, CON JORNADA A TIEMPO PARCIAL

Tipo de Jornada	Jornada Completa	% Jornada Completa	Jornada Parcial	% Jornada Parcial	Total
Femenino	1.194	56%	51	2%	1.245
Masculino	784	37%	99	5%	883
Total	1.978	93%	150	7%	2.128

Fuente: Registro IST

TABLA 38. NÚMERO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, PARA CADA TIPO DE CARGO O CATEGORÍA DE FUNCIONES, DISTINGUIENDO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Cargos	FISICA		PSIQUIATRICA		AUDITIVA	
	F	M	F	M	F	M
Personal Administrativo	8	1	1	1		
Conductor		2				
Personal Auxiliar de Salud	1					
Profesional de Prevención y Asesoría a Adherentes	2	1			1	1
Medico		1				
Analista	1					
Total	12	5	1	1	1	1

11. Políticas e Información Relacionadas con Proveedores

1. La política general de pagos institucional considera pagos a proveedores a 60 días, contados a partir de la fecha de recepción de la factura y la aceptación correcta del servicio y/o bien prestado.
2. Se exceptúan de la política general, los pagos de bienes y/o servicios críticos, es decir, aquellos que, por la condición especial de su naturaleza o aquellas definidas contractualmente, se exige la cancelación en un plazo diferente al que fija la política general (ejemplo-. Servicios clínicos críticos, seguros y arrendamientos, entre otros).
3. IST tiene con una política institucional de evaluación a proveedores, en donde por año se evalúan más de 200 servicios a nivel nacional, incluyendo proveedores de servicios subcontratados, servicios transitorios, medicamentos e insumos, mantención de equipos clínicos críticos, convenios clínicos y de retiros de residuos.
4. Adicionalmente IST cuenta con una guía que define los criterios de selección de proveedores, en donde se consideran temas ambientales para una correcta gestión de residuos, reduciendo el impacto ambiental y fomentando la sostenibilidad a través de buenas prácticas de mantenimiento



y manipulación de productos químicos y contaminante, y se fomenta el uso de equipos con eficiencia energética y suministros no dañinos al medio ambiente.

5. Para el año 2025 se incluirá en el análisis de proveedores el criterio de sostenibilidad.

TABLA 39. EVALUACIÓN PROVEEDORES AÑO 2023

TIPO DE PROVEEDOR	Total servicios y/o productos evaluados	Resultado de Evaluación		Promedio Evaluación/2023
		Resultado: Calificado	Resultado: Calificado C/Reserva	
Servicios Subcontratados y Transitorios	94	87	7	2,50
Insumos y medicamentos	15	15	0	2,38
Mantenición de Equipos Clinicos Críticos	4	4	0	2,4
Convenios Clínicos	152	149	3	2,69
Convenios retiros residuos	29	29	0	2,81
Total	294	284	10	

