

Reporte de Sostenibilidad

2025



ÍNDICE

Carta del Gerente General

Sobre este reporte

Conociendo IST

Quiénes somos, nuestra historia, pilares, propósito, misión y visión, nuestras prestaciones y red de atención

Grupos de interés y temas materiales

Nuestros grupos de interés y los temas materiales más relevantes de nuestra gestión.

1. Desempeño social y percepción de calidad

Cobertura de nuestras prestaciones médicas, prestaciones preventivas, evaluaciones laborales, programas de vigilancia, capacitaciones, percepción de calidad.

2. Gobierno corporativo

Composición del directorio, funcionamiento del directorio, comités del directorio, estipendios del directorio, administración superior y organigrama.

3. Ética y transparencia de los procesos, discriminación y corrupción

Transparencia, política de no discriminación, política anticorrupción, política general de seguridad de información y fiscalizaciones.

4. Desempeño financiero

Uso de los recursos, proveedores, excedentes, fondos de reserva.

5. Relaciones y políticas laborales

Nuestro equipo, desarrollo de personas, inclusión, relaciones laborales, beneficios.

6. Desempeño medioambiental

Gestión medioambiental, consumo de recursos, combustibles y gestión de residuos.

IST y su aporte al país

Anexos

Índice de contenidos GRI

Índice de contenidos SASB

CARTA GERENTE GENERAL

A todas las personas que forman parte de la comunidad IST:

Me complace presentar nuestro Reporte de Sostenibilidad 2025, documento que refleja el compromiso permanente de IST con el cuidado de la vida, la salud y la seguridad de las personas trabajadoras de Chile.

Durante este año continuamos fortaleciendo nuestro rol como Organismo Administrador del Seguro Social de la Ley N°16.744, en un contexto marcado por importantes desafíos económicos y laborales para el país. La desaceleración del empleo y el aumento de los costos operacionales y laborales nos exigieron avanzar con responsabilidad, eficiencia y visión de largo plazo, manteniendo siempre el foco en la calidad de nuestras prestaciones y en el acompañamiento cercano a nuestras entidades adherentes y trabajadores protegidos.

En 2025, protegimos mensualmente a más de 496 mil trabajadores promedio, atendimos más de 45 mil pacientes por accidentes del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales, y realizamos más de 447 mil evaluaciones laborales preventivas. Asimismo, capacitamos a más de 559 mil trabajadores a lo largo del país, fortaleciendo la cultura preventiva y promoviendo ambientes laborales más seguros y saludables.

Estos avances han sido posibles gracias al trabajo y compromiso de nuestros más de 2.000 colaboradores, quienes diariamente contribuyen a entregar una atención cercana, humana y de calidad, reafirmando el sello que históricamente ha caracterizado a IST.

Durante este período también seguimos avanzando en sostenibilidad como parte integral de nuestra gestión. Continuamos fortaleciendo nuestras prácticas ambientales, impulsando la digitalización de procesos y promoviendo una gestión más eficiente y responsable de nuestros recursos, entendiendo que la sostenibilidad no es solo un desafío ambiental, sino también una forma de asegurar la continuidad y calidad de nuestro servicio hacia el futuro.

Este reporte representa no solo una rendición de cuentas, sino también una oportunidad para renovar nuestro compromiso con una gestión transparente, sostenible y centrada en las personas.

Agradecemos a nuestras entidades adherentes, trabajadores protegidos, equipos de trabajo y comunidades por la confianza depositada en IST. Seguiremos trabajando con convicción para aportar al bienestar de las personas, al desarrollo de organizaciones más conscientes y a la construcción de entornos laborales cada vez más seguros y humanos.

Atentamente,

Gustavo González Doorman

SOBRE ESTE REPORTE

En IST Organismo de Seguridad y Salud del Trabajo nos complace poner a disposición nuestro undécimo Reporte de Sostenibilidad, a través del cual reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y nuestro aporte al desarrollo responsable en las comunidades donde operamos. Este documento refleja nuestra convicción de generar valor para todos los grupos de interés que se relacionan con nosotros mediante una gestión transparente y alineada con nuestros principios corporativos.

Este reporte se elabora anualmente, el presente cubre el período correspondiente al año 2025, utilizando la metodología de estándares internacionales GRI (Global Reporting Initiative) para garantizar una comunicación que refleje nuestras prácticas de sostenibilidad de forma estratégica. Adicionalmente, incorporamos indicadores SASB (Sustainability Accounting Standards Board) lo que nos permite identificar y reportar temas de sostenibilidad específicos del sector, precisamente aquellos vinculados a la prestación de servicios de salud.

Para cualquier consulta o comentario relacionado con este reporte, puede contactarnos a través del siguiente correo: informesustentabilidad@ist.cl

SOMOS IST ORGANISMO DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO

IST Organismo de Seguridad y Salud del Trabajo (en adelante “IST”), es una Corporación de carácter mutualidad, regida por el Título XXXIII del Libro N°1 del Código Civil. Su propósito es 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: IST Organismo de Seguridad y Salud 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: <https://ist.cl/>

PREGUNTAS FRECUENTES



Lo que necesitas saber sobre IST

¿Qué es IST?

IST Organismo de Seguridad y Salud del Trabajo es una corporación de derecho privado, sin fines de lucro, que administra el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

¿Qué servicios y beneficios reciben los trabajadores y empresas adheridas a IST?

Los trabajadores protegidos tienen acceso a prestaciones médicas, así como a prestaciones económicas, que incluyen subsidios, pensiones e indemnizaciones. Por otro lado, las empresas adheridas reciben prestaciones preventivas. Además, IST realiza evaluaciones laborales a trabajadores de empresas adheridas, según corresponda. Para más información, visite la página [12](#) de este reporte.

¿Cómo se financia IST?

IST se financia principalmente a través de las cotizaciones legales obligatorias que realizan los empleadores. Estas incluyen una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada que varía para cada empresa y rubro, en función de su siniestralidad. Para más información, visite la página [53](#) de este reporte.

¿Cómo se distribuyen los recursos que administra IST?

Los recursos se destinan principalmente a prestaciones médicas, preventivas y económicas (subsidios, indemnizaciones y pensiones). Así como funciones técnicas y fondos de reserva. Para más información visite la página [54](#) de este reporte.

¿Dónde puedo ver los estados financieros de IST?

IST publica sus estados financieros auditados en su sitio web institucional, en la sección [Estados Financieros IST](#).

¿Quién fiscaliza a IST?

IST es supervisado, regulado y fiscalizado por la [Superintendencia de Seguridad Social \(SUSESO\)](#), organismo encargado de velar por el cumplimiento de la normativa conforme a lo establecido en la

Ley N° 16.744. Las fiscalizaciones realizadas a IST por la Superintendencia de Seguridad Social se pueden consultar en el siguiente link: [Fiscalizaciones SUSESO](#).

¿Qué documento regula el funcionamiento interno de IST y dónde puedo revisarlo?

IST se rige por sus estatutos institucionales, un documento que establece las normas, principios y procedimientos que regulan su funcionamiento interno, estructura organizacional y toma de decisiones. Puedes revisar esta información completa en: [Estatutos IST](#).

¿IST realiza seguimiento de la gestión de residuos y consumo de recursos y combustible?

IST reporta el consumo de electricidad, agua y combustibles, así como la generación de residuos peligrosos y no peligrosos conforme a la normativa ambiental vigente. Puedes revisar el detalle completo desde la página [74](#) de este reporte.

¿Cómo mide IST la percepción de calidad de sus usuarios?

Lo realiza mediante el sistema OIRS donde es posible dejar felicitaciones, sugerencias o reclamos. Más información: [Sugerencias y Reclamos](#). También se aplican encuestas de satisfacción para conocer cómo fue la experiencia de quienes recibieron atención. Toda esta información nos ayuda a entender qué estamos haciendo bien y qué podemos mejorar, para seguir entregando un mejor servicio. Los resultados se pueden revisar desde la página [31](#) de este reporte.

¿IST cuenta con un mecanismo para denunciar irregularidades o fraudes?

IST dispone de un canal confidencial para denunciar ilegalidades, fraudes o irregularidades, el cual está abierto a trabajadores, empresas adherentes y público en general. Puedes conocer el procedimiento completo en el siguiente documento: [Mecanismo de denuncia](#)

¿Cómo puedo adherirme a IST?

Las organizaciones interesadas en adherirse a IST pueden iniciar el proceso en la plataforma [Afiliación fácil y rápida](#). Una vez ingresada la solicitud, IST contacta al solicitante para orientar los pasos siguientes del proceso.

¿Por qué es importante este reporte?

Porque permite comunicar los principales avances, resultados y desafíos de IST en materia social, económica, ambiental y de gobernanza, fortaleciendo la transparencia y la rendición de cuentas frente a las personas y organizaciones que se relacionan con la institución.

NUESTROS INICIOS

Pioneros en seguridad social en Chile

La historia de IST nace en Valparaíso, en un contexto donde la seguridad laboral comenzaba a instalarse como una preocupación fundamental para el desarrollo del país. En 1957, un grupo de empresarios reunidos en la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua, ASIVA, impulsó la creación del Instituto de Seguridad de ASIVA, una organización pionera orientada a prevenir accidentes del trabajo y apoyar la recuperación de trabajadores afectados por riesgos laborales.

Con la firma de su acta de constitución, el 31 de diciembre de 1957, IST marcó un hito en la historia de la seguridad social chilena, al convertirse en la primera mutualidad de empleadores del país. Posteriormente, obtuvo su personalidad jurídica mediante el Decreto N°5112 del Ministerio de Justicia, en 1958, y fue reconocido como Organismo de Previsión Social mediante el Decreto N°176 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en 1960.

Desde sus primeros años, el propósito de IST estuvo vinculado a una idea que sigue vigente hasta hoy: proteger a las personas trabajadoras a través de una gestión técnica, preventiva y especializada. Lo que comenzó como una respuesta innovadora frente a los accidentes laborales fue evolucionando hacia un modelo integral de seguridad y salud en el trabajo, orientado no solo a atender el daño, sino también a prevenirlo, rehabilitar a las personas y acompañar a las organizaciones en la construcción de ambientes laborales más seguros.

Un hecho relevante en esta evolución fue la entrada en vigencia de la Ley N°16.744, que estableció el Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En este marco, IST consolidó su rol como Organismo Administrador del Seguro, entregando prestaciones preventivas, médicas y económicas a trabajadores protegidos, sin fines de lucro y bajo la supervisión de la Superintendencia de Seguridad Social.

A lo largo de su trayectoria, IST ha ampliado su presencia territorial, fortaleciendo una red de atención que permite entregar servicios de salud laboral, prevención, rehabilitación y capacitación en distintas zonas del país. Esta evolución ha permitido responder a los cambios del mundo del trabajo, a nuevas exigencias normativas y a las necesidades de empresas adherentes y trabajadores protegidos.



PILARES FUNDAMENTALES DEL SISTEMA

El Seguro Social establecido en la Ley N° 16.744 se sustenta en principios fundamentales que han permitido, por décadas, desarrollar un sistema solidario, sostenible y orientado a la protección efectiva de las personas trabajadoras.

Estos pilares constituyen la base del modelo mutual chileno y resguardan el equilibrio social, técnico y financiero del sistema, permitiendo otorgar prestaciones integrales, oportunas y equitativas a todas las personas trabajadoras protegidas. Su mantención resulta esencial para preservar la sostenibilidad, legitimidad y sentido social del seguro, ya que una alteración de estos principios podría afectar la universalidad de la cobertura, la solidaridad entre entidades adherentes y la capacidad del sistema para garantizar prestaciones suficientes y de calidad.

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.

PROPÓSITO IST

La visión y misión de IST Organismo de Seguridad y Salud del Trabajo nacen de los pilares del Seguro Social de la Ley N° 16.744 y de su imperativo social: proteger la vida, salud y bienestar de las personas trabajadoras, contribuyendo a la prevención, al desarrollo de entornos laborales más seguros y saludables, y al desarrollo sostenible del país.

En este contexto, nuestro propósito organizacional orienta una gestión centrada en las personas, en el cuidado de la vida y en el impacto social de su quehacer, promoviendo espacios laborales más sostenibles y una mejor calidad de vida para los trabajadores.

Asimismo, nuestros objetivos estratégicos se encuentran alineados con los desafíos de sostenibilidad de la organización y con los principios, objetivos y fines del Seguro Social establecido en la Ley N° 16.744, orientando una gestión responsable, preventiva y sostenible, que busca generar valor social para las personas, las organizaciones y el país.

MISIÓN Y VISIÓN IST

Visión

Ser la organización líder en el desarrollo de culturas de cuidado que protejan y promuevan la vida, impulsando una mirada integral, humanizada y sostenible de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas y las organizaciones.

Misión

Contribuir al cuidado de la vida junto a nuestras organizaciones adherentes, sus trabajadoras y trabajadores, mediante el diseño e implementación de estrategias, capacidades y soluciones que fortalezcan entornos laborales seguros, saludables y sostenibles.

Generar valor a través de una experiencia de servicio de excelencia, entregando acompañamiento especializado en prevención y salud laboral mediante equipos cercanos, colaborativos, competentes y comprometidos con las personas.

Desarrollar una organización ágil, innovadora y tecnológicamente habilitada, capaz de anticipar desafíos, adaptarse a los cambios y ofrecer soluciones de alto impacto para el mundo del trabajo.

ESTRATEGIA Y SOSTENIBILIDAD

La estrategia de IST se desarrolla dentro del marco establecido por la Ley N°16.744, el principio de giro único de las mutualidades y los pilares que sustentan el sistema chileno de seguridad y salud en el trabajo. En este contexto, la organización orienta su gestión al cumplimiento de un propósito social: contribuir al cuidado de la vida y al desarrollo de entornos laborales más seguros, saludables y sostenibles.

Para ello, IST establece una estrategia de largo plazo orientada a fortalecer su sostenibilidad institucional, impulsar la innovación en la gestión preventiva, mejorar permanentemente la calidad de sus servicios, aprovechar las oportunidades que brinda la transformación digital y mantener una organización flexible y capaz de adaptarse a los cambios del entorno.

La sostenibilidad constituye un elemento transversal de la estrategia institucional. En este sentido, IST incorpora criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la toma de decisiones, reconociendo que la generación de valor para sus grupos de interés debe ser consistente con su propósito y con la naturaleza social del sistema de mutualidades.

En el ámbito ambiental, la organización promueve una gestión responsable de los recursos y de los residuos derivados de su operación, especialmente aquellos asociados a las actividades de salud, contribuyendo a minimizar sus impactos y fortalecer una cultura de sostenibilidad. Asimismo, reconoce la importancia creciente de los desafíos asociados al cambio climático y su impacto sobre las personas, las organizaciones y los entornos laborales.

En el ámbito social y de derechos humanos, IST desarrolla su gestión sobre principios de universalidad, equidad, no discriminación y acceso igualitario a las prestaciones del Seguro Social de la Ley N°16.744. Del mismo modo, promueve ambientes de trabajo respetuosos, la inclusión, la prevención de la violencia y el acoso laboral y el bienestar integral de las personas.

Estos principios forman parte del gobierno corporativo de la institución y orientan las decisiones estratégicas adoptadas por el Directorio y la administración, contribuyendo a resguardar la sostenibilidad y continuidad de largo plazo de la organización.

Adicionalmente, IST promueve los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, incorporando sus principios en la gestión institucional y desarrollando iniciativas que contribuyen especialmente a la salud y bienestar de las personas (ODS 3), el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), la reducción de las desigualdades (ODS 10), la producción y consumo responsables (ODS 12) y las alianzas para lograr los objetivos (ODS 17). En coherencia con estos compromisos, IST impulsa iniciativas orientadas a generar un impacto positivo en la sociedad, promoviendo la prevención de riesgos laborales, la educación y capacitación, el fortalecimiento de entornos de trabajo más seguros y saludables y la colaboración con diversos actores públicos, privados y de la sociedad civil.

PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA VIDA: EL CORAZÓN DE NUESTRO QUEHACER

La esencia de nuestros servicios está en cuidar la vida de los trabajadores de Chile. Para lograrlo, nos enfocamos en mantener altos estándares de calidad que aseguren que estos servicios sean eficientes, amables y humanos. Nuestras prestaciones se desglosan en:

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 ISO 45001:2018, ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015
- Actividades a cargo de la Gerencia de Cuidado y Desarrollo orientadas al cuidado mutuo y calidad de vida en el trabajo.

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 económicas

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

Otras prestaciones

- Reintegración al mundo laboral
- Reeducación

RED DE ATENCIÓN IST

El compromiso de IST con el cuidado de la vida requiere acompañar a las personas cuando necesitan atención, orientación o apoyo, pero también contar con la capacidad de llegar de manera oportuna y con estándares de calidad a trabajadores protegidos a lo largo del país.

Para ello, IST cuenta con una red de atención que combina infraestructura propia, presencia territorial y articulación de servicios, permitiendo acercar el cuidado, la prevención y la rehabilitación a las personas, con una mirada descentralizada y centrada en sus necesidades.

Nuestra red asistencial

1 CLÍNICA Y 2 HOSPITALES CLÍNICOS PROPIOS



- Hospital Clínico IST Viña Del Mar
- Clínica IST Lo Curro, Santiago
- Hospital Clínico IST del Biobío

68 CENTROS PROPIOS DE ATENCIÓN MÉDICA AMBULATORIA



Con cobertura nacional y presencia en todas las regiones del país, la red de atención médica de IST está conformada por centros propios y 82 centros en convenio, estos constituyen un pilar fundamental del modelo de atención de IST, permitiendo otorgar prestaciones de salud oportunas.



PRINCIPALES HITOS 2025



2.029

Trabajadores IST



1.723

Colaboradores IST
capacitados



85,7%

Trabajadores internos
sindicalizados



496.323

Trabajadores
protegidos
promedio mensual



493.655

Trabajadores protegidos
a diciembre



45.157

Trabajadores Atendidos
Cobertura Ley



14.928

Entidades empleadoras
adheridas



3,3

Tasa de accidentabilidad



559.962

Participaciones de
trabajadores en capacitación



447.512

Evaluaciones
laborales realizadas



23.075

Programas de vigilancia



70.600 MM

Fondos de reserva



GRUPOS DE INTERÉS

Para IST Organismo de Seguridad y Salud del Trabajo, identificar y comprender a sus grupos de interés es fundamental para desarrollar una gestión sostenible, transparente y alineada con las necesidades y expectativas de las personas y organizaciones con las que se relaciona.

El conocimiento de los distintos actores permite fortalecer el diálogo, priorizar materias relevantes, anticipar desafíos y generar acciones que contribuyan al cumplimiento de su propósito institucional y del rol social que cumple como organismo administrador de la Ley N° 16.744. Asimismo, facilita la construcción de relaciones de confianza y una mejor toma de decisiones, considerando el impacto social, laboral y preventivo de su quehacer



Nuestros 6 (seis) Grupos de Interés: Actores Clave para el Desarrollo de IST

Trabajadores Protegidos



Son las personas trabajadoras cubiertas por el Seguro Social de la Ley N° 16.744. Constituyen el centro del quehacer de IST, orientando las acciones de prevención, atención, recuperación y rehabilitación.

Empresas Adheridas



Son las entidades empleadoras afiliadas a IST para la administración del seguro social. Su colaboración es esencial para promover entornos laborales más seguros, saludables y sostenibles.

Trabajadores IST



Corresponden a las personas que forman parte de la organización y hacen posible el cumplimiento de nuestro propósito institucional. Son fundamentales para entregar una atención cercana, de calidad y centrada en las personas.

Asociaciones de Trabajadores



Representan a las y los trabajadores del país, promoviendo sus derechos, bienestar y condiciones laborales. Para IST son actores clave para fortalecer la prevención, la seguridad y el diálogo en materia de salud laboral.