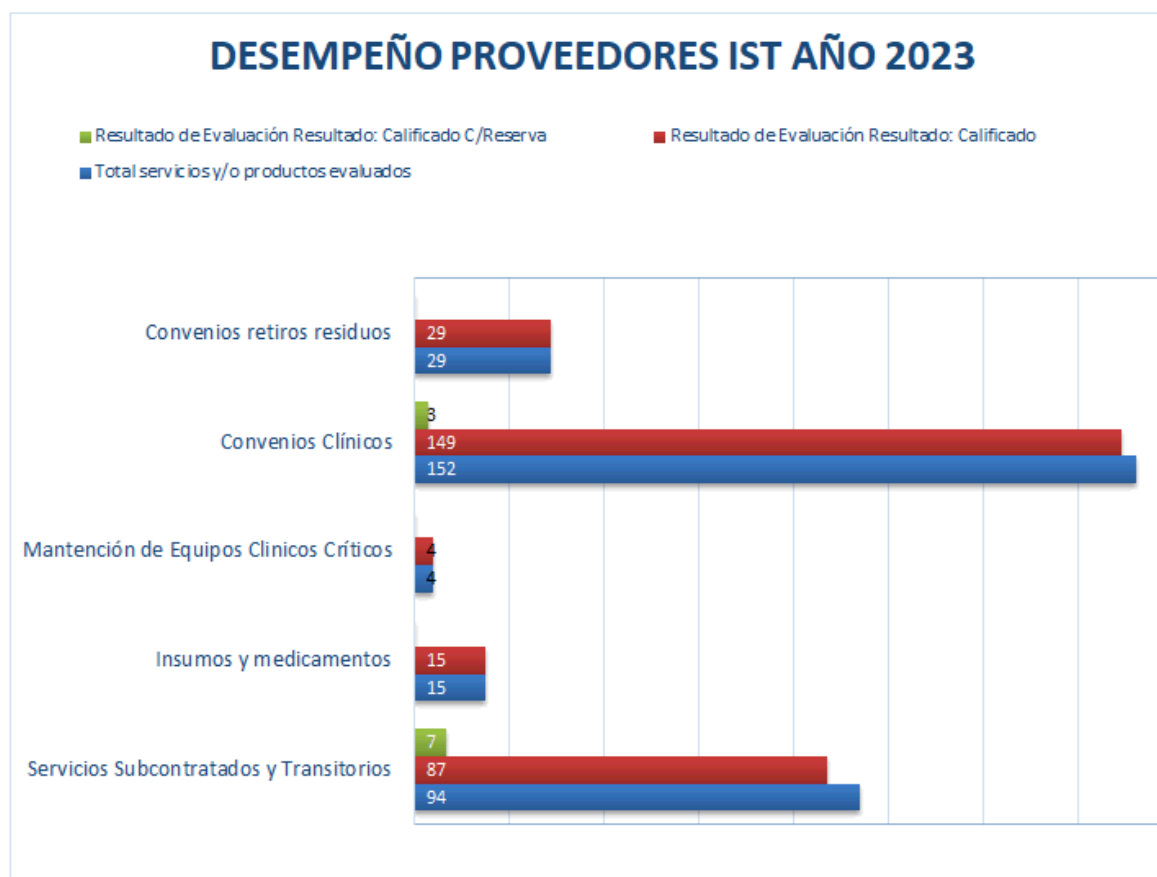


TABLA 40. RANGO PERÍODO DE PAGOS A PROVEEDORES

Rango de periodo de pago	Cantidad de documentos pagados	Monto Pagado MM\$	N° de Proveedores	Monto total de intereses por mora en pago de facturas
Menor a 30 días	19.987	14.920	1.986	0
Entre 31 y 60 días	15.908	20.959	1.394	0
Mas de 61 días	2.988	2.979	565	0
Total	38.883	38.858	3.945	0

*La base considera 2.305 proveedores nacionales, los cuales pueden ser parte de más de un rango de periodo de pago.

*Sin acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago del Ministerio de Economía.

Durante el año 2023 no existen pagos de intereses por mora o retardo en el pago de facturas.



TABLA 41. CAPACITACIONES INTERNAS IST 2023

Nombre Curso	Cantidad de Personas	Horas Curso	Horas de Capacitación
Aprende del coronavirus (Covid-19) y sus medidas preventivas	444	1	444
Buenas Prácticas Ambientales	490	2	980
Inducción Sistema Integrado de Gestión	314	2	628
Prevención y Combate de incendios	462	3	1386
Básico de Prevención para personal de la Salud	328	2	656
Modelo de Prevención de Delitos	80	12	960
Enfermedades Laborales en Salud Mental	17	16	272
Trastornos músculo esquelético	27	2	55
Curso Salud Ocupacional y Ley 16.744	45	40	1800
Enfermedades Dermatológicas Ocupacionales	22	16	352
Enfermedades Ocupacionales de la Voz	18	16	288
Reanimación Cardio Pulmonar Básica (RCP) y Uso y manejo de Desfibrilador automático externo (DEA)	141	3	423
Manejo de Residuos en Establecimientos de Atención de Salud	159	1	159
Básico de Prevención para personal de la Salud	45	1	45
Curso Manejo Defensivo	137	5	685
Curso Radiación UV	142	2	284
Manejo manual de pacientes (MMP)	31	4	124
Equipos de Protección Personal	50	1	50
Manipulación Manual de Carga	59	2	118
Prevención y Control de IAAS (online)	173	2	346
Curso Herramientas para la Inclusión Laboral	24	2	48
Adquirir El Idioma Inglés Nivel A2 Modalidad Inhome Modulo 2B	1	45	45
Adquirir El Idioma Ingles Nivel B1 Modalidad Inhome Modulo 3A	1	45	45
Excel avanzado para Windows	6	40	240
Excel básico para Windows	29	40	1160
Excel Intermedio para Windows	13	40	520
Aplicación de técnicas para la gestión del proceso de la capacitación	2	30	60
Protocolos y procedimientos en la prevención de infecciones asociadas a la atención de salud (IAAS) de acuerdo con los parámetros y legislación nación	1	80	80
Herramientas y Normativa del sistema de Subcontratación para la Gestión Laboral	4	50	200
Manejo Del Seguro Social De Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales"	246	16	3936
PHTLS	149	8	1192
Aplicación de la norma técnica 208, sobre Almacenamiento Y Distribución De Medicamentos Congelados	10	8	80
Aplicación De Herramientas De Microsoft Power Bi Intermedio"	2	16	32
Power BI: Herramientas básicas para el análisis de datos	1	30	30
Manejo De Procesos De Esterilización y operación de autoclave"	2	40	80
Procedimientos De Toma De Radiografía De Tórax Con Técnica Oit	2	59	118
Técnicas De Redacción De Informes Psicolaborales"	6	12	72
Curación de Heridas	12	3	36



Fuente: Registro IST

TABLA 42. APLICACIONES PERMISO PARENTAL IST 2023

Aplicaciones Permiso Parental	FEMENINO	MASCULINO
a. El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.	41	13
b. El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo.	41	0
c. El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo.	7	0
d. El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo.	7	0
e. Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.	17,00%	0

Fuente: Registro IST

Tabla 43. SERVICIOS MÁS COMUNES ENTREGADOS POR IST

Servicios	Cantidad (N°)
Atenciones Médicas	+ 300.000
Evaluación Laboral Sustancias de abuso y drogas	210.182
Evaluación Laboral de Riesgo de accidente o enfermedad laboral	112.005
Curaciones	+50.000
Evaluación Laboral de Salud General	24.143
Evaluación Laboral Psicolaboral	22.441
Evaluación laboral Exámenes	7.284

Fuente: Registro IST

Respecto a estos datos, se informan aquellos que pudieron ser comprobados fehacientemente. El proceso de registro y recolección de datos se mejorará para una versión del reporte.



TABLA 44. ÍNDICE GRI

Estándar GRI	Indicador GRI	Nº Página
GRI 2 Contenidos Generales	2-1 Detalles de la organización	229
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Solo IST
	2-3 Período de informe, frecuencia y punto de contacto	228
	2-4 Actualización de la información	N/A
	2-5 Verificación externa	N/A
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras	233
	2-7 Empleados	293
	2-8 Trabajadores que no son empleados	N/A
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	282
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	280, 281
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	280
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	280, 281
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	283 284
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	280, 281, 282
	2-15 Conflictos de interés	280
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	265, 266
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	278, 279, 280
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	286
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	230
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	286
	2-28 Afiliación a asociaciones	104, 277
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	236
	2-30 Convenios de negociación colectiva	284