Asociaciones Empresariales



Agrupan a empresas y sectores productivos, promoviendo el desarrollo económico y las buenas prácticas laborales. Su relación con IST permite impulsar una cultura preventiva y generar acciones colaborativas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Organismos Estatales



Corresponden a las instituciones públicas y entidades reguladoras vinculadas al sistema de seguridad social y salud laboral. Su relación con IST es fundamental para asegurar el cumplimiento normativo, la coordinación institucional y el fortalecimiento del sistema de protección social.

Mantenemos un diálogo constante y transparente con nuestros grupos de interés, fortaleciendo estos vínculos para comprender mejor los impactos que generamos y diseñar estrategias que nos permitan gestionarlos adecuadamente. Este enfoque nos permite mantener relaciones sólidas y constructivas.

TEMAS MATERIALES

Los temas materiales son aquellas materias, impactos o asuntos que resultan más relevantes tanto para la organización como para sus grupos de interés, debido a su influencia en la sostenibilidad, en la toma de decisiones y en el cumplimiento del propósito institucional.

En un reporte de sostenibilidad, los temas materiales permiten identificar y priorizar aquellos aspectos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza que generan mayor impacto o preocupación para la organización y sus partes interesadas.

La identificación y gestión de los temas materiales representan un eje central para poder entender y responder a las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Por eso, mediante procesos de relacionamiento y diálogo con nuestros grupos de interés, IST ha identificado los temas materiales más relevantes para su gestión y sostenibilidad institucional. Estos son:

1. Desempeño Social y Percepción de Calidad
2. Gobierno Corporativo
3. Ética y transparencia de los procesos, Discriminación y Corrupción
4. Desempeño Financiero
5. Relaciones y Políticas Laborales
6. Desempeño Medioambiental

Estos temas materiales constituyen la base sobre la cual se estructura el presente reporte, permitiendo ordenar la información de acuerdo con los ámbitos más relevantes de la gestión institucional. A partir de ellos, IST presenta sus principales avances, resultados y desafíos 2025.

Para fortalecer este proceso, durante 2025 IST realizó una encuesta orientada a revisar y alimentar la identificación de sus temas materiales, recogiendo percepciones sobre los ámbitos más relevantes para la gestión sostenible de la organización. Este ejercicio permitió reafirmar los temas priorizados y ordenar el reporte en torno a aquellos aspectos que concentran mayor relevancia para IST y sus grupos de interés.

1. DESEMPEÑO SOCIAL Y PERCEPCIÓN DE CALIDAD

IST se compromete a alcanzar y mantener altos estándares de desempeño social y calidad de servicio, contribuyendo al bienestar de las personas trabajadoras y al cumplimiento de los fines del Seguro Social de la Ley N° 16.744. Reconocemos que la protección de la vida, la salud y la capacidad de trabajo constituyen un elemento fundamental para el desarrollo sostenible de las organizaciones y del país. Nuestro enfoque se basa en:

- Garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos, mediante la implementación de políticas y prácticas efectivas.
- Promover una cultura de prevención el desarrollo continuo de soluciones innovadoras.

Estamos comprometidos con mejorar nuestros servicios trabajando en estrecha colaboración con entidades empleadoras, trabajadores, autoridades y otros grupos de interés, con el propósito de proteger la integridad física y emocional de quienes impulsan el desarrollo de nuestra sociedad.

Certificación de calidad

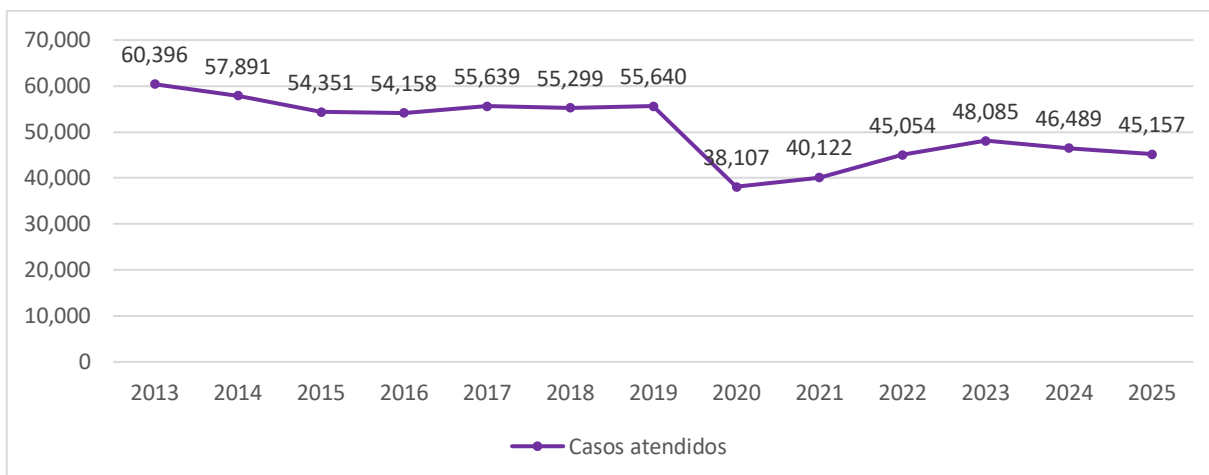


En IST estamos certificados en ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 y contamos con una política de Gestión Integral. Puedes consultar el documento completo en el siguiente enlace: [Política Integrada de Gestión IST](#)

Prestaciones médicas

Durante el año 2025, un total de 45.157 trabajadores protegidos recibió atención en IST por accidentes del trabajo, accidentes de trayecto o enfermedades profesionales. Cada uno de estos casos pudo requerir múltiples prestaciones médicas, diagnósticas, terapéuticas o de rehabilitación a lo largo de su proceso de atención.

Gráfico 1. EVOLUCIÓN Nº DE TRABAJADORES ATENDIDOS PERIODO 2013-2025



Procedimiento de dispensación de medicamentos en la red de salud IST

Junto con la atención médica entregada, IST cuenta con procedimientos que permiten resguardar la continuidad, seguridad y trazabilidad de las prestaciones asociadas al proceso de recuperación de los pacientes. Uno de ellos corresponde al procedimiento de dispensación de medicamentos en la Red de Salud IST, que regula las farmacias, droguerías, almacenes farmacéuticos, botiquines y depósitos autorizados. La gestión de este proceso constituye además un ámbito relevante para la divulgación de indicadores de sostenibilidad bajo el estándar SASB para el sector salud, al reflejar los mecanismos de control y seguridad implementados en la administración y dispensación de medicamentos.

Este procedimiento se aplica en las unidades de Farmacia y Botiquines de la Red de Salud IST, proporcionando un marco operativo que permite estandarizar, controlar y dar trazabilidad al proceso de dispensación de medicamentos, contribuyendo a la seguridad de los pacientes y a la calidad de las prestaciones de salud.

Su aplicación considera, entre otros, los siguientes momentos críticos del proceso asistencial:

- La dispensación de medicamentos prescritos por profesionales de IST para pacientes hospitalizados, a través de las farmacias y botiquines de la Red de Salud IST.
- La entrega de medicamentos a pacientes ambulatorios en establecimientos de salud autorizados para la tenencia y dispensación de productos farmacéuticos.

Para asegurar el cumplimiento de estos estándares y la trazabilidad del proceso de dispensación de medicamentos, IST cuenta con los siguientes mecanismos de control:

- Un sistema informático de gestión y costeo que registra cada dispensación de medicamentos asociada a un paciente, permitiendo la trazabilidad de los productos, el control de inventarios y el monitoreo de los costos asociados a las prestaciones de salud.
- Controles de recepción de productos farmacéuticos que incluyen la verificación de fechas de vencimiento y el cumplimiento de los requisitos establecidos para su almacenamiento y uso.
- Procedimientos destinados a garantizar el retiro oportuno de productos vencidos o próximos a vencer, así como la verificación de que los medicamentos dispensados cuenten con una vigencia suficiente para cubrir la totalidad del tratamiento prescrito.

De esta manera, IST garantiza:



- ✓ Acciones concretas para prevenir errores en la dispensación de medicamentos
- ✓ Aseguramiento de la entrega oportuna y correcta del tratamiento indicado en la receta médica.

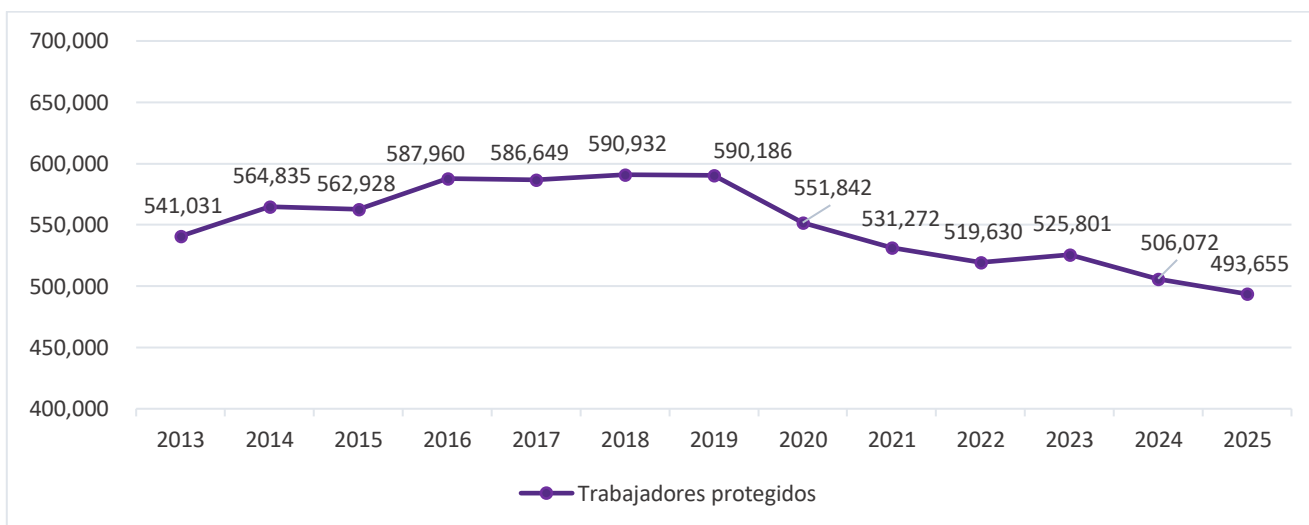
- ✓ Gestión efectiva de los cargos de los productos en las cuentas individuales de los pacientes y de las rebajas correspondientes en el sistema de inventarios, conforme a las pautas de la Autorización Sanitaria.

Trabajadores protegidos

El siguiente gráfico presenta la evolución del número de trabajadores protegidos por IST al mes de diciembre de cada año entre 2013 y 2025. Durante 2025, la institución alcanzó una cobertura de 493.655 trabajadores protegidos.

Tras un período de crecimiento sostenido hasta 2019, la pandemia de COVID-19 generó una disminución relevante en la cantidad de trabajadores protegidos, producto de los efectos que tuvo sobre el empleo y la actividad económica. Aunque desde 2022 se observa una mayor estabilidad en el mercado laboral, la recuperación de los niveles de cobertura previos a la pandemia ha sido gradual y aún constituye uno de los principales desafíos para la institución.

Gráfico 2. EVOLUCIÓN DE TRABAJADORES PROTEGIDOS POR IST (2013–2025) A DICIEMBRE DE CADA AÑO



Trabajadores protegidos según actividad económica

La distribución de trabajadores protegidos por IST refleja su presencia en una amplia diversidad de actividades económicas a lo largo del país y su contribución a la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras. A través de sus prestaciones preventivas, médicas y económicas, la institución contribuye al desarrollo de entornos laborales más seguros y saludables, promoviendo la prevención de riesgos y el bienestar de los trabajadores.

Al analizar la composición de la población protegida por actividad económica, se observa una participación relevante en sectores estratégicos para la economía nacional, varios de ellos caracterizados por una mayor exposición a riesgos laborales. Entre los sectores con mayor número de trabajadores protegidos destacan:

- Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (15,5%).
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones (12,2%).

La siguiente tabla presenta la distribución de los trabajadores protegidos por IST según actividad económica al cierre de 2025.

Tabla 1. Número de trabajadores protegidos por el Seguro de la Ley N° 16.744 según actividad económica, a diciembre de 2025

Actividad económica	2025
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,5%
Explotación de minas y canteras	0,9%
Industrias manufactureras	8,5%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,5%
Construcción	7,9%
Comercio, reparación de vehículos y otros	10,0%
Hoteles y restaurantes	5,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12,2%
Intermediación financiera	2,7%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	15,5%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	9,8%
Enseñanza	10,0%
Servicios sociales y de salud	6,7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	4,8%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0%

Hogares privados con servicio doméstico	0,0%
Total	100%

Evolución de la tasa de siniestralidad y accidentabilidad

A continuación, se presentan dos indicadores relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo: la tasa de siniestralidad y la tasa de accidentabilidad.



¿Qué significan estas tasas?

- Tasa de siniestralidad:

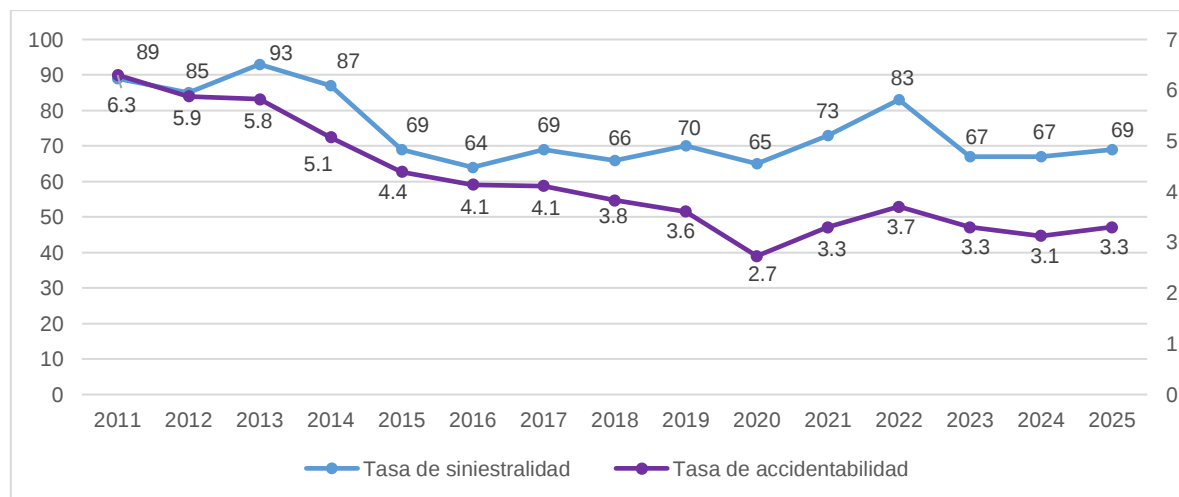
La tasa de siniestralidad es un indicador que permite cuantificar el impacto o gravedad (nivel de riesgo) de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en una organización.

- Tasa de accidentabilidad:

La tasa de accidentabilidad indica la frecuencia con la que ocurren accidentes laborales que generan días de reposo, durante un período determinado. No incluye enfermedades profesionales

A continuación se presenta la evolución de la tasa de siniestralidad y la tasa de accidentabilidad entre los años 2011 y 2025. Si bien las tasas han presentado algunas variaciones en el tiempo, se observa una tendencia general a la baja posterior al año 2014.

Gráfico 3. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE SINIESTRALIDAD Y TASA DE ACCIDENTABILIDAD (2011–2025)



Evaluaciones laborales

IST ofrece a las empresas adherentes el Servicio de Evaluaciones Laborales, estas evaluaciones permiten conocer la condición de salud de los trabajadores, en sus distintas instancias de aplicación. Para este objetivo, se aplican las siguientes evaluaciones laborales:



Evaluación Preocupacional: Es una evaluación que se realiza a una persona antes de ingresar a un puesto de trabajo, para identificar si cuenta con las condiciones físicas y psicológicas necesarias para desempeñar las funciones del cargo.



Evaluación Ocupacional: Corresponde a los exámenes médicos aplicados a trabajadores expuestos a riesgos laborales. Su objetivo es identificar si presentan alguna condición de salud o característica personal que pueda hacerlos más vulnerables a sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

Durante 2025, realizamos 447.512 evaluaciones a 97.060 pacientes de empresas y organizaciones de diversos rubros.

Tabla 2. Número de evaluaciones laborales por tipo año 2025

Tipo	Salud	Abuso Sustancia	Riesgo	Psicolaboral	Prestación	Total
Preocupacional	21.582	160.959	42.349	9.119	3.484	237.493
Ocupacional	13.328	117.493	63.570	13.452	2.176	210.019
Total	34.910	278.452	105.919	22.571	5.660	447.512

Fuente: Registro IST



Programas de vigilancia (PROVISA)

Algunas actividades laborales pueden exponer a los trabajadores a agentes o condiciones que, con el tiempo, podrían afectar su salud. Con el objetivo de prevenir y detectar oportunamente estos efectos, IST desarrolla el Programa de Vigilancia de la Salud (PROVISA), mediante el cual se realizan evaluaciones periódicas a trabajadores expuestos a riesgos específicos en sus lugares de trabajo.

Estas evaluaciones permiten identificar tempranamente posibles alteraciones en la salud asociadas a la exposición laboral, facilitando la adopción de medidas preventivas y de control que contribuyan a proteger la salud de los trabajadores y evitar la progresión de daños o enfermedades relacionadas con el trabajo.



En 2025 se realizaron 23.075 evaluaciones médicas dirigidas a trabajadores expuestos a distintos agentes de riesgo. Esta cifra representa un aumento de 16,3% respecto de 2024, año en que se realizaron 19.829 evaluaciones médicas.

A continuación, se presentan los principales agentes de riesgo evaluados, los que representan más del 80% del total de evaluaciones realizadas.

Tabla 3. Principales agentes de riesgo evaluados en programas de vigilancia año 2025

Agente de riesgo	Tipo de vigilancia: Ocupacional	Tipo de vigilancia: Egreso	Total
Ruido	7.371	264	7.635
Sílice Libre	2.104	189	2.293
Arsénico	1.816	0	1.816
Factores TMERT	1.702	8	1.710
Rayos X	1.479	0	1.479
Asbesto	783	187	970
Hipobaría	758	0	758
Organofosforados	742	1	743
Níquel(Metal)	673	10	683
Plomo	499	0	499
Otros	4.268	221	4.489
Total	22.195	880	23.075

Programas de capacitación y desarrollo dirigidos a trabajadores protegidos de organizaciones adherentes

Cada año, IST realiza capacitaciones para que los trabajadores puedan fortalecer sus conocimientos en prevención de riesgos y seguridad laboral. Estas actividades incluyen cursos, talleres y charlas, que se imparten de forma presencial y también a través de plataformas digitales. Brindar estas instancias de formación es fundamental para promover entornos laborales más seguros, reducir la ocurrencia de accidentes y fomentar una cultura preventiva dentro de las organizaciones.

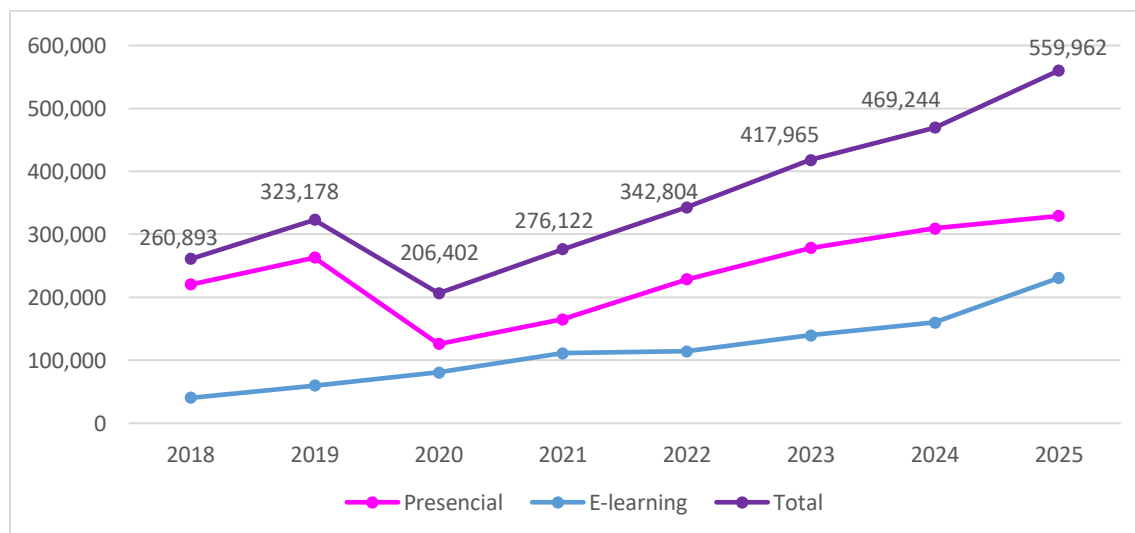
Resultados alcanzados en 2025:



El siguiente gráfico muestra cómo ha evolucionado el número de trabajadores capacitados a nivel nacional entre 2018 y 2024, diferenciando entre formación presencial y modalidad E-learning.

- Desde el año 2022 se observa un aumento continuo en la cantidad de trabajadores capacitados, en ambas modalidades.
- Para el año 2025 se alcanzó la cifra más alta registrada hasta la fecha, alcanzando la mayor cantidad de trabajadores capacitados hasta la fecha.
- En comparación con el año 2024, se capacitaron +90.000 trabajadores, lo que representa un crecimiento de un 19%.

Gráfico 4. EVOLUCIÓN NÚMERO DE TRABAJADORES CAPACITADOS SEGÚN MODALIDAD 2018-2025



La tabla 4 presenta la distribución del total de trabajadores capacitados durante el año 2025, diferenciando según la modalidad.

- Un 58,8% de los trabajadores participaron en capacitaciones presenciales.
- Un 41,2% recibieron formación a través de la modalidad E-learning.

Tabla 4. Total nacional de trabajadores capacitados según modalidad año 2025

N° trabajadores presencial	N° trabajadores E-learning	Total
329.148	230.572	559.962

Fuente: IST, sistema de capacitaciones.

En la siguiente tabla, se observa la distribución de trabajadores capacitados durante el año 2025 según el tamaño de la empresa

Tabla 5. Distribución de trabajadores capacitados según tamaño de empresa año 2025

Tamaño	1 a 10	11 a 25	26 a 100	101 a 500	501 a 1.000	más de 1.000	No C*	Total
Trabajadores	13.522	19.284	71.185	124.116	70.954	259.922	979	559.962

Fuente: IST, sistema de capacitaciones.

*No Clasificadas, trabajadores de empresas no adherentes durante 2025, no pertenecientes a la base del plan 2025 y/o Rut no registrados en Maestro de Adherentes.



Trabajadores capacitados según actividad económica

Los riesgos presentes en los lugares de trabajo varían según las actividades que realizan los trabajadores y las características de cada sector productivo. Por ello, las acciones de capacitación en seguridad y salud en el trabajo deben responder a las necesidades específicas de cada actividad económica, permitiendo abordar de manera efectiva los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

En este contexto, IST desarrolla programas de capacitación adaptados a las distintas realidades de las empresas adherentes, promoviendo la adquisición de conocimientos y competencias que contribuyan a la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La siguiente tabla presenta la distribución de las participaciones en actividades de capacitación, desglosadas por actividad económica.

Tabla 6. Distribución trabajadores capacitados según actividad económica año 2025

Actividad Económica	Nº Trabajadores
Agricultura	18.711
Comercio	59.846
Construcción	87.170
Electricidad	3.444
Industria	38.030
Minería	10.429
Servicios	269.063
Transporte	72.928
Sin información	341
Total general	559.962

Fuente: IST, sistema de capacitaciones.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Año 2025: 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. Entre las principales funciones de los CPHS:

- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) tienen como funciones principales asesorar a los trabajadores en el uso correcto de los elementos de protección personal, vigilar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos y proponer medidas de mejora en materias de higiene y seguridad.
- Asimismo, participan en la investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, colaboran en la determinación de sus causas y promueven instancias de capacitación para el fortalecimiento de la cultura preventiva. Estas funciones están establecidas en la normativa vigente y contribuyen directamente al resguardo de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

En el presente año, se sumaron 242 nuevos CPHS, alcanzando una cifra total de 1.642.

Las actividades realizadas durante el año 2025 destinadas a fortalecer el rol de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se desglosan en la siguiente tabla:

Tabla 7. Número de participantes según actividad con CPHS año 2025

Actividad CPHS	N° de capacitaciones
Actividades de capacitación	12.992
Asesorías	8.338

Fuente: Registro IST

Gestión de riesgos ante emergencias y desastres, continuidad operacional

Contexto nacional y necesidad de preparación

La capacidad de responder adecuadamente ante emergencias y desastres, así como de asegurar la continuidad de las prestaciones de salud, constituye una materia relevante para los estándares SASB aplicables al sector salud. Este indicador permite evaluar la preparación de las organizaciones para enfrentar eventos que puedan afectar la seguridad de las personas, la infraestructura crítica y la continuidad de los servicios.

En este contexto, IST cuenta con planes de preparación para emergencias implementados en el 100% de sus Centros de Atención Médica, los cuales permiten actuar ante situaciones críticas que puedan afectar la continuidad de los servicios o la seguridad de las personas. Estos planes consideran rutas de evacuación, funciones asignadas, puntos de encuentro, protocolos de comunicación, simulacros periódicos, entre otros elementos fundamentales.

Proceso de actualización: PRRD

Desde el año 2023, IST lleva adelante un proceso de actualización progresiva de sus planes de emergencia, los cuales pasaron a denominarse “Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres (PRRD)”. Esta actualización se enmarca en la “Guía para la implementación del PRRD en centros de trabajo”, elaborada de forma colaborativa entre las mutualidades de Chile, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SENAPRED, ex ONEMI), la Dirección del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social.



Esta guía otorga los lineamientos para implementar dichos planes y, de esta forma, tomar acciones preventivas respecto a riesgos tanto antrópicos como naturales, considerando la variación que el cambio climático puede generar en los forzantes climáticos. El plan incluye el análisis de riesgos, la formación del personal, la definición de roles, la implementación de protocolos de evacuación y comunicación, así como simulacros y actualizaciones periódicas.

La guía se implementa tanto 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.

Percepción de calidad

Las prestaciones y servicios que entrega IST tienen como propósito responder a las necesidades de las personas y organizaciones que acceden a ellas. Para asegurar que esta respuesta sea pertinente y de calidad, no basta con observar únicamente la cobertura o los resultados de gestión; también es fundamental conocer cómo las personas viven, evalúan y perciben la atención recibida.

Esta información nos permite identificar oportunidades de mejora, y asegurar una atención oportuna y de calidad.

Para ello, IST cuenta con distintas herramientas de escucha y medición, orientadas a recoger la experiencia, opiniones y requerimientos de quienes se relacionan con nosotros.



Algunos de ellos, como el sistema **OIRS (Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias)**, el cual reúne comentarios que las personas comparten de forma voluntaria.

Por otro lado, también contamos con instrumentos diseñados para levantar información de manera estructurada como:



- Encuesta interna IST



- Encuestas conjunta mutualidades Superintendencia de Seguridad Social



- Procalidad



- Praxis Xperience Index (PXI)

Estas herramientas permiten hacer seguimiento a la calidad percibida, detectar brechas en la atención y orientar acciones de mejora continua en los distintos servicios que IST entrega.

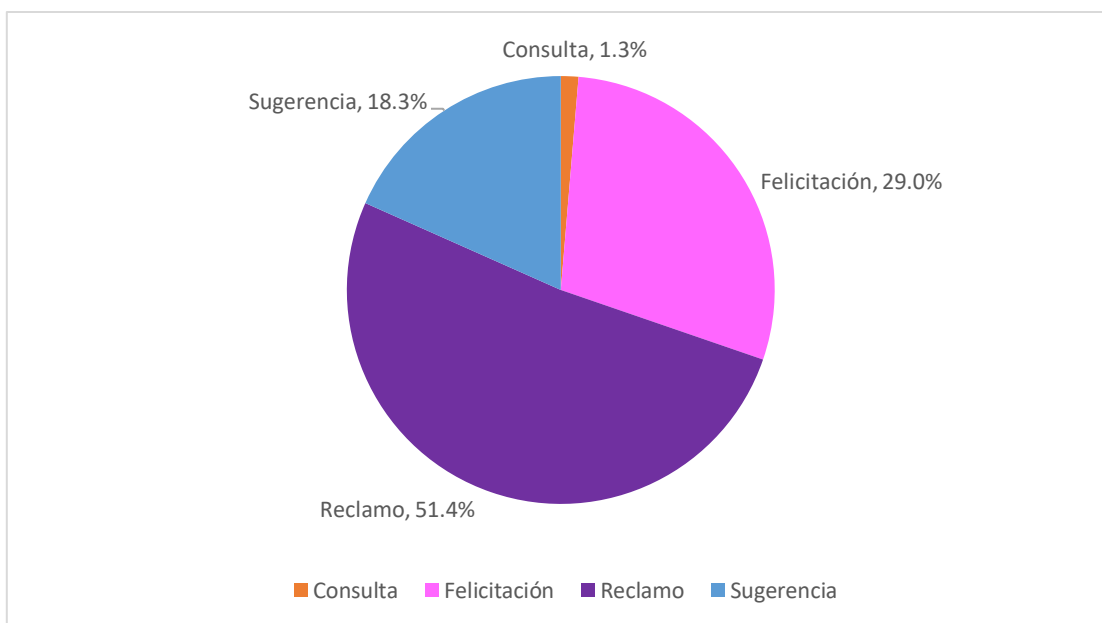
Interacciones OIRS

La Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) constituyen un canal de atención que permite a las personas vincularse con los distintos servicios de IST facilitando el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, bajo criterios de acceso oportuno y sin discriminación.

Durante el año 2025, las interacciones registradas a través de OIRS permitieron recoger opiniones, consultas, reclamos, sugerencias y felicitaciones asociadas a la experiencia de las personas con los servicios entregados por IST. Esta información constituye un insumo relevante para comprender la percepción de calidad y orientar acciones de mejora continua.

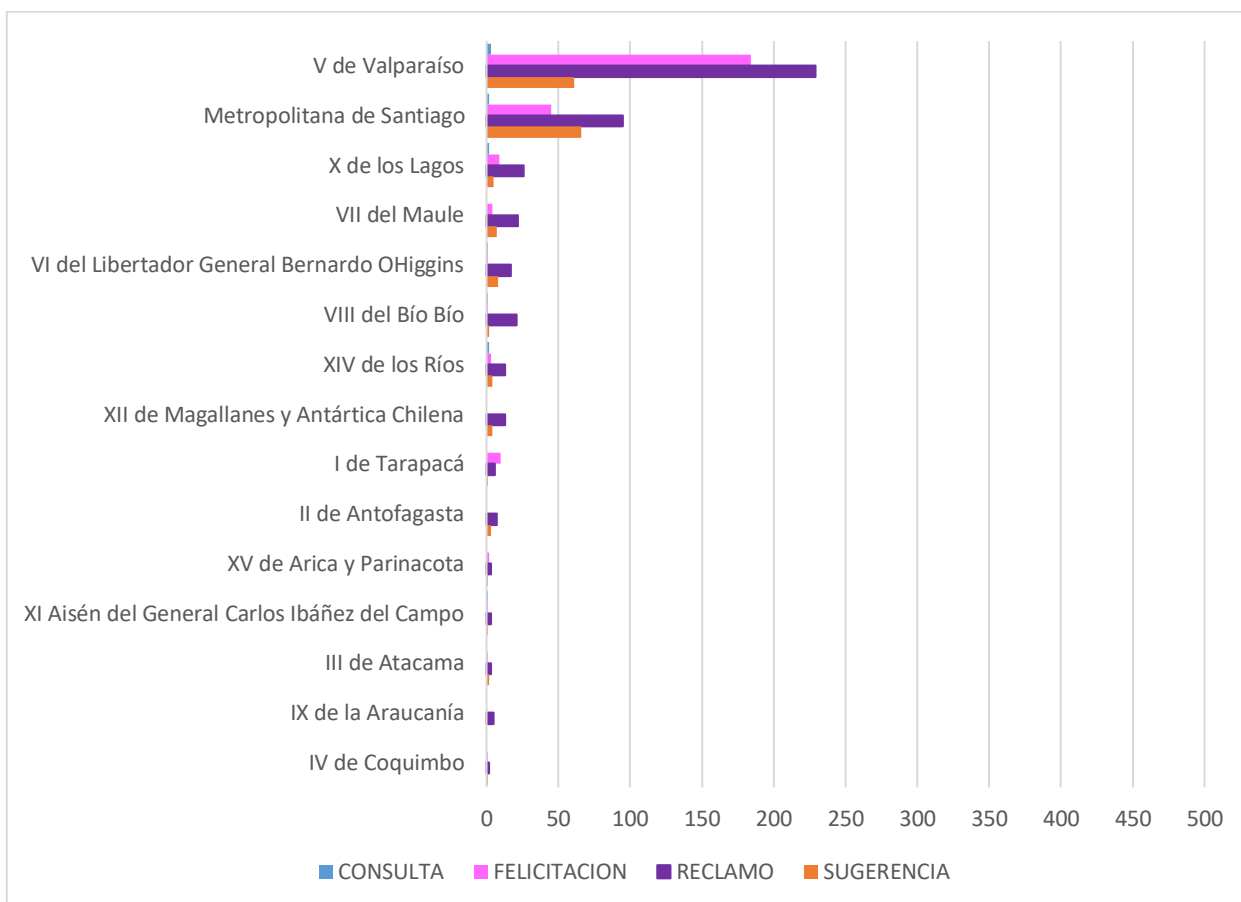
La distribución de las interacciones muestra que la mayor proporción correspondió a reclamos, con un 51,4% del total. Le siguen las felicitaciones, que representaron un 29,0%, y las sugerencias, con un 18,3%. Las consultas, en tanto, alcanzaron un 1,3% de las interacciones registradas.

Gráfico 5. DISTRIBUCIÓN DE INTERACCIONES 2025 POR TIPOLOGÍA - BASE OIRS



La información obtenida a partir de las interacciones registradas durante el año 2025 nos permite analizar cómo se distribuyen por región y entender mejor la experiencia de nuestros usuarios en distintas zonas del país. En el siguiente gráfico se presenta la distribución de estas interacciones y su región.

Gráfico 6. DISTRIBUCIÓN DE INTERACCIONES OIRS POR REGIÓN AÑO 2025



La mayor concentración de interacciones OIRS en la Región de Valparaíso y en la Región Metropolitana de Santiago se vincula con el mayor volumen de actividad y trabajadores protegidos en estas regiones.

Interacciones OIRS por área y tipología

Las interacciones OIRS por área y tipología para el año 2025, muestran:

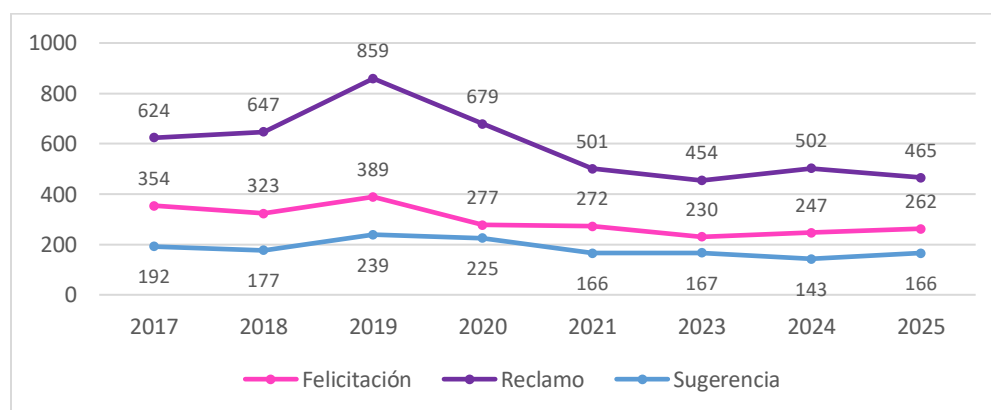
- El área médica concentró la mayor cantidad de interacciones durante 2025, con un total de 676, equivalente al 75% del total registrado.
- Le siguió el área de Administración, con un total de 124 interacciones, equivalente al 13% del total registrado.

Tabla 8. Distribución de Interacciones 2025 por Área y Tipología – Base OIRS

Área	Consulta	Felicitación	Reclamo	Sugerencia	Total general
Administración	4	5	82	33	124
Comercial	1	-	9	7	17
Fiscalía	-	-	2	2	4
Infraestructura	-	-	7	2	9
Médico	5	233	331	107	676
Preocupacionales	2	17	28	10	57
Prevención	-	7	6	5	18
Total general	12	262	465	166	905

El siguiente gráfico muestra la evolución de las interacciones recibidas a través de OIRS durante los últimos ocho años. A lo largo del periodo: Se observa una disminución progresiva en la cantidad total de reclamos desde el mayor registrado en 2019, lo que podría estar asociado a mejoras en los procesos de atención.

Gráfico 7. EVOLUCIÓN DE INTERACCIONES HISTÓRICAS PARA EL PERÍODO 2017-2025 BASE OIRS

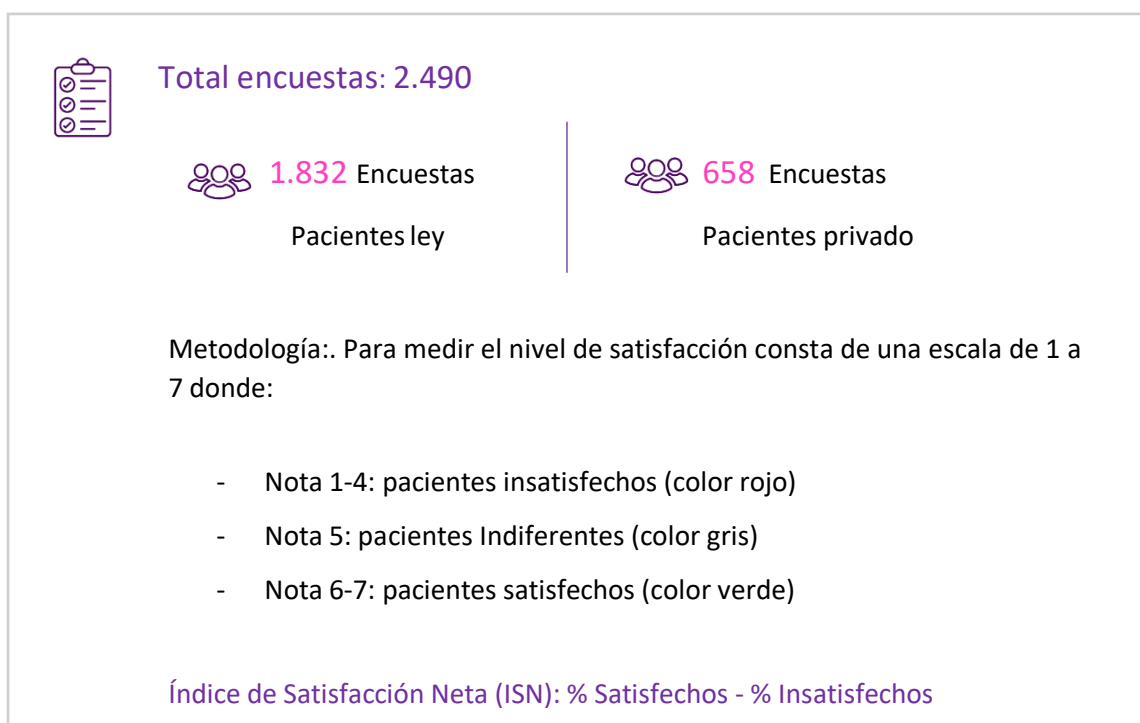


Encuesta interna IST

Como complemento al sistema OIRS, IST aplica una encuesta de satisfacción destinada a evaluar la satisfacción y calidad de experiencia de los usuarios con las prestaciones de salud recibidas. Esta medición corresponde a un estudio cuantitativo realizado mediante encuestas telefónicas efectuadas con posterioridad a la atención médica.