GRI 3 Temas Materiales	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	237
	3-2 Lista de temas materiales	237
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	237
GRI 201: Desempeño Financiero 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	N/A
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	N/A
	201-3 Obligaciones de plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	295
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	N/A
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	N/A
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Todos
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	107, 284, 285
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Sin registro
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Sin registro
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	128, 129, 147, 148, 149
	207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	N/A
	207-4 Presentación de informes país por país	N/A
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Sin Registro
	301-2 Insumos reciclados utilizados	Sin Registro
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	N/A
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 302: Energy 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	243, 244
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	Sin Registro
	302-3 Intensidad energética	Sin Registro
	302-4 Reducción del consumo energético	Sin Registro
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Sin Registro



GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	N/A
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	N/A
	303-3 Extracción de agua	N/A
	303-4 Vertido de agua	241
	303-5 Consumo de agua	243
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	N/A
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	N/A
	306-3 Residuos generados	245
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	245
	306-5 Residuos destinados a eliminación	245
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	296
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	270
	401-3 Permiso parental	300
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	N/A
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	271
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	271
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	271
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	271
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	272, 299
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	250, 251, 253, 254, 255, 256, 257, etc
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	250, 251, 253, 254, 255, 256, 257, etc
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	271
	403-9 Lesiones por accidente laboral	92
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	92



GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	272
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	299
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Todos los empleados IST reciben evaluaciones por parte de su jefatura
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	280, 281, 282
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	96
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Sin registro
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Sin registro
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	N/A
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	33, 49, 58, 64, 65, 104, 275
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	N/A
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	N/A
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	N/A
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	N/A
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	250, 251, 252, 253, 254, 255, 256
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	250, 251, 252, 253, 254, 255, 256



Memoria 2023

GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	288
--------------------------------------	---	-----



TABLA 45. ÍNDICE INDICADORES SASB

N°	Indicador SASB	N° Página
1	(1) Total de energía consumida, (2) Porcentaje de electricidad de la red y (3) Porcentaje de renovables	16, 17
2	Cantidad total de residuos médicos, porcentaje a) incinerado, b) reciclado o tratado, c) vertido	18
3	Cantidad total de: 1) residuos farmacéuticos peligrosos, y 2) no peligrosos, porcentaje a) incinerado, b) reciclado o tratado, y c) vertido	18
4	Descripción de las políticas y prácticas para proteger los registros de información médica protegida (PHI) y otra información de identificación personal (PII) de los clientes	41
5	1) Número de filtraciones de datos, (2) porcentaje que implica a) únicamente información de identificación personal (PII), b) información médica protegida (PHI), (3) número de clientes afectados en cada categoría, a) solo PII y b) PHI2	41
6	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la seguridad y la privacidad de los datos	47, 48
7	Descripción de políticas y prácticas para gestionar el número de recetas emitidas para sustancias controladas	21
8	Descripción de políticas o iniciativas para garantizar que los pacientes estén adecuadamente informados sobre el precio antes de someterse a un procedimiento	
9	Análisis de la forma en que se pone a disposición del público la información sobre los precios de los servicios	44
10	Número de los 25 servicios más comunes de la entidad para los que se dispone de información sobre precios, porcentaje del total de servicios prestados (por volumen) que representan	54
11	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de días de ausencia, restringidos o transferidos (DART)	33
12	(1) Tasa de rotación voluntaria e (2) involuntaria para: a) médicos, b) profesionales de la salud no médicos y c) todos los demás empleados	51
13	Descripción de las actividades de contratación y retención de talentos para los profesionales de asistencia sanitaria	20, 37
14	Descripción de las políticas y prácticas que deben abordarse: 1) los riesgos físicos debidos al aumento de la frecuencia e intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos y 2) los cambios en las tasas de morbilidad y mortalidad de las enfermedades y dolencias asociadas al cambio climático	20
15	Porcentaje de centros de asistencia sanitaria que cumplen con la Regla de Preparación para Emergencias de los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid (CMS)	18
16	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la seguridad y la privacidad de los datos virtud de la Ley de Reclamaciones Fraudulentas	41