- Esta medición tiene por objetivo conocer la experiencia integral del paciente durante su proceso de atención, evaluando aspectos relacionados con la calidad, oportunidad, seguridad y trato recibido, además de su percepción respecto de la resolución de su necesidad de salud.
- Los resultados obtenidos permiten identificar oportunidades de mejora, fortalecer los procesos asistenciales y contribuir al compromiso permanente de IST con una atención segura, oportuna, humanizada y centrada en las personas.



Los resultados muestran un alto nivel de satisfacción en ambos grupos de pacientes. Los pacientes del sistema privado alcanzaron un 94,1% de respuestas positivas, mientras que los pacientes atendidos en el marco de la Ley N° 16.744 registraron un 87,3%.

Por su parte, el Índice de Satisfacción Neta (ISN), que representa la diferencia entre los niveles de satisfacción e insatisfacción, alcanzó un 92,2% en pacientes del sistema privado y un 81,9% en pacientes Ley. Estos resultados reflejan una valoración ampliamente positiva de la atención recibida y constituyen una herramienta relevante para la mejora continua de la experiencia de los pacientes y la calidad de las prestaciones entregadas por IST.

Gráfico 8. SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS PACIENTES LEY

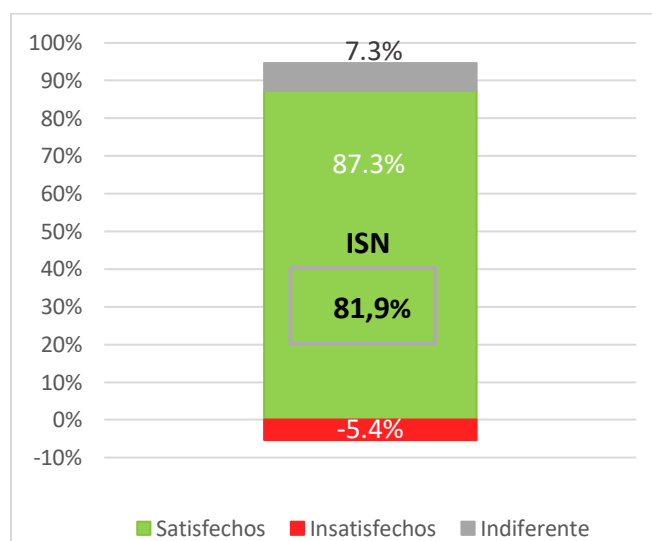
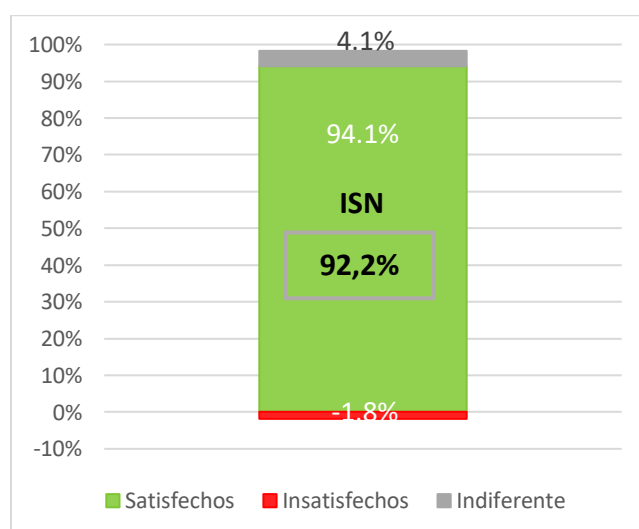


Gráfico 9. SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS PACIENTES PRIVADO



Encuesta conjunta de mutualidades

En cumplimiento de las disposiciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), las mutualidades participan anualmente en una encuesta de satisfacción que forma parte del Plan Anual de Prevención establecido por dicho organismo fiscalizador.



Esta medición tiene por objetivo evaluar la percepción de satisfacción de los trabajadores atendidos por accidentes del trabajo y de trayecto, así como de las entidades empleadoras adherentes respecto de los servicios preventivos otorgados por las mutualidades.s.

Resultados de Encuestas de Satisfacción SUSESO 2025:

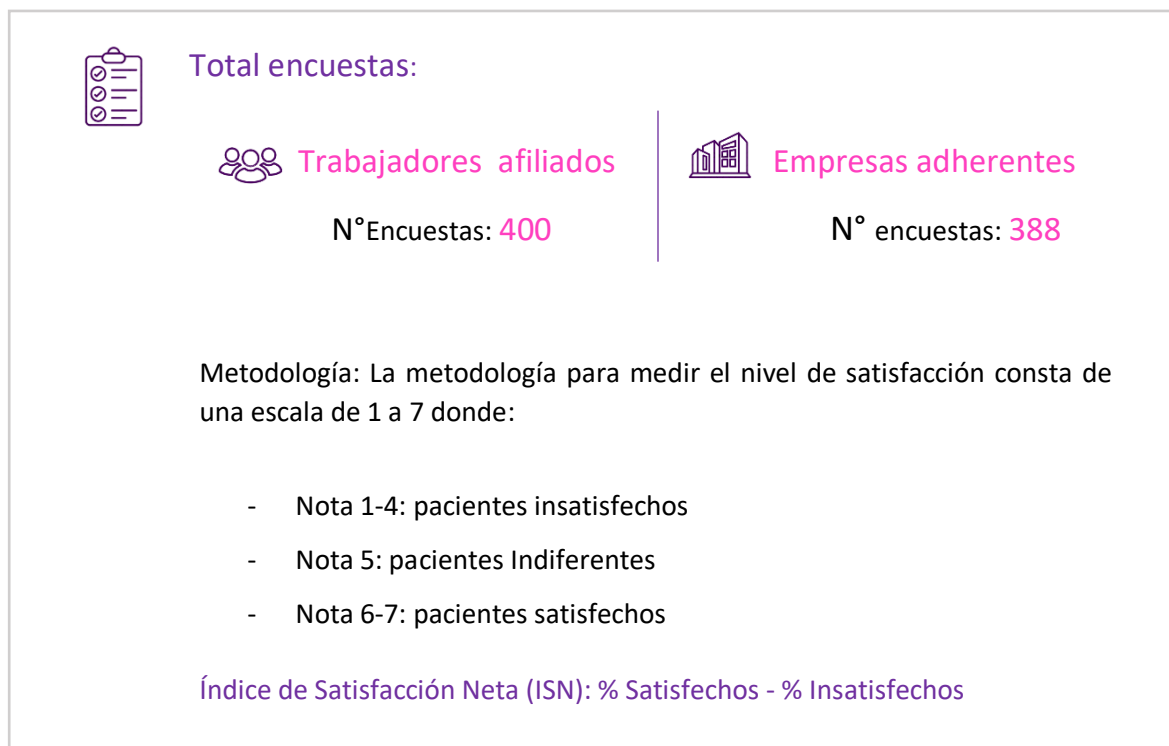


Gráfico 10. SATISFACCIÓN GENERAL FINAL DE TRABAJADORES ADHERIDOS A IST ENCUESTADOS POR ESTUDIO CONJUNTO DE MUTUALIDADES.

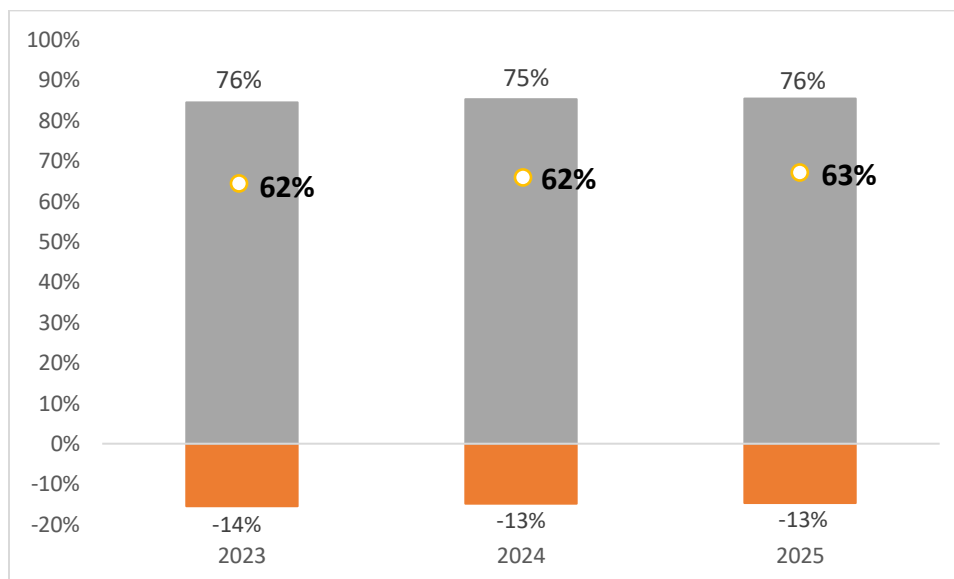
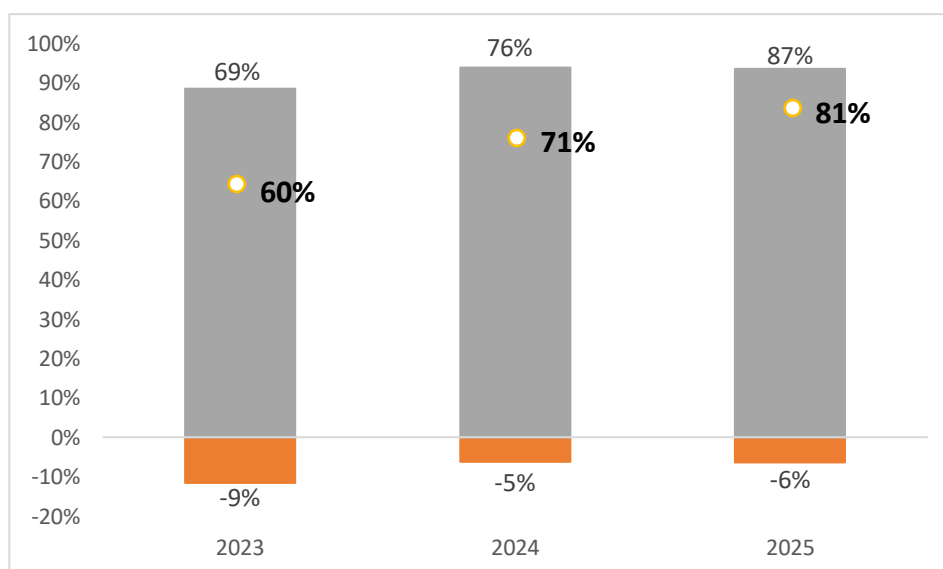


Gráfico 11. SATISFACCIÓN GENERAL DE EMPRESAS ADHERENTES A IST ENCUESTADOS POR ESTUDIO CONJUNTO DE MUTUALIDADES



Procalidad

Como parte de la evaluación permanente de la calidad de nuestros servicios, IST participa en el estudio Procalidad, una medición que permite conocer el nivel de satisfacción de los usuarios respecto de la atención recibida. Esta evaluación se realiza semestralmente, proporcionando información relevante para monitorear la experiencia de los usuarios y analizar su evolución a lo largo del tiempo.



Entre los indicadores evaluados se encuentra la satisfacción neta, tanto a nivel de IST como del conjunto de las mutualidades. Los resultados históricos muestran que entre 2018 y 2025 IST ha mantenido de manera sostenida niveles de satisfacción neta superiores al promedio del sector mutualidades, reflejando una valoración positiva de sus servicios por parte de los usuarios y el compromiso institucional con la mejora continua de la calidad de atención.

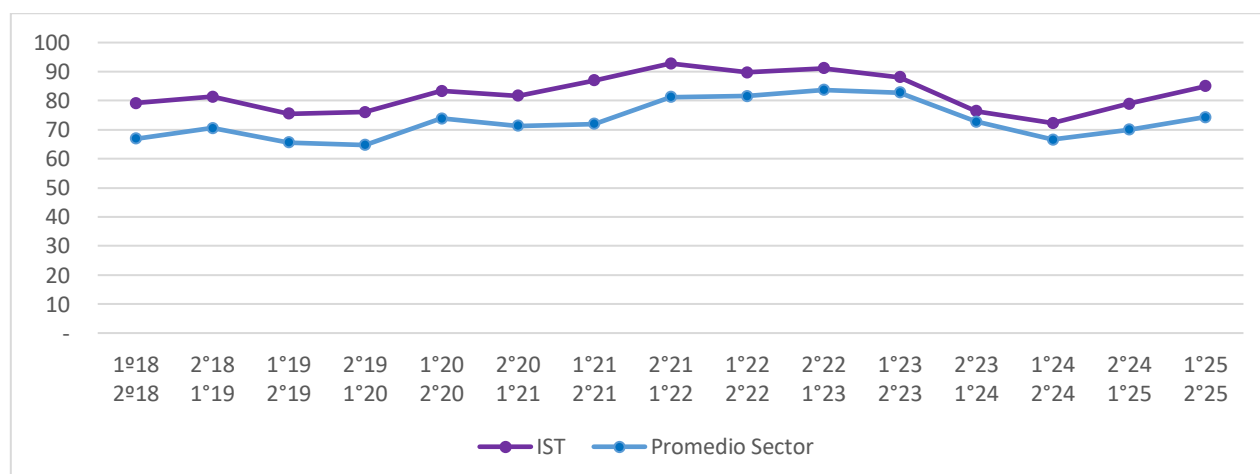
Resultados de Encuestas de Satisfacción Procalidad 2025:

Total encuestas: 360



Metodología: La metodología utilizada para la realización de esta medición se encuentra disponible en el sitio web oficial de [PROCALIDAD](https://procalidad.cl), donde se detallan los procedimientos aplicados.

Gráfico 12. EVOLUCION PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN NETA CON EL SERVICIO DE IST VS SECTOR MUTUALIDADES PROCALIDAD 2018-2025



Estudio Praxis Xperience Index (PXI)

Con el propósito de comprender mejor la experiencia de nuestros usuarios y fortalecer la mejora continua de nuestros servicios, IST participa anualmente en la encuesta PXI, una medición que evalúa la percepción de las personas respecto de la experiencia vivida durante su interacción con una organización. Esta participación refleja el interés DE IST por contar con herramientas externas que permitan monitorear el desempeño, compararse con otras organizaciones e identificar oportunidades de mejora.



La metodología considera tres dimensiones fundamentales de la experiencia:

- Efectividad, que evalúa la capacidad de la organización para resolver la necesidad o requerimiento del usuario.
- Facilidad, que mide la simplicidad y fluidez de los procesos, considerando aspectos como accesibilidad, tiempos de respuesta y esfuerzo requerido por el usuario.
- Agradabilidad, que evalúa la calidad de la interacción, incluyendo el trato recibido, la empatía y la confianza generada durante la atención.

En conjunto, estas dimensiones permiten obtener una visión integral de la experiencia de los usuarios y orientar acciones de mejora en los servicios entregados.

Resultados de Encuestas de Satisfacción PXI 2025:

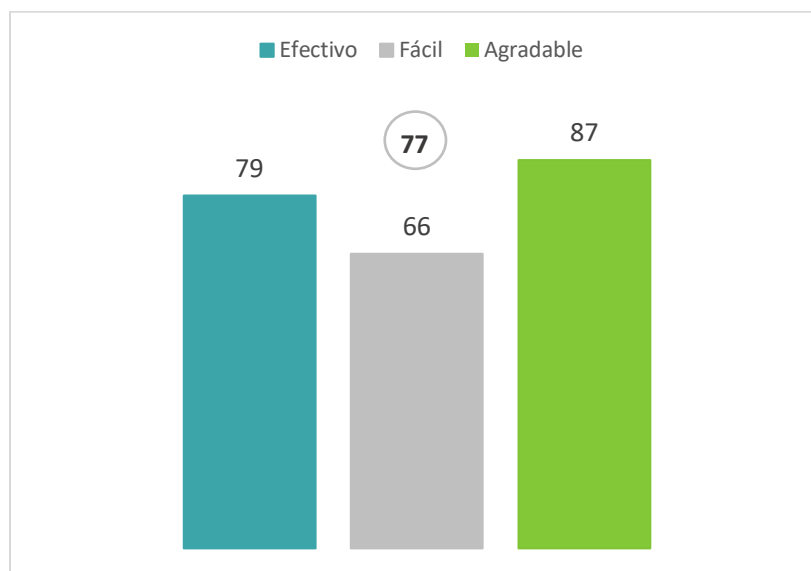


Total encuestas: 360

Metodología: La metodología llevada a cabo para realizar la medición esta detallada en las correspondiente página web [PXI](#).

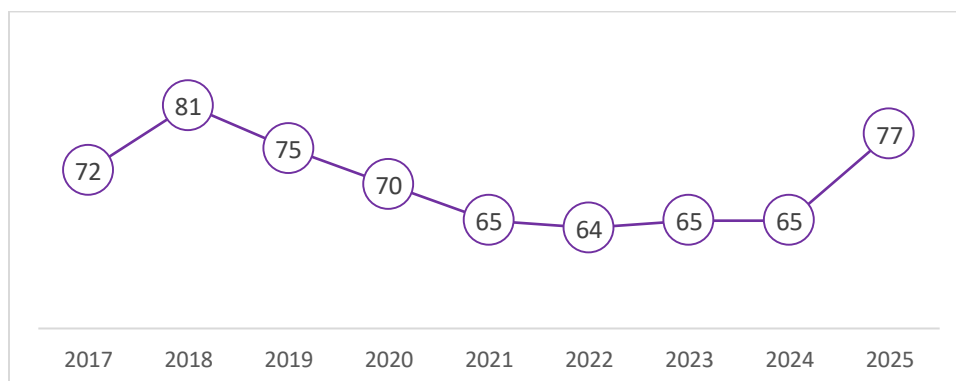
El resultado final del índice PXI resume la experiencia general de los clientes, ponderando las tres dimensiones anteriores. A continuación se presenta el gráfico de PXI:

Gráfico 13. DESGLOSE POR DIMENSIÓN ÍNDICE PXI PARA EL AÑO 2025.



El año 2025, el Índice PXI alcanzó 77 puntos, en comparación con el año 2024, donde se registró un resultado de 65 puntos, evidenciando una mejora significativa en la percepción de los usuarios.

Gráfico 14. EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE PXI LOS ÚLTIMOS 9 AÑOS DE IST



2. GOBIERNO CORPORATIVO

Compromiso con la transparencia y la ética

En IST, sostenemos firmemente que una gestión basada en la ética y la buena gobernanza es esencial para construir relaciones sólidas. Nuestra política se fundamenta en principios como la transparencia, y el respeto por el cumplimiento estricto de la legislación. 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 en 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.

Nuestro directorio

Nuestro Gobierno Corporativo dirigido y administrado por un Directorio Paritario integrado por ocho miembros titulares, cuatro de ellos en representación de las entidades adherentes (estamento empresarial) y cuatro en representación de los trabajadores protegidos (estamento laboral).

Los integrantes del Directorio fueron nombrados con fecha 01.07.2025, con periodo de cesación hasta el 30.06.2028.

Tabla 9. Estamento empresarial 2025-2028

Cargo	Nombre	Empresa
Titular	Cristian Neuweiler Heinsen	RHONA S.A
Titular	Marcelo Rojas Rebolledo	Knop Laboratorios S.A.
Titular	Guillermo Ugarte Cobo	Gestiones Globales de Outsourcing S.A.
Titular	Andrea Zondeck Darmstadter	Fundación Tacal
Suplente	Guillermo Zedán Abuyeres	Abraham Zedan E Hijos
Suplente	Cristián Contreras González	KNOP Laboratorio S.A.
Suplente	Maria De Los Ángeles Izquierdo Pérez	Izquierdo Hermanos SPA
Suplente	Mauricio Candia Llanca	Servicio Pullman Costa Central S.A.

Tabla 10. Estamento Laboral 2025-2028

Cargo	Nombre	Empresa
Titular	Jorge Fernández Araya	Agencias Universales S.A.
Titular	Stephanie Morales López	EFE Valparaíso S.A.
Titular	Ramón Neira Cea	Transportes Cruz Del Sur Ltda.
Titular	Elí Vidal Mardones	Empresa Mario Guillermo Palma García
Suplente	Augusto Vega Olivares	Agencias Universales S.A.
Suplente	Nynoska Núñez Ríos	EFE Valparaíso S.A.
Suplente	Nancy Díaz Oyarzún	Transportes Cruz Del Sur Ltda.
Suplente	Hans Basso Muñoz	Empresa Mario Guillermo Palma García

Elección del directorio

Directores representantes de empresas adherentes:



La elección de directores representantes de los adherentes se realiza cada 3 años por los representantes de las entidades adherentes, mediante votación electrónica, supervisada por una Comisión Calificadora.

Directores representantes de los trabajadores afiliados:



La elección de directores representantes de los trabajadores se realiza cada 3 años por los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las entidades adherentes. En caso de que una empresa no tenga CPHS, se designan delegados de los trabajadores para votar.

Funcionamiento del directorio

- El directorio sesiona ordinariamente al menos una vez al mes.
- Puede sesionar extraordinariamente por convocatoria del Presidente o a solicitud de al menos dos directores titulares representantes de los adherentes y dos directores titulares representantes de los trabajadores.
- La citación a sesiones extraordinarias debe indicar con precisión el motivo.
- Los directores ejercen su función por tres años y pueden ser reelegidos hasta por dos periodos consecutivos.

Los comités del directorio

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 bis de los Estatutos, y para el mejor funcionamiento y toma de decisiones del Directorio, funcionarán los siguientes comités:



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.

Integrantes desde julio 2025: Cristián Neuweiler Heinsen (Presidente) · Andrea Zondek Darmstadter · Guillermo Zedán Abuyeres · María Izquierdo Pérez · Ramón Neira Cea · Jorge Fernández Araya.

Integrantes 2024 hasta junio 2025: Cristián Neuweiler Heinsen (Presidente) · Pilar Fuentes Estay · Victoria Vásquez García · Augusto Vega Olivares · Guillermo Zedán Abuyeres · Juan Eduardo Izquierdo.



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.

Integrantes desde julio 2025: Andrea Zondek Darmstadter (Presidenta) · Marcelo Rojas Rebolledo · María Izquierdo Pérez · Mauricio Candia Llanas · Cristián Contreras González · Jorge Fernández Araya · Stephanie Morales López · Eli Vidal Mardones · Nancy Díaz Oyarzún · Augusto Vega Olivares.

Integrantes 2024 hasta junio 2025: Rodolfo García Sánchez (Presidente) · Nancy Díaz Oyarzún · Guillermo Ugarte Cobo · Pedro Farías Rojas · Pilar Fuentes Estay · Jorge Fernández Araya · Mauricio Candia Llanas · Sergio Espinoza Segovia.



c) Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría tiene como funciones revisar la información financiera y de prestaciones de IST, supervisar el trabajo de la auditoría interna y externa, evaluar el control interno, asegurar la independencia de ambas unidades y mantener canales para conocer posibles denuncias. Además, recomienda al Directorio la designación y evaluación del Jefe de Auditoría, y rinde cuenta anualmente de su gestión

Integrantes desde julio 2025: Guillermo Ugarte Cobo (Presidente) · Guillermo Zedán Abuyeres · Ramón Neira Cea · Jorge Fernández Araya.

Integrantes 2024 hasta junio 2025: Guillermo Ugarte Cobo (Presidente) · Victoria Vásques García · Nancy Díaz Oyarzún · Augusto Vega Olivares · Guillermo Zedán Abuyeres.



d) Comité de Riesgos

Entre sus funciones principales se encuentra definir y proponer al Directorio la estrategia y las políticas de gestión de riesgos para IST.

Integrantes desde julio 2025: Marcelo Rojas Rebolledo (Presidente) · Guillermo Ugarte Cobo · Mauricio Candia Llanca · Cristián Contreras González · Stephanie Morales López · Eli Vidal Mardones · Nancy Díaz Oyarzún · Augusto Vega Olivares.

Integrantes 2024 hasta junio 2025: Rodolfo García Sánchez (Presidente) · Cristián Neuweiler Heinsen · Pedro Farías Rojas · Juan Eduardo Izquierdo · Sergio Espinoza Segovia · Mauricio Candia Llanca · Jorge Fernández Araya.



e) Comité de ética

Creado por acuerdo del Directorio el 28 de junio de 2018, está compuesto por tres miembros — dos directores, uno en representación de los trabajadores y otro de las entidades adherentes, además del Fiscal —, cada uno con sus respectivos suplentes. Su tarea es promover e impulsar la cultura ética dentro de la organización y resolver los conflictos o dudas que pudieran presentarse sobre la materia.

Integrantes desde julio 2025: Cristián Neuweiler Heinsen (Presidente) · Jorge Fernández Araya · Marcelo Rojas Rebodello · Augusto Vega Olivares.

Integrantes 2024 hasta junio 2025: Rodolfo García Sánchez (Presidente) · Augusto Vega Olivares · Cristián Neuweiler Heinsen · Nancy Díaz Oyarzún.

Estipendio de directores

El detalle de los estipendios percibidos por los integrantes del Directorio durante los ejercicios 2025 y 2024 se encuentra informado en la Nota 52 de los Estados Financieros de IST 2025. Dicha información presenta, para cada director, los montos percibidos por concepto de dietas y demás beneficios asociados al ejercicio del cargo, diferenciados por concepto y comparados con el ejercicio anterior. Estos desembolsos forman parte de los Gastos de Administración presentados en los Estados de Resultados Integrales.

Administración superior

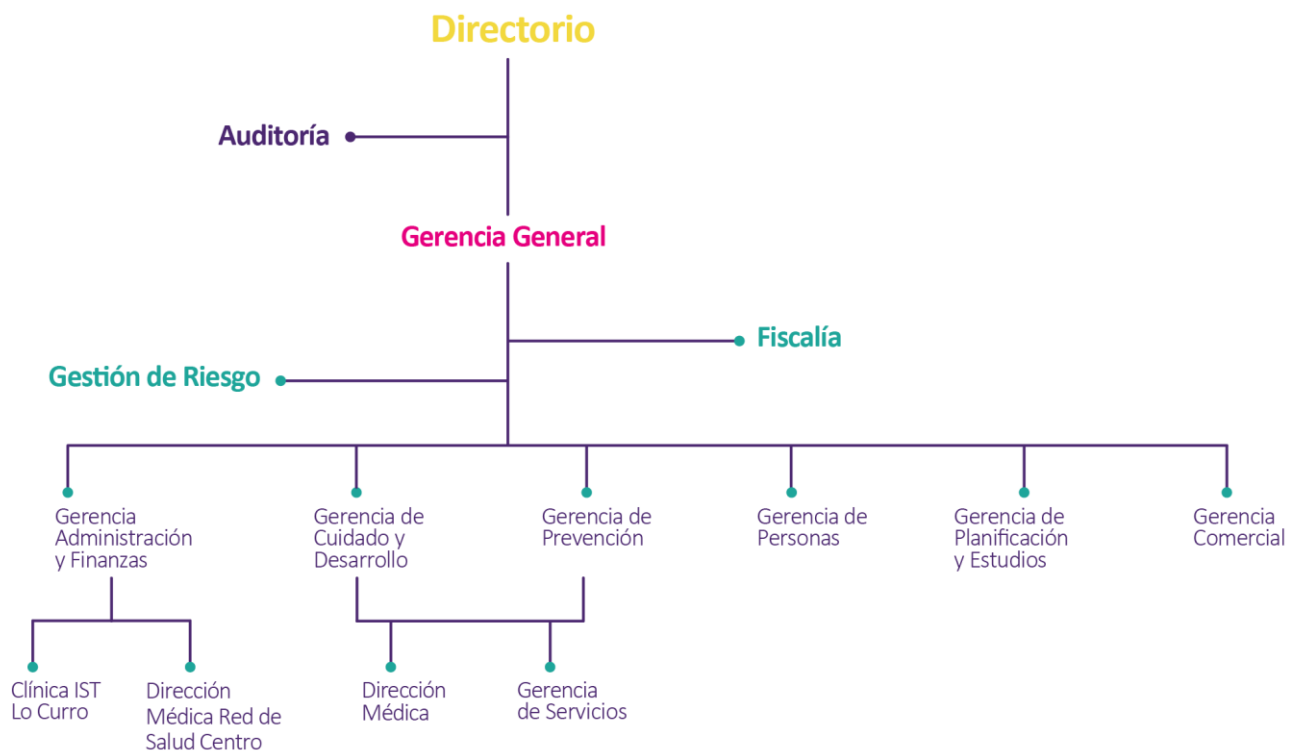
IST cuenta con una administración superior conformada por un equipo directivo responsable de conducir las principales áreas de gestión de la institución. Sus integrantes cumplen un rol relevante en la coordinación, toma de decisiones y continuidad de las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tabla 11. Administración superior IST

Nombre	Cargo
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 de Planificación y Estudios
Marisol Vega Ortiz	Gerente de Personas
José Aravena Bascuñan	Gerente Comercial
Matías Valdés Lara	Fiscal

Organigrama

Respecto a los gerentes de primera línea contratados pertenecientes a la comunidad local, podemos mencionar que la totalidad de nuestros 31 altos ejecutivos corresponden a esa categoría toda vez se definen esos cargos desde las gerencias zonales.



3. ÉTICA Y TRANSPARENCIA DE LOS PROCESOS, DISCRIMINACIÓN Y CORRUPCIÓN

Compromiso con una gestión ética y transparente

En nuestra organización la ética y transparencia son pilares fundamentales para todos nuestros procesos y relaciones con la sociedad. Creemos firmemente que:

- Combatir la corrupción y la discriminación es clave para una sociedad más inclusiva y justa.
- La igualdad de oportunidades y la sana competencia fortalecen nuestro compromiso con una gestión responsable.

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia, informamos a nuestros grupos de interés que IST sólo cuenta con una entidad relacionada:

La Fundación Seguridad en el Trabajo 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 transparencia respecto de las condiciones, cobertura y costos asociados a las prestaciones de salud constituye una materia relevante para los estándares SASB aplicables al sector salud. Este indicador busca evaluar la forma en que las organizaciones informan a sus usuarios sobre los servicios que entregan, favoreciendo la toma de decisiones informadas y una adecuada comprensión de los derechos y obligaciones asociados a la atención.

En este contexto, IST promueve la transparencia en la información entregada a trabajadores protegidos, pacientes y entidades empleadoras, informando de manera clara las condiciones asociadas a sus prestaciones y servicios. Dado que la institución otorga atenciones bajo distintos marcos de cobertura, resulta fundamental que las personas y organizaciones conozcan cuándo una prestación se encuentra cubierta por la Ley N° 16.744, cuándo corresponde a una atención particular y cuáles son las condiciones aplicables en cada caso.

De esta manera, IST busca fortalecer la confianza de sus usuarios, facilitar el acceso a información relevante y promover una relación basada en la transparencia y el adecuado conocimiento de las prestaciones disponibles.

1. Servicios cubiertos por la Ley 16.744

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 financiado por el empleador, sin costo para el trabajador.
- La prima corresponde a un porcentaje del sueldo de cada trabajador.
- Se ajusta cada dos años según el riesgo de la empresa, a través del procedimiento establecido en el D.S. N° 67, de 2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. Atención en situaciones de Urgencia

En situaciones de urgencia, cuando no es posible obtener el consentimiento previo:

- La atención se rige por la Ley 19.650 ("Ley de Urgencia")
- Garantiza la cobertura médica en función del sistema de seguridad social de cada persona, evitando así secuelas graves o consecuencias irreversibles.

3. Incorporación de empleadores adherentes

Existe un protocolo el cual informa claramente el costo porcentual por cada trabajador protegido. Si el porcentaje supera el 3,4% la empresa debe firmar una segunda carta, donde; acepta la tarifa y se compromete a reducir la siniestralidad y con eso el costo de la prima del seguro.

Políticas de no discriminación e igualdad de acceso

Como administrador del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido en la Ley N° 16.744, IST tiene el compromiso de garantizar una atención basada en el respeto, la dignidad y la igualdad de trato hacia todas las personas.

La institución promueve activamente la no discriminación en el acceso y otorgamiento de sus prestaciones, asegurando que los trabajadores reciban una atención oportuna y de calidad, independientemente de su género, edad, nacionalidad, origen étnico, condición socioeconómica, discapacidad, creencias u otras características personales.

Asimismo, IST brinda atención a pacientes que no se encuentran cubiertos por la Ley N° 16.744. En estos casos, la institución informa de manera clara y transparente las condiciones de atención, la cobertura aplicable y los costos asociados, resguardando en todo momento los principios de igualdad de trato, respeto y acceso a información oportuna.

Este compromiso forma parte de los principios institucionales orientados a promover una atención centrada en las personas, basada en el respeto de sus derechos y en la entrega de servicios de salud sin discriminación.

Políticas anticorrupción

La integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo constituyen principios fundamentales de la gestión de IST. En este contexto, la institución mantiene un compromiso permanente con la prevención de la corrupción, el fraude y cualquier conducta contraria a la ética, promoviendo una cultura organizacional basada en la probidad y la responsabilidad.

Para ello, IST cuenta con un conjunto de instrumentos normativos y mecanismos de control que orientan el actuar de directores, ejecutivos, trabajadores y terceros relacionados, entre los que destacan:

- [Estatutos de IST](#), que establecen los principios de funcionamiento y gobierno de la institución.
- [Modelo y Políticas de Prevención de Delitos](#), orientados a prevenir conductas ilícitas y asegurar el cumplimiento de la legislación vigente.
- Política de Adhesión y Mantención de Empresas que regulan la interacción con empresas adherentes, resguardando principios de transparencia, equidad y libre competencia.
- Política de Actividades Contratadas y Subcontratadas, que define criterios generales para la selección de proveedores, las bases para la gestión de contratos en régimen de subcontratación y los procedimientos de evaluación de proveedores.

Estos lineamientos son complementados por mecanismos de control interno, auditoría, capacitación y canales de denuncia, que contribuyen al fortalecimiento de una gestión íntegra y alineada con los valores institucionales.

Una práctica clave es la Autoevaluación de Gobierno Corporativo, este, es un instrumento definido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), que permite a las mutualidades revisar de forma interna su nivel de cumplimiento de las buenas prácticas de gobierno corporativo. En 2025,

IST llevó a cabo este proceso según lo establecido en la normativa vigente, y sus resultados están disponibles en el siguiente enlace: [Autoevaluación de Gobierno Corporativo 2025](#).

Adicionalmente, 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 IST](#)

Conflictos de interés

La gestión de los conflictos de interés en IST se encuentra regulada en diversos instrumentos de gobernanza institucional, entre ellos los Estatutos, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Ética, Conducta y Buenas Prácticas. Estos documentos establecen que directores, ejecutivos, trabajadores y trabajadoras deben actuar siempre en beneficio de la Institución, absteniéndose de participar en decisiones o actividades donde existan intereses personales o de terceros que puedan afectar su independencia de juicio. Asimismo, deben informar oportunamente cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés y resguardar una actuación transparente, justa y alineada con los intereses institucionales.

Política General de Seguridad de la Información

La protección de la información y de los datos personales constituye una materia relevante para los estándares SASB aplicables al sector salud, considerando la naturaleza sensible de la información clínica y personal administrada por las organizaciones de este ámbito.

En este contexto, IST cuenta con una Política General de Seguridad de la Información, Ciberseguridad y Protección de Datos, que establece las directrices, principios y responsabilidades destinadas a proteger los activos de información de la institución y resguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos.

La política considera la implementación de controles técnicos, organizativos y físicos, junto con procesos permanentes de gestión de riesgos, monitoreo y capacitación de los colaboradores en materias de seguridad de la información y ciberseguridad. Asimismo, busca asegurar la protección de la información de pacientes, trabajadores de empresas adherentes, colaboradores y demás grupos de interés, promoviendo un uso seguro, responsable y conforme a la normativa vigente.

Durante el período reportado, IST no registró incidentes significativos de ciberseguridad, filtraciones ni pérdidas de datos personales o sensibles. Asimismo, no se registraron procesos judiciales ni sanciones asociadas a vulneraciones de seguridad de la información o protección de datos.

Fiscalizaciones

En línea con su compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento normativo, IST informa los resultados de los procesos de fiscalización realizados por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Durante 2025, dichas fiscalizaciones abordaron materias relacionadas con prevención, prestaciones médicas, finanzas y gobernanza, registrándose 51 materias fiscalizadas y un total de 148 observaciones e infracciones, respecto de las cuales la institución implementó las acciones de gestión y regularización correspondientes

Cumplimiento legal y normativo

IST desarrolla sus actividades en el marco de la Ley N°16.744 y de las distintas leyes, reglamentos e instrucciones que regulan la seguridad y salud en el trabajo en Chile. En este contexto, la Institución cuenta con mecanismos y procedimientos destinados a prevenir, detectar y gestionar eventuales incumplimientos normativos, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el cumplimiento.

En relación con los beneficiarios del Seguro de la Ley N°16.744, las prestaciones médicas, preventivas y económicas son otorgadas conforme al marco regulatorio vigente y bajo la permanente supervisión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Respecto de sus trabajadores, IST dispone de un Canal de Denuncias y de un Procedimiento de Investigación Interno regulados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Asimismo, cuenta con políticas y procedimientos orientados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios y resguardar los derechos de las personas.

En materia de libre competencia, IST se desenvuelve en una industria altamente regulada en sus ingresos, prestaciones y administración. Adicionalmente, cuenta con mecanismos orientados a prevenir situaciones que puedan afectar la libre competencia, la competencia leal y el cumplimiento de las políticas comerciales, en concordancia con las disposiciones legales aplicables y con las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

En materia de cumplimiento corporativo, la Institución cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos conforme a la Ley N°20.393, políticas de gestión del cumplimiento corporativo y del riesgo reputacional, políticas de seguridad de la información, procedimientos de compras y adquisiciones y mecanismos para la prevención de conflictos de interés.

En materia ambiental, IST cuenta con una Política Integrada de Gestión que establece los compromisos institucionales con el cuidado del medio ambiente y orienta el desarrollo responsable de sus actividades. Complementariamente, la Institución dispone de mecanismos de gestión de riesgos y procesos de auditoría interna que contribuyen al monitoreo y mejora continua de sus controles.

La información relativa a sanciones, multas, contingencias y otros hechos relevantes del ejercicio se encuentra detallada en la Nota 64 de los Estados Financieros 2025 y en la sección de Hechos Relevantes de la Memoria Anual 2025.

4. DESEMPEÑO FINANCIERO

La gestión financiera de IST permite administrar de manera transparente, eficiente y responsable los recursos provenientes del Seguro Social de la Ley N° 16.744, asegurando que estos sean destinados al cumplimiento de su finalidad: la prevención de riesgos laborales y el otorgamiento oportuno de prestaciones médicas y económicas a los trabajadores protegidos.

En este sentido, el desempeño financiero de la institución permite sostener la continuidad de sus operaciones, fortalecer su capacidad de respuesta frente a las necesidades de los trabajadores y empresas adherentes, y resguardar la sostenibilidad necesaria para cumplir su rol social en el largo plazo.

Ingresos y gastos

Para comprender el desempeño financiero del periodo, a continuación se presentan el uso y administración de los recursos de IST durante el año 2025, junto con su comparación respecto del año anterior.

Ingresos ordinarios

Durante el año 2025, IST obtuvo ingresos ordinarios por un monto total de \$127.894 MM. Estos ingresos provienen principalmente de la tasa básica de cotización (0,9%) aplicada a la remuneración imponible de los trabajadores protegidos, junto con la tasa adicional, que varía según la siniestralidad asociada a cada empresa o rubro.

Gráfico 15. DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS ORDINARIOS - AÑO 2025

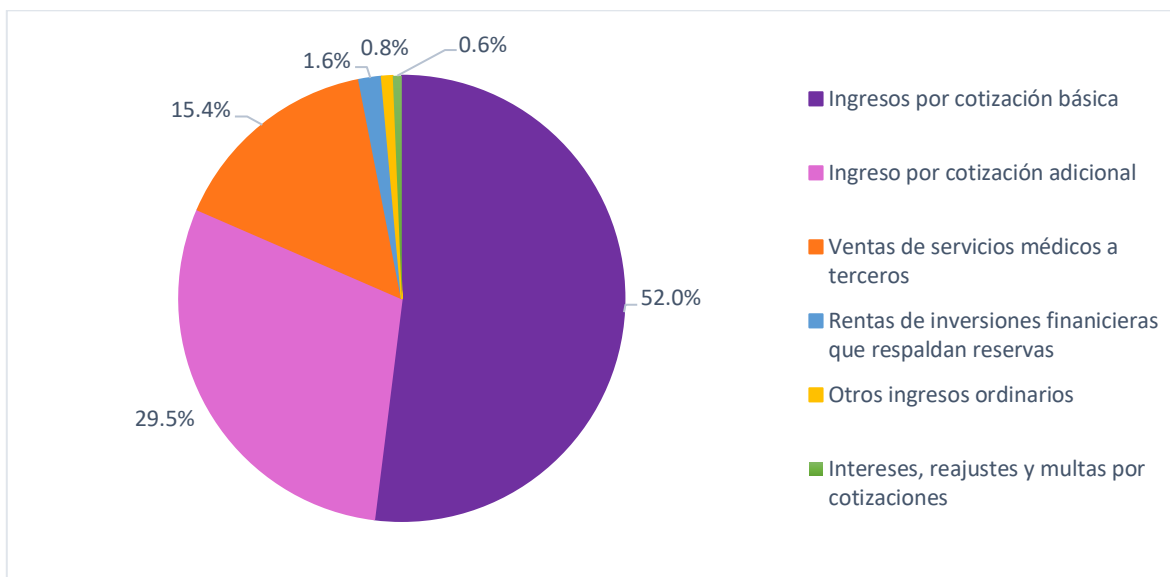


Tabla 12. Comparativa de ingresos ordinarios (2024–2025)

Indicador Financiero	2025	2024
Ingresos ordinarios	\$127.894 MM	\$124.317 MM

Egresos ordinarios

Durante 2025, los egresos ordinarios de IST alcanzaron los \$129.140 millones de pesos. Estos recursos se distribuyeron principalmente en prestaciones médicas, prestaciones preventivas y prestaciones económicas (subsidios, pensiones e indemnizaciones).

Gráfico 16. DISTRIBUCIÓN DE LOS EGRESOS ORDINARIOS - AÑO 2025

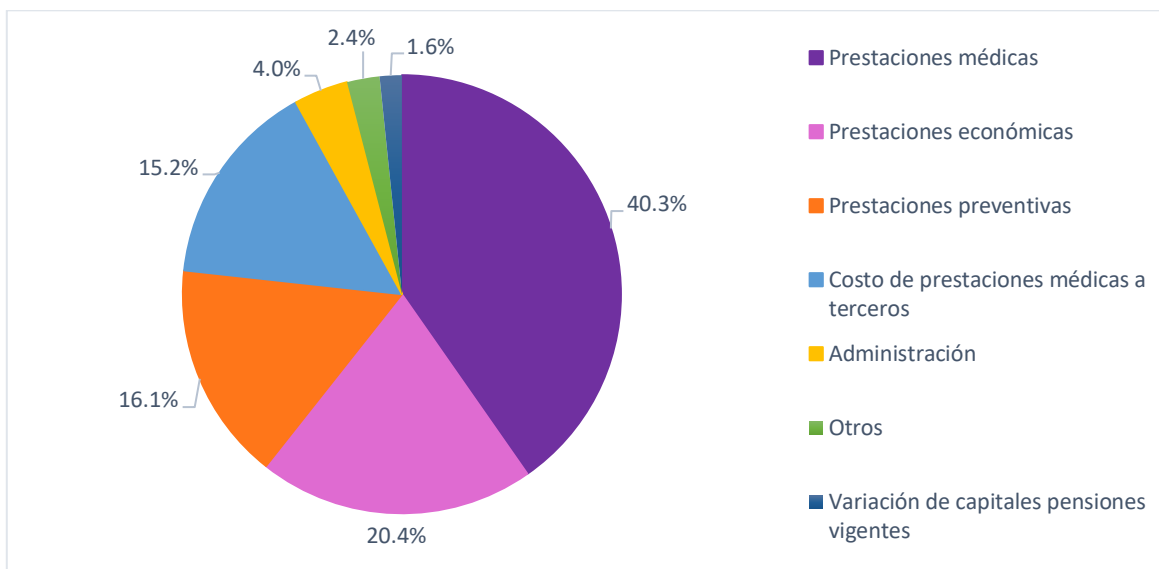


Tabla 13. Comparativa de egresos ordinarios (2024–2025)

Indicador Financiero	2025	2024
Egresos ordinarios	\$129.140 MM	\$126.409 MM

Gastos en administración

Durante 2025, los gastos de administración de IST representaron el 4,0% de sus ingresos totales, ubicándose como el porcentaje más bajo observado dentro del sector de mutualidades.

Distribución del Gasto en Proveedores

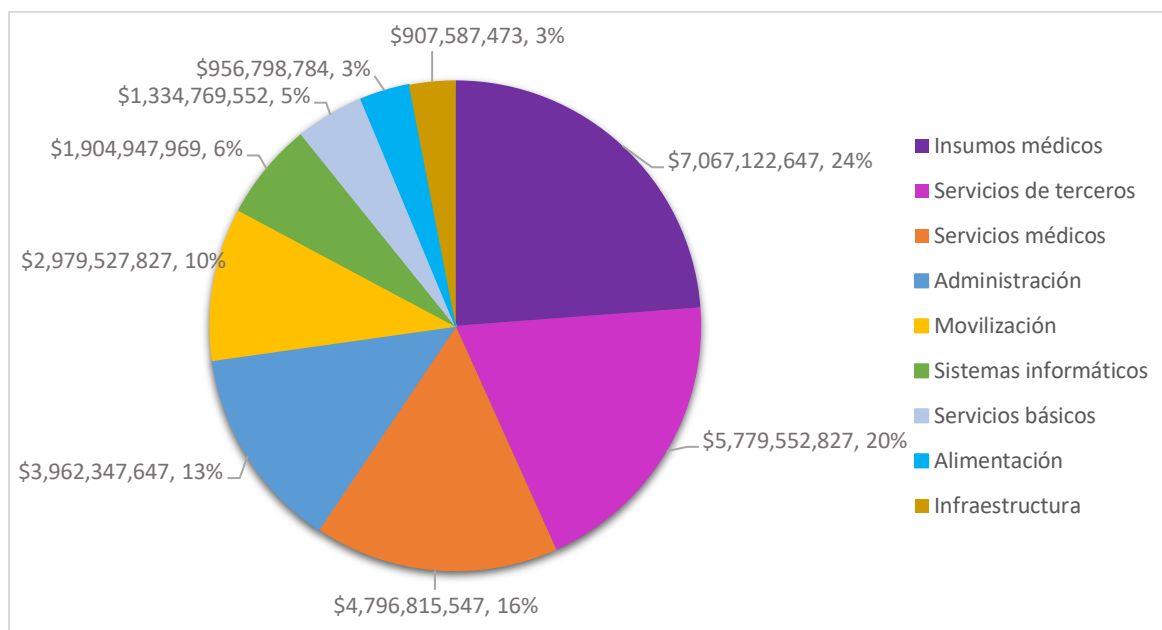
El destino de nuestros recursos refleja aquello que da sentido a nuestra labor: cuidar la salud, apoyar la recuperación y contribuir a la rehabilitación de los trabajadores protegidos y sus familias. La distribución de los gastos de IST evidencia que la mayor parte de los recursos se orienta directamente a la entrega de prestaciones y servicios que permiten acompañar a las personas cuando más lo necesitan.

- El 24% el gasto analizado en proveedores correspondió a insumos médicos, principalmente asociados a la compra de medicamentos, insumos de pabellón, equipos médicos y mantención de equipamiento
- Los servicios prestados por terceros representaron el 20% del gasto total, que incluye servicios externos de apoyo operacional, como aseo, seguridad, vigilancia, servicios transitorios y servicios subcontratados.
- La contratación de servicios médicos concentró el 16% de los gastos, vinculados a prestaciones médicas, laboratorio e imágenes, telemedicina, cuidados domiciliarios, esterilización y otros servicios clínicos necesarios para la atención de pacientes.

Esta distribución refleja el compromiso de IST con el cuidado de la vida y el bienestar de las personas, destinando los recursos del Seguro Social de la Ley N° 16.744 a su propósito fundamental: proteger, recuperar y rehabilitar a los trabajadores frente a los riesgos del trabajo.

El siguiente gráfico muestra la distribución de gastos por categoría de proveedores de IST durante el año 2025.

Gráfico 17. DISTRIBUCIÓN DEL GASTO EN PROVEEDORES – AÑO 2025



Para más detalles sobre la distribución del gasto en proveedores año 2025, puede acceder a la información completa en el siguiente enlace: [Contrataciones de bienes y servicios IST](#)

Gestión con Proveedores



En IST gestionamos nuestra relación con proveedores de forma responsable, transparente y alineada con nuestros estándares institucionales. Contamos con procesos definidos para su selección, evaluación y seguimiento, asegurando calidad, cumplimiento normativo y sostenibilidad.

Aspectos evaluados en la selección de proveedores

IST cuenta con una guía que establece los criterios mínimos que se deben considerar al momento de la contratación de bienes y servicios. Entre los criterios establecidos se consideran aspectos como:

- Evaluación de antecedentes financieros y tributarios.
- Calidad del servicio, respuesta oportuna y experiencia en el mercado.
- Cumplir con la normativa laboral, de seguridad y ambiental vigente en Chile.
- Para proveedores de medicamentos deben contar con las autorizaciones respectivas
- Para la selección de servicios clínicos, los establecimientos de salud deben contar con su registro vigente en la Superintendencia de Salud.
- Asimismo, que las empresas informáticas ofrezcan equipos con eficiencia energética y suministros ambientalmente seguros. Para los servicios de retiro y disposición final de residuos, deben contar con autorización vigente.

Procedimiento de Evaluación de proveedores



Una vez contratados, los proveedores externos son evaluados anualmente mediante un procedimiento formal liderado por la Gerencia de Administración y Finanzas.

Esta evaluación se aplica en todos los centros y hospitales IST del país e incluye servicios críticos como atención clínica, personal transitorio, mantención de equipos médicos, medicamentos e insumos.

Cuando los resultados de la evaluación no cumplen con los estándares establecidos, se solicita una mejora correctiva y se programa una reevaluación a los seis meses. Este mecanismo permite mantener relaciones comerciales basadas en la mejora continua, la trazabilidad y el fortalecimiento de una cadena de suministro alineada con los valores y compromisos de IST. Si un proveedor es nuevamente descalificado, se podrá caducar el servicio o finalizar anticipadamente el contrato vigente.

Utilización de excedentes

Como institución sin fines de lucro, IST tiene como principio reinvertir los excedentes que eventualmente genere en el fortalecimiento de sus prestaciones y capacidades institucionales. De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de sus Estatutos, los recursos no utilizados deben destinarse al financiamiento de futuras instalaciones, ampliaciones o mejoras de los servicios médicos, preventivos y administrativos, conforme a los acuerdos adoptados por su Directorio.

Esta política permite que los recursos del Seguro Social de la Ley N° 16.744 sean utilizados en beneficio de los trabajadores protegidos y las entidades empleadoras adherentes, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad, cobertura y sostenibilidad de los servicios entregados por la institución.

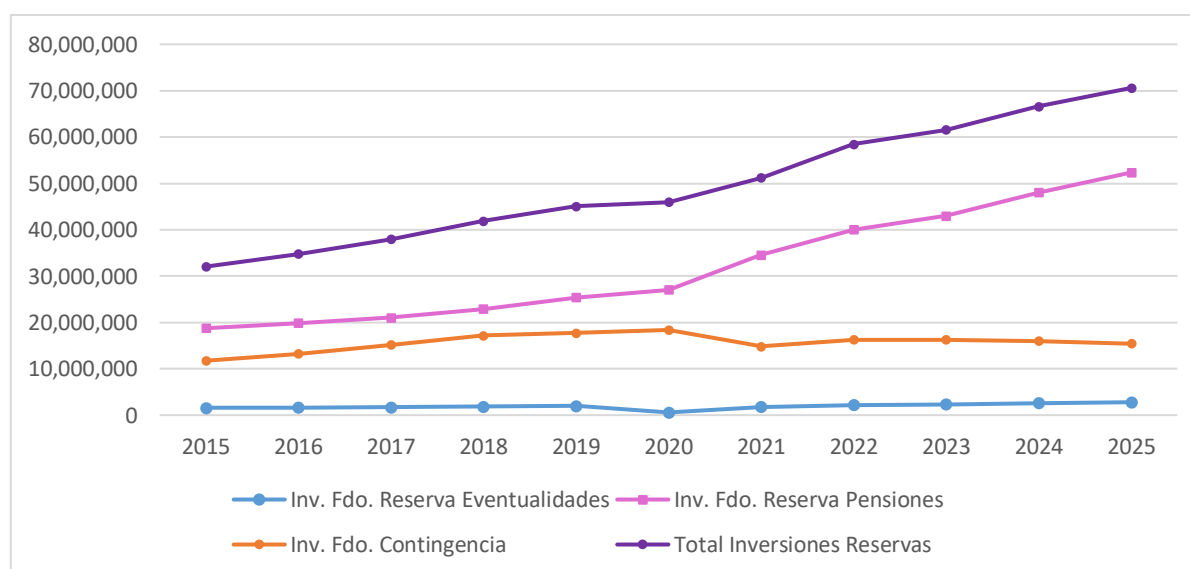
Durante 2025, IST no registró excedentes, destinando la totalidad de sus recursos al financiamiento de las prestaciones, servicios y obligaciones propias de su operación.

Fondos de reserva

Los fondos de reserva de IST han mostrado un crecimiento sostenido durante los últimos años, superando los \$70.600 millones en 2025. Estas reservas cumplen un rol fundamental en la sostenibilidad del Seguro Social de la Ley N° 16.744, ya que permiten respaldar obligaciones futuras asociadas al pago de pensiones y otras contingencias y eventualidades de largo plazo.

Con el fin de resguardar la seguridad y disponibilidad de estos recursos, las reservas se mantienen invertidas en instrumentos financieros de bajo riesgo, conforme a la normativa vigente. De esta manera, IST fortalece su capacidad para responder oportunamente a los compromisos asumidos con los trabajadores protegidos y sus familias, contribuyendo a la estabilidad financiera y continuidad de las prestaciones en el tiempo.

Gráfico 18. EVOLUCIÓN DE LOS FONDOS DE RESERVA (MM) ANUALES 2015-2025



Los estados financieros de IST son auditados de manera independiente por BDO, garantizando transparencia y cumplimiento de las normativas contables aplicables. Detalle en el siguiente enlace: [EEFF 2025 IST](#)

Plan de inversiones

Las inversiones que realiza IST tienen por objeto mantener la continuidad operacional, asegurar la calidad de las prestaciones otorgadas y fortalecer la capacidad institucional para responder a las necesidades de las trabajadoras, trabajadores y entidades adherentes.

Estas inversiones se desarrollan principalmente en infraestructura, equipamiento médico, tecnología y mejoramiento de procesos, y se financian con recursos propios de la institución, en el marco de una gestión financiera prudente y orientada a la sostenibilidad de largo plazo.

Al cierre del ejercicio, la organización mantiene planes de inversión de carácter operacional asociados al desarrollo institucional y al cumplimiento de las funciones establecidas por la Ley N°16.744

Horizonte Tiempo Inversiones / Activos

IST define los horizontes temporales de sus activos de la siguiente forma:

- **Corto plazo:** hasta 3 años.
 - Asociado principalmente a software, activos tecnológicos y planificación operacional.
- **Mediano plazo:** entre 3 y 10 años.
 - Asociado a equipos médicos, mobiliario, vehículos y otros activos operacionales.
- **Largo plazo:** superior a 10 años.
 - Asociado a hospitales, clínicas, infraestructura y terrenos, cuya vida útil puede alcanzar hasta 100 años.

5. RELACIONES Y POLÍTICAS LABORALES

Seguridad y salud ocupacional en el equipo IST

Coherente con su misión, IST concibe la seguridad y salud de sus propios trabajadores como un eje central de su gestión, promoviendo entornos laborales seguros, saludables y participativos. Esta visión se expresa a través de acciones orientadas a minimizar riesgos, eliminar peligros, fortalecer competencias mediante formación continua, y generar espacios de diálogo con los equipos de trabajo.

Como organización certificada bajo la Norma ISO 45001:2018, IST cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema se apoya en manuales, procedimientos e instructivos internos que permiten estandarizar prácticas, facilitar el acceso a documentación vigente y resguardar el cumplimiento de los lineamientos definidos por la institución en materia de seguridad y salud ocupacional.



Entre los principales documentos asociados se encuentran aquellos vinculados a la gestión de elementos de protección personal, gestión de emergencias, derecho a saber, identificación de peligros y evaluación de riesgos, investigación de incidentes, procedimientos seguros de trabajo, seguridad y salud ocupacional para trabajadores IST y empresas externalizadas, y vigilancia de riesgos psicosociales y laborales.

Durante 2025, el equipo IST registró:

- Dotación total: 2.029 colaboradores
- Número de accidentes CTP registrados: 36
- Tasa de accidentabilidad: 1,76
- Tasa de fatalidad: 0
- Tasa de enfermedades profesionales: 0,04
- Promedio de días perdidos por accidentes: 16,39

Política de Equidad de Género y Diversidad

En IST entendemos que la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades forman parte de nuestro compromiso con el cuidado de la vida y con el respeto de los derechos humanos fundamentales. Desde 2020 contamos con una Política de Equidad de Género y Diversidad, que orienta la gestión de personas y promueve ambientes laborales basados en el respeto, la integración y el buen trato.

La política establece los siguientes compromisos:

1. Lograr la igualdad de oportunidades y la equidad, generando las condiciones que permitan disminuir brechas de género y promover la participación en todos los niveles de la organización.
2. Promover la diversidad de género en los distintos procesos de gestión de personas, incluyendo atracción, reclutamiento, selección, evaluación, movilidad y compensaciones.
3. Prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia de género, mediante acciones de prevención, detección, investigación y sanción.
4. Garantizar condiciones de trabajo seguras y adecuadas, resguardando el cuidado de la vida de todas las personas, sin distinción de género o situación de discapacidad.
5. Promover una cultura de respeto e integración, reconociendo el valor de la diversidad y evitando estereotipos y sesgos en las relaciones laborales.
6. Favorecer la participación y el desarrollo de las personas, valorando sus talentos y aportes, independientemente de sus características individuales.
7. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promoviendo la corresponsabilidad y el equilibrio entre los distintos ámbitos de la vida.
8. Prohibir toda forma de discriminación, ya sea por motivos de sexo, edad, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política, origen social u otras condiciones personales.
9. Promover estos principios entre contratistas y proveedores, fortaleciendo una cadena de valor alineada con la igualdad de oportunidades y la diversidad.
10. Institucionalizar la gestión en equidad de género, sensibilizando y comprometiendo a toda la organización con estos principios.

Contratación y retención de talentos

Nuestro proceso de selección

En IST, el proceso de reclutamiento y selección está regulado por un procedimiento formal que garantiza la incorporación de personas idóneas, en base a sus competencias, formación, experiencia y su alineación con los valores de la organización. Este procedimiento busca asegurar la pertinencia del cargo, la transparencia del proceso, y la coherencia entre el perfil requerido.

Nuestro enfoque en selección de personas

Como parte del compromiso con la equidad y la inclusión, IST promueve activamente la diversidad de género, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las etapas del proceso. Se prohíben explícitamente las prácticas discriminatorias por razones de estado civil, salud física o mental, maternidad, paternidad o condición reproductiva, entre otras. Esta política se aplica a todos los centros de trabajo a nivel nacional y en todos los tipos de contratación, ya sea permanente o temporal.

En los cargos del área de la salud, se incorpora como requisito obligatorio la inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud, de acuerdo con la normativa vigente establecida por la Superintendencia de Salud. Este procedimiento se encuentra disponible y estandarizado a través del Sistema Integrado de Gestión (SIG).

Desarrollo y formación de personas en IST

En IST impulsamos la capacitación de nuestros colaboradores de forma activa. Esto se ve reflejado en el “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.

Este enfoque muestra el compromiso conjunto entre el crecimiento profesional del equipo y las metas estratégicas de la organización. A través de una planificación ordenada, se impulsan acciones formativas que responden a los desafíos del entorno, fortaleciendo el trabajo individual, promoviendo mejoras en los procesos y asegurando el desarrollo sostenible de nuestras capacidades internas.

Además IST cuenta con un Plan Anual de Inducción dirigido al personal de asistencia sanitaria que incluye capacitaciones dirigidas a médicos y otros profesionales de salud, este plan incluye contenidos asociados a salud ocupacional, Ley N°16.744, enfermedades laborales, reanimación

cardiopulmonar básica, uso y manejo de DEA, manejo de residuos en establecimientos de atención de salud y prevención para el personal del área de la salud.

Política de inclusión

IST cuenta con una guía de inclusión laboral cuyo objetivo es establecer pautas para la incorporación, acompañamiento y permanencia de personas con discapacidad y personas asignatarias de pensión de invalidez en distintos cargos y responsabilidades, considerando sus habilidades y potencialidades.

Este procedimiento aplica a toda la organización y busca promover una cultura interna basada en la cercanía, el respeto, la igualdad de oportunidades y el cuidado mutuo. Para ello, contempla acciones de capacitación y sensibilización, procesos de reclutamiento y selección inclusivos, ajustes necesarios cuando corresponda, acompañamiento durante la incorporación y seguimiento posterior.

Asimismo, IST desarrolla sus políticas y prácticas de gestión de personas en conformidad con la normativa laboral vigente y con los principios de igualdad de oportunidades e inclusión. Para ello, considera, entre otros cuerpos normativos, el Código del Trabajo, la Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la Ley N° 21.015 que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad, y la Ley N° 21.275, que fortalece las medidas destinadas a facilitar su incorporación y permanencia en el mundo laboral.

Estas disposiciones orientan el desarrollo de iniciativas que buscan promover entornos de trabajo inclusivos, libres de discriminación y respetuosos de la diversidad, favoreciendo la participación de todas las personas en igualdad de condiciones.

El detalle de colaboradores en situación de discapacidad se presenta en anexos.

Capacitaciones internas

Nuestro plan de capacitación tiene como objetivo desarrollar y fortalecer los conocimientos y habilidades que permitan el crecimiento personal de 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.

Este proceso aplica a dos líneas de formación interna:



- Plan de Inducción: Como forma de integrar y orientar a los nuevos colaboradores.
- Plan Anual de Capacitación: Para fortalecer sus habilidades a lo largo del tiempo.

Ambos con un enfoque en fortalecer competencias de calidad, medio ambiente, salud y seguridad para todas y todos los trabajadores de IST.

Cada capacitación, se ajustará a lo definido por la organización dentro de los ejes de formación, entre los cuales se considera:

a) Capacitación Indispensable o del Negocio: Corresponde a acciones asociadas al cumplimiento de exigencias legales o normativas, así como al fortalecimiento de los servicios propios de la organización. Todos los cursos que sean parte del plan de inducción serán capacitaciones indispensables. Como por ejemplo:

- RCP
- DEA
- IAAS
- Equipos de Protección Personal
- Modelo de prevención del delito
- Sistema integrado de gestión
- Cultura organizacional.

b) Capacitación Necesaria o Técnica: Permite fortalecer el desempeño de las personas para optimizar procesos y dar un servicio de mejor calidad. Por ejemplo:

- PTHLS
- IAAS
- Radiografía OIT
- Subcontratación
- Excel

c) Capacitación Deseable: Programas que no están directamente relacionados con los desafíos actuales o próximos, más bien relacionados con intereses personales de desarrollo profesional, especialización o de proyección a largo plazo.

- Cursos de inglés
- Diplomados de especialización

Total capacitaciones internas 2025:

Durante 2025, IST continuó fortaleciendo el desarrollo de competencias de sus colaboradores.

Tabla 14. Número total del personal capacitado

Resumen capacitaciones	2025	2024
Cursos realizados	59	58
Colaboradores capacitados	1.723	1.531
% Colaboradores capacitados	84,9%	75,6%
Horas totales de capacitación	32.017	20.241
Horas de capacitación por colaborador capacitado	18,6	13,2
Horas de capacitación por colaborador (dotación total)	15,8	10,0

Tabla 15. Participación en capacitaciones por género

Participación	Mujeres	Hombres
Colaboradores capacitados	1.044	679
Dotación total	1.217	812
% participación	85,8%	83,6%

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 asesorías y visitas en terreno (psicólogos y prevencionistas).
- Personal del área comercial y preventiva

Respecto al monto total invertido en educación y desarrollo profesional por las personas que trabajan en la organización fue de \$125.000.000 de pesos. Monto equivalente al 0,10% de los ingresos ordinarios anuales de la institución.

Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

En línea con la normativa vigente y con su compromiso de promover ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos, IST ha fortalecido sus acciones para prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Estas iniciativas buscan fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, el buen trato y la dignidad de las personas.

Durante 2025, IST desarrolló diversas actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a sus colaboradores. Entre ellas destacó el curso e-learning sobre la Ley Karin, que contó con la participación de 1.397 colaboradores y tuvo por objetivo difundir los principales aspectos de la normativa, los mecanismos de denuncia disponibles y la importancia de promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la prevención de conductas inadecuadas.

Como parte de su compromiso con la transparencia y la mejora continua, IST informa a continuación las denuncias registradas durante el año 2025 relacionadas con acoso laboral, acoso sexual.

Tabla 16. Denuncias por acoso sexual y laboral 2025

Tipo de denuncia	2025
Número de denuncias por acoso sexual (Ley N° 20.005)	0
Número de denuncias por acoso laboral (Ley N° 20.607)	4

Toda persona trabajadora que sea víctima de acoso tiene derecho a denunciar por escrito, ya sea a través del canal de denuncias disponible en el Portal de Intranet IST Personas, o directamente ante la Inspección del Trabajo. Durante el año 2025, la totalidad de las denuncias registradas fueron presentadas ante IST.

Sindicalización interna: Un derecho fundamental

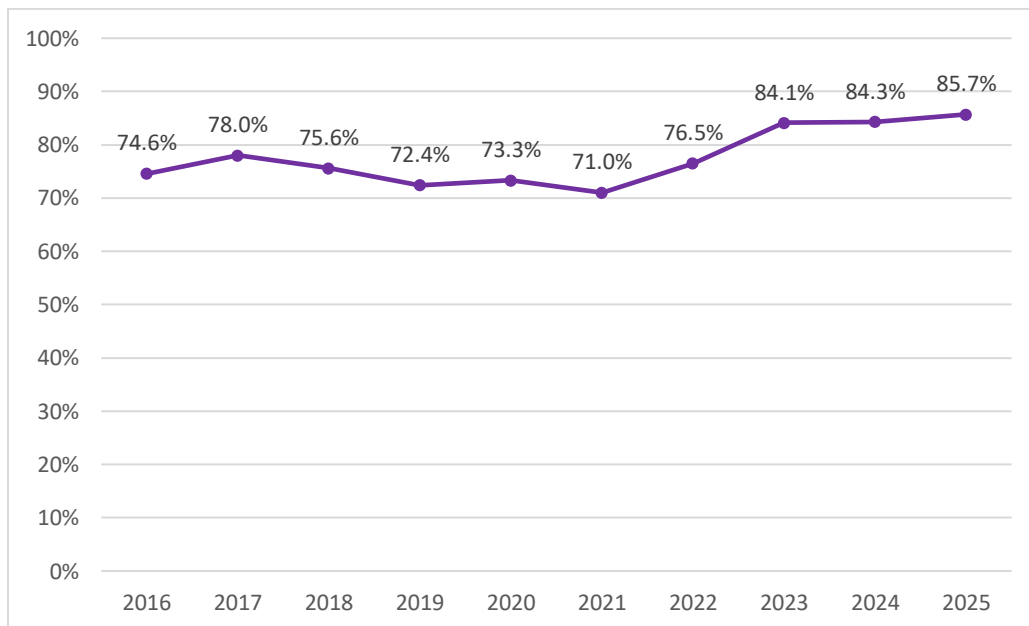
La transparencia y la participación son esenciales para fomentar la confianza y la colaboración entre todas las partes involucradas. En IST, creemos que una comunicación abierta y honesta fortalece la relación entre la dirección, trabajadores y los sindicatos y garantiza que las decisiones reflejen verdaderamente los intereses y preocupaciones de los trabajadores.



Al priorizar la transparencia en las negociaciones colectivas, buscamos crear un entorno laboral donde los derechos de los empleados sean respetados y valorados y promover un clima de trabajo positivo y constructivo.

Para el año 2024, la tasa de sindicalización alcanzó su nivel más alto en los últimos años con un 85,7% de trabajadores sindicalizados, reflejando una tendencia creciente desde el año 2022. A continuación se presenta la gráfica de su evolución en los últimos 10 años.

Gráfico 19. EVOLUCIÓN TRABAJADORES INTERNOS SINDICALIZADOS ÚLTIMOS 10 AÑOS



Comités paritarios de higiene y seguridad (CPHS) internos

Durante el año 2025, IST contó con un total de 19 Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) internos, distribuidos en 8 regiones del país. Esto refleja el compromiso institucional por mantener espacios de participación activa y prevención en diversas zonas del país. A continuación, se muestra el total de CPHS internos por región:

Tabla 17. Comités paritarios de higiene y seguridad IST 2025

Región	Número de CPHS
Antofagasta	1
Valparaíso	7
Metropolitana	5
O'Higgins	2
Maule	1
Biobío	1
Los Lagos	1
Magallanes	1
Total general	19

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

Estos son los beneficios que perciben nuestros trabajadores y trabajadoras:

- Asignación de antigüedad
- Fondo de Indemnización por años de Servicio (FIAS)
- Fondo de Ayuda Social (FAS):
- Préstamos
- Bono escolar
- Bono natalidad

- Bono fallecimiento familiar directo
- Entrega de alimentación
- Entrega de vestuario y EPP
- Participación en excedentes
- Seguro de vida
- Seguro complementario de salud y dental
- Seguro de accidentes personales
- Seguro por enfermedades catastróficas
- Fiesta de Navidad hijos del personal
- Distinción por años de servicio
- Días de permiso con goce de sueldo

Total beneficios entregados a 2025



El año 2025, el total de beneficios entregados corresponde a 49.022 equivalentes al monto de 15.278 UF.

Este total equivale a un promedio de 24 beneficios por persona, lo que refleja un acompañamiento constante y transversal a lo largo del año.

Tabla 18. Comparativa de beneficios entregados (2023-2025)

Beneficios	2025	2024	2023
Beneficios entregados	49.022	26.899	15.118
Monto total (UF)	15.278	17.082	15.900

A continuación, se presentan los beneficios disponibles para los trabajadores IST que cuentan con contrato vigente y una antigüedad superior a seis meses, ya sea bajo modalidad de plazo fijo o indefinido. Estos beneficios forman parte del Fondo de Asistencia Social y buscan entregar apoyo en distintas áreas de la vida personal y familiar de los colaboradores.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- Apoyo por Fallecimiento

Asignación monetaria entregada al colaborador por causa del fallecimiento de un familiar, sea éste; padre, madre, hijos, cónyuge o conviviente civil.

- Regalo de Navidad

Entregado en el mes de diciembre de cada año a los hijos de los colaboradores

- Seguro de Vida y Complementario de Salud y Dental.

Permiso Postnatal

IST otorga los permisos postnatales y parentales de conformidad con la normativa vigente y no cuenta con una política que establezca períodos de descanso superiores a los mínimos legales.

Con el propósito de facilitar el ejercicio de estos derechos, IST mantiene información sobre estos beneficios disponible para todos sus colaboradores en la plataforma IST Personas. Asimismo, realiza acciones periódicas de difusión y comunicación, incluyendo el envío de información a las personas que harán uso de estos permisos.

Durante el año 2025, 50 trabajadoras hicieron uso del permiso postnatal, equivalente al 100% de las trabajadoras elegibles para este beneficio. Asimismo, 15 trabajadores hicieron uso del permiso postnatal de 5 días. No se registraron casos de utilización del permiso postnatal parental transferido al padre.

6. DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL

Gestión medioambiental en IST

- Compromiso medioambiental de IST

En IST estamos fuertemente comprometidos con el cuidado medioambiental comprendemos que nuestras actividades y procesos tienen un impacto, por ende trabajamos de manera activa y colaborativa para adoptar prácticas sostenibles en nuestras operaciones. Estas acciones nos permiten actuar con responsabilidad, conciencia y respeto.

- Prácticas y Políticas Sostenibles

A través de los años, hemos integrado prácticas y políticas que nos permiten hacer un uso eficiente de los recursos que utilizamos, de esta manera, fortalecer el impacto positivo que como organización queremos lograr.

- Responsabilidad y conciencia

Si bien este compromiso no se basa solo en el cumplimiento normativo, nos hemos esforzado por entregar a nuestros colaboradores los recursos necesarios para generar conciencia sobre la importancia de actuar con responsabilidad para reducir nuestro impacto ambiental.

Política medioambiental



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.

Asimismo, IST se encuentra certificado bajo la Norma ISO 14001:2015, estándar que permite fortalecer la gestión medioambiental institucional y promover la mejora continua de sus prácticas ambientales.

En línea con su compromiso por mitigar impactos ambientales y promover un uso eficiente de los recursos, IST ha implementado herramientas específicas para fortalecer la gestión ambiental institucional, tales como:

- Plan Nacional de Gestión Ambiental
- Guía de Buenas Prácticas Ambientales
- Talleres de Buenas Prácticas Ambientales

De esta forma, IST busca crear conciencia entre sus trabajadores sobre el uso adecuado y responsable de los recursos. Como complemento a estas acciones, IST ha definido objetivos ambientales específicos orientados a minimizar su impacto en el entorno. Estos se presentan a continuación:

Tabla 19. Indicadores y metas de desempeño ambiental año 2025

	Objetivo	Meta	Progreso
	Reducción de emisiones de GEI	Renovación del 100% de los equipos de aire acondicionado que apliquen.	Desde el año 2018 hasta el 2025 se han renovado un total de 119 equipos. Equivalente al 82% del total.



Digitalización: En IST, hemos avanzado en la digitalización de nuestros procesos, cambiando el uso de papel a soportes electrónicos. Estamos avanzando para que todo el acceso a la información se encuentre en formato digital. Esto nos permite reducir nuestro impacto ambiental.

Como parte de este avance, se ha incorporado la firma digital en distintos documentos y procesos como una herramienta para facilitar la gestión documental, fortalecer la trazabilidad y llevar a 0 el uso de documentación física.

A continuación se presenta información respecto a la gestión de residuos, el consumo de recursos y el consumo de combustibles. Cabe señalar que la información presentada corresponde a los consumos registrados y disponibles para el período reportado. Si bien IST cuenta con presencia en todo el país, en algunos casos aún no se dispone de información completa o desagregada para todas ellas. Como parte del fortalecimiento de su gestión ambiental, IST continuará avanzando en la mejora de sus sistemas de registro.

Gestión de residuos

Debido a la naturaleza de las prestaciones médicas que entrega IST, la gestión de residuos sanitarios constituye uno de los principales aspectos ambientales de la institución. La atención de pacientes, la realización de procedimientos clínicos y el uso de insumos médicos generan residuos que requieren un manejo especializado para resguardar la salud de las personas y minimizar los impactos sobre el medio ambiente.

Por esta razón, IST mantiene procedimientos específicos para la segregación, almacenamiento, transporte y disposición final de residuos sanitarios, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y la aplicación de estándares que permitan una gestión segura y responsable.

La adecuada gestión de estos residuos contribuye a prevenir riesgos para pacientes, trabajadores, contratistas y comunidades, así como a reducir los potenciales impactos ambientales asociados a la operación de los centros de salud.

En este contexto, IST promueve:

- La correcta segregación de residuos en su origen, de acuerdo con su clasificación y nivel de riesgo.
- El manejo seguro de residuos especiales y peligrosos generados en la atención de salud.
- La disposición final a través de gestores autorizados y conforme a la normativa sanitaria y ambiental aplicable.
- La capacitación permanente de los colaboradores involucrados en el manejo de residuos sanitarios.

De esta forma, IST busca compatibilizar la entrega de prestaciones de salud de calidad con una gestión ambiental responsable y orientada a la protección de las personas y del entorno.



En IST, desde el año 2019 hasta 2025, hemos hecho una gestión de más de 354 toneladas de residuos sanitarios provenientes de nuestras instalaciones de salud. Durante 2025, los principales residuos generados correspondieron a residuos

contaminados, sangre y productos derivados, fármacos, cortopunzantes, entre otros.

A continuación se presenta un gráfico que refleja la distribución porcentual de los principales residuos generados en IST:

Gráfico 20.PRINCIPALES RESIDUOS GENERADOS EN IST AÑO 2025

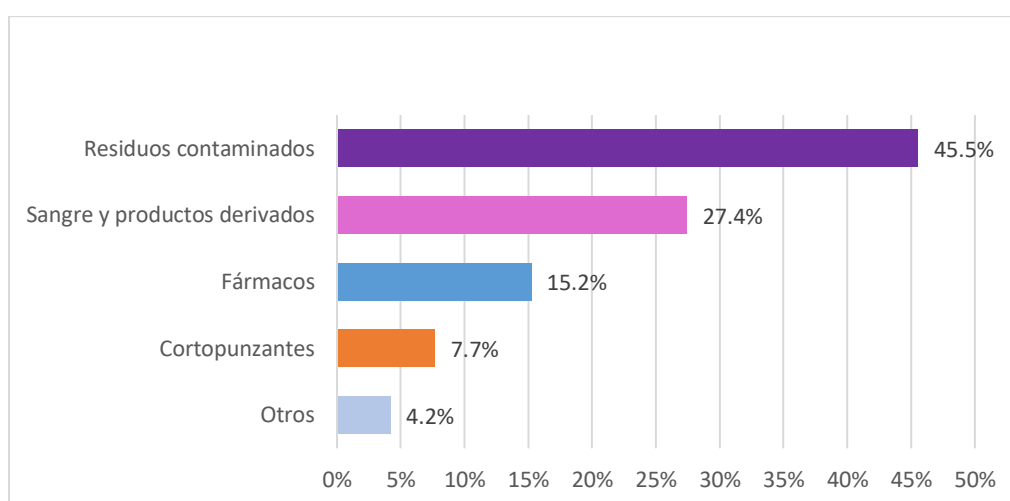


Tabla 20. Principales residuos generados en IST año 2025

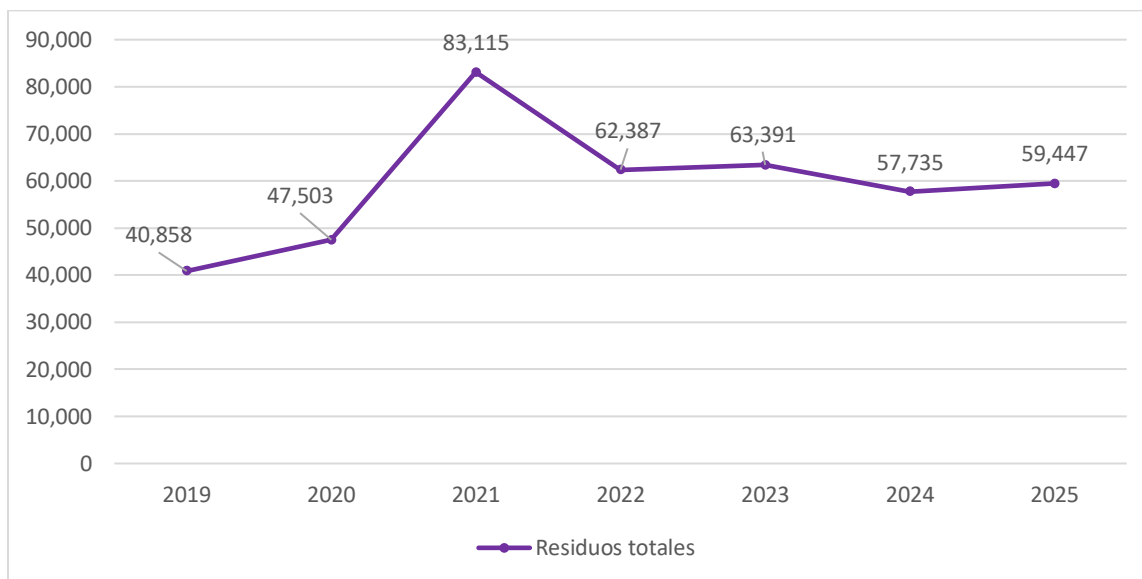
Residuos	Cantidad (KG)	Porcentaje (%)
Residuos contaminados	27.081	45,5%
Sangre y productos derivados	16.303	27,4%
Fármacos	9.040	15,2%
Cortopunzantes	4.551	7,7%
Otros	2.472	4,2%
Total	59.477	100%

Tabla 21. Residuos anuales (kg) de IST gestionados en el año 2025 por región

Región	Total residuos	Residuos farmacéuticos peligrosos	Residuos farmacéuticos no peligrosos
Antofagasta	28	28	0
Atacama	254	254	0
Coquimbo	247	247	0
Valparaíso	32.988	32.897	91
Metropolitana	22.018	21.663	355
Maule	697	697	0
Ñuble	24	24	0
Biobío	2.682	2.658	24
Araucanía	66	66	0
Los Ríos	11	11	0
Los Lagos	432	432	0
Total IST	59.447	58.977	470

La mayor cantidad de residuos gestionados se concentró en la Región de Valparaíso y la Región Metropolitana, lo que se relaciona con el mayor volumen de operación y presencia en dichos territorios.

Gráfico 21. RESIDUOS ANUALES GESTIONADOS POR IST (KG) PARA EL PERIODO 2019-2025



IST gestiona la recolección, transporte, tratamiento y disposición final de sus residuos mediante servicios autorizados para este fin, resguardando la trazabilidad del proceso y el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable

La gestión de residuos en establecimientos de atención de salud se encuentra regulada, entre otras normas, por el Reglamento sobre Manejo de Residuos de Establecimientos de Atención de Salud, que establece condiciones sanitarias y de seguridad para estos residuos; y por el Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos, aplicable a la generación, almacenamiento, transporte, tratamiento y disposición final de residuos peligrosos.

Consumo de recursos

Para monitorear su desempeño ambiental, IST realiza seguimiento al consumo de recursos relevantes para su operación, tales como agua, electricidad y combustibles. Esta información permite identificar oportunidades de eficiencia, analizar variaciones en el tiempo y orientar acciones de mejora en la gestión de los recursos.

Consumo de agua

En IST, comprendemos que la gestión eficiente del recurso hídrico es clave para la sostenibilidad ambiental. Por ello, capacitamos y sensibilizamos a nuestros trabajadores sobre la importancia de este recurso, fomentando buenas prácticas para su cuidado



En 2025, el consumo total de agua a nivel institucional fue de 100.947 m³, lo que representa una disminución respecto del año anterior. A continuación, se presenta la evolución del consumo de agua por región entre los años 2023 y 2025:

Tabla 22. Consumo de agua por región (m³) – periodo 2022 a 2025

Región	2025	2024	2023	2022
Arica y Parinacota	1.828	2.213	4.326	1.061
Tarapacá	715	894	818	1.264
Antofagasta	3.058	3.562	3.559	2.665
Atacama	1.119	1.131	875	707
Coquimbo	1.130	384	465	1.152
Valparaíso	48.677	55.408	59.694	67.649
Metropolitana	27.411	24.392	42.314	41.520
Maule	1.915	1.975	2.742	3.738
Ñuble	43	-	-	-
Biobío	8.806	10.654	12.927	7.616
La Araucanía	46	-	-	-
Los Lagos	2.634	2.970	4.250	4.734
Aysén	-	3	21	68
Magallanes	3.560	4.778	5.934	3.182
Total	100.947	108.364	137.925	135.356

Fuente: registro IST

Consumo de electricidad

El monitoreo del consumo eléctrico permite a IST identificar oportunidades de eficiencia energética, evaluar la distribución regional de la demanda y tomar decisiones informadas para una gestión sostenible de los recursos. A continuación, se presenta la evolución del consumo eléctrico institucional (en GJ) entre 2022 y 2025.

Tabla 23. Consumo de electricidad por región (GJ) – periodo 2022 a 2025

Región	2025	2024	2023	2022
Arica y Parinacota	613	631	525	240
Tarapacá	400	352	276	265
Antofagasta	1.297	1.265	1.098	998
Atacama	91	147	210	240
Coquimbo	307	301	97	113
Valparaíso	18.476	15.309	12.369	16.669
Metropolitana	6.821	7.999	13.327	13.737
Maule	954	822	609	788
Biobío	2.782	3.007	2.423	2.450
Araucanía	49	109	99	91
Los Lagos	1.303	1.397	1.293	1.406
Aysén	-	7	6	76
Magallanes	1.300	1.434	1.248	731
Total	34.392	32.782	33.580	37.803

Fuente: Registro IST



El consumo de electricidad fue de 34.392 GJ, unidad recomendada por GRI para reportes de sostenibilidad, lo que equivale a aproximadamente 9.553.333 kWh.

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 51,0% para el mes de diciembre 2025.

Implementación de planta fotovoltaica en Centro IST Los Andes

Como parte de su compromiso con la eficiencia energética, la reducción de emisiones y la incorporación de fuentes de energía renovable, durante 2025 IST avanzó en la implementación de una planta fotovoltaica en el Centro IST Los Andes. El proyecto considera la instalación de 258 paneles solares, con una potencia total instalada de 144,6 kW.



Esta iniciativa permitirá generar energía renovable, contribuyendo a disminuir la dependencia de fuentes convencionales de energía y a fortalecer la gestión sostenible de las operaciones del centro. El proyecto evitará la emisión de aproximadamente 98,6 toneladas de CO₂ equivalente al año, impacto comparable a la captura anual de carbono realizada por cerca de 9,6 hectáreas de bosque nativo.

La planta se encuentra instalada y comenzará sus operaciones a mediados de 2026.

Consumo de combustible

Además del consumo eléctrico, IST realiza seguimiento al uso de combustibles asociados a su operación. Durante 2025, se registró un consumo de 45.590 litros de petróleo y 915.939 litros de bencina. A continuación, se presentan los consumos registrados en 2025 y años anteriores.

Tabla 24. Consumo de petróleo (en litros) por región – periodo 2023 a 2025

Región	2025	2024	2023
Arica y Parinacota	700	538	728
Antofagasta	690	534	1.056
Atacama	16	-	-
Valparaíso	4015	2.382	3.479
Metropolitana	1957	1.828	3.164
O'Higgins	-	9	-
Maule	114	25	223
Biobío	35985	36.971	27.551
Los Lagos	797	595	776
Magallanes	1316	1.032	1.484
Total	45.590	43.913	38.462

Tabla 25. Consumo de bencina (en litros) por región – periodo 2023 a 2025

Región	2025	2024	2023
Arica y Parinacota	14.569	24.307	23.565
Tarapacá	5.780	17.508	12.428
Antofagasta	27.353	55.282	51.956
Coquimbo	6.329	18.779	16.464
Atacama	8.471	28.390	23.426
Valparaíso	628.120	865.523	716.609
Metropolitana	61.096	88.988	95.119
O'Higgins	91	29	-
Maule	27.868	52.801	42.331
Biobío	47.641	66.496	62.461
Los Lagos	44.474	85.496	73.472
Magallanes	44.147	72.645	62.980
Total	915.939	1.376.244	1.180.858

Durante 2025, IST registró un consumo de 146.010 m³ de gas, cifra inferior a la reportada en 2024. A continuación, se presentan los consumos registrados en 2025 y años anteriores.

Tabla 26. Consumo de gas (m³) por región – periodo 2023 a 2025

Región	2025	2024	2023
Arica y Parinacota	2.080	3.338	3.580
Antofagasta	3.064	3.338	3.598
Valparaíso	88.496	96.270	85.485
Metropolitana	24.962	29.707	31.227
Maule	111	289	176
Biobío	4.301	6.797	7.437
Los Lagos	11.616	14.764	15.915
Aysén	179	256	275
Magallanes	11.198	13.395	15.799
Total	146.010	168.160	163.044

IST Y SU APOORTE AL PAÍS

Además de los temas materiales priorizados en este reporte, resulta relevante destacar algunas de las iniciativas desarrolladas por IST durante 2025 en beneficio de la comunidad.

Como organización cuyo propósito es cuidar la vida y promover entornos más seguros y saludables, entendemos que nuestro aporte trasciende el ámbito laboral. Por ello, impulsamos acciones orientadas a generar valor social, fortalecer vínculos con las comunidades y contribuir al bienestar de las personas.

A través de alianzas con organizaciones sociales, instituciones educativas y actores locales, IST participa en iniciativas que promueven la educación, la prevención, el desarrollo de capacidades y la mejora de la calidad de vida de las personas. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y con la construcción de comunidades más seguras, inclusivas y resilientes.

A continuación, se presentan algunas de las principales iniciativas desarrolladas durante 2025.

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 que 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 el soborno.

Trabajo colaborativo para organizaciones más saludables y sostenibles

Durante 2025, IST impulsó distintas iniciativas orientadas a fortalecer el bienestar, la salud mental, el liderazgo y la sostenibilidad en organizaciones y comunidades, promoviendo espacios de encuentro, reflexión y colaboración junto a empresas adherentes, instituciones públicas, academia y sociedad civil.

Una de las formas en que IST materializa este compromiso es a través de iniciativas orientadas a promover relaciones más respetuosas, empáticas y colaborativas. Durante 2025, se continuaron generando espacios que refuerzan una comunicación cercana, reflexiva y transformadora.



En este contexto, destacamos la iniciativa “Convivir Amablemente”, una propuesta impulsada por IST que invita a reflexionar sobre cómo nos relacionamos y cómo construir una convivencia más humana tanto en el trabajo como en la vida cotidiana. A través de esta plataforma, se ofrecen herramientas, recursos y contenidos audiovisuales que abordan el buen trato, el cuidado mutuo y la colaboración desde una mirada inclusiva y respetuosa.

Salud mental, bienestar y liderazgo

Durante el año, IST desarrolló diversas instancias enfocadas en promover la salud mental, el bienestar psicológico y la prevención en los espacios laborales.

Entre ellas destacó la realización de la Jornada Abierta de Salud Mental 2025, instancia en la que participaron diversas empresas adherentes y donde se abordaron temáticas relacionadas con salud mental, salud cerebral, liderazgo y factores protectores en el trabajo. Además, se profundizó en la Circular SUSESO N°3873 sobre prevención del suicidio en los lugares de trabajo.

Asimismo, IST participó en seminarios y encuentros relacionados con la implementación de la Ley Karin y los nuevos desafíos asociados a la construcción de ambientes laborales seguros, respetuosos y saludables.

Promoción del liderazgo femenino y redes de apoyo

En el marco del Mes de la Mujer, IST organizó diversas actividades orientadas a promover espacios de aprendizaje, reflexión y conexión entre mujeres de distintas organizaciones.

Entre ellas destacó el encuentro “Mujeres que inspiran”, instancia que reunió a más de 90 participantes y abordó temas relacionados con liderazgo femenino, bienestar, redes de apoyo y desarrollo profesional.

Asimismo, se realizaron encuentros enfocados en salud cerebral y bienestar de las mujeres en el trabajo, promoviendo conversaciones sobre salud integral y equidad



Liderazgo, sostenibilidad y colaboración

IST participa activamente en espacios de colaboración público-privada y gremial, aportando su experiencia técnica en materias de seguridad y salud en el trabajo. Durante 2025, IST integró diversas mesas de trabajo de la Cámara de Comercio de Santiago y de la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso, contribuyendo al desarrollo de iniciativas orientadas al fortalecimiento de las empresas, la sostenibilidad, la seguridad laboral y el bienestar de las personas trabajadoras.

En paralelo, en el marco de su participación en Pacto Global, IST se vinculó durante 2025 con espacios de trabajo orientados a promover prácticas empresariales más sostenibles y centradas en las personas. En estas instancias se abordaron temáticas asociadas a salud mental y bienestar laboral, prevención del cáncer en las empresas, empleabilidad, reconversión laboral, impacto de la

inteligencia artificial en el trabajo, diversidad e inclusión y gestión del talento senior. Esta participación permitió conocer y compartir experiencias corporativas, fortalecer redes de colaboración y contribuir a la reflexión sobre el rol de las organizaciones en la construcción de ambientes laborales más saludables, inclusivos y sostenibles.

Durante 2025, IST lideró un panel en el Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible, organizado por CEPAL, abordando el rol del sector privado en la implementación de la Agenda 2030 y la promoción de organizaciones seguras, saludables y sostenibles.

IST se incorporó al Círculo de Empresas CES UAI, una red orientada al intercambio de conocimiento, la colaboración y la generación de impacto positivo en las organizaciones y la sociedad. Esta participación refuerza el compromiso de IST con el cuidado de las personas, la innovación en prevención y el desarrollo de iniciativas colaborativas con mirada humana.

Asimismo, IST participó en el 29° Encuentro Empresarial “Resiliencia”, organizado por la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso, instancia enfocada en el rol de la inteligencia artificial, la innovación y la sostenibilidad como elementos relevantes para fortalecer la resiliencia de las organizaciones.

Reconocimientos

Durante 2025, IST recibió reconocimientos asociados a calidad, confianza y experiencia de servicio.

Entre ellos destacó la distinción obtenida en la categoría “Confianza” del Índice de Confianza de Clientes (ICC), elaborado por CES UAI, reconocimiento que refleja la percepción positiva de las organizaciones adherentes respecto a la cercanía, coherencia y calidad del servicio entregado por IST.



¡Fuimos destacados en los XVI Premios Corresponsables!

En IST estamos muy felices de compartir que fuimos finalistas de los XVI Premios Corresponsables, organizados por la Fundación Corresponsables, reconocida por promover las mejores prácticas en sostenibilidad y responsabilidad social en Iberoamérica. Nos llena de orgullo haber sido destacados en la categoría “Entidades sin ánimo de lucro grandes” por nuestra iniciativa “3xS: Rol del sector privado en la Agenda 2030”, reflejo de nuestro compromiso con el bienestar y el desarrollo sostenible.

Porque en IST creemos en las buenas prácticas que ponen la vida al centro y construyen entornos laborales más seguros, saludables y sostenibles.

Calidad de atención

Durante 2025, IST avanzó en procesos de acreditación de sus centros de atención.

El Centro de Atención Integral IST Los Andes recibió la certificación de acreditación otorgada por la Superintendencia de Salud, reconocimiento que valida el cumplimiento de altos estándares de calidad y seguridad en la atención de salud con una vigencia de tres años, acreditando al Centro de Atención Integral IST Los Andes hasta el 12 de junio de 2027.

De igual forma, el Centro de Salud Integral IST San Felipe obtuvo su certificación de acreditación con excelencia, con un 100% de cumplimiento de las características obligatorias y un 92% de cumplimiento de las características generales evaluadas.



Distinción nacional en prevención

En IST llevamos a cabo nuestra Distinción Nacional en prevención, esta es una instancia clave para reconocer a empresas adherentes y personas en su compromiso con la seguridad, el bienestar en el trabajo y el cuidado de la vida. Fueron parte de este evento 17 organizaciones y más de 250 personas quienes han trabajado incesantemente con el propósito de generar espacios de trabajos seguros, saludables y sostenibles. El detalle de las categorías y reconocimientos entregados se encuentra disponible en el sitio web institucional: [Distinciones anuales en prevención 2025](#).



Investigación, innovación y desarrollo

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. 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.

Durante 2025, IST continuó participando en iniciativas de colaboración con instituciones especializadas, orientadas a generar conocimiento sobre los principales desafíos del mundo del trabajo.

Zoom al trabajo: En conjunto con Visión Humana, se presentó una nueva versión del estudio Zoom al Trabajo 2025, el estudio aborda temas como salud mental, bienestar, satisfacción, intereses personales y desafíos actuales del mundo del trabajo. En esta edición, además, incorporó la inteligencia artificial como nuevo eje de análisis. Los resultados permiten identificar tendencias, brechas y oportunidades para orientar estrategias organizacionales enfocadas en el bienestar, la prevención, la sostenibilidad y el desarrollo de culturas laborales más saludables.

Proyectos de investigación e innovación tecnología

A continuación se presenta el detalle los estudios de investigación e innovación aprobados con cargo al D.S. presupuestario del año 2025 y 2024:

Tabla 27. Proyectos de investigación año 2025

Proyecto de investigación	Costo total (\$M)
Nuevos modelos para la prevención de riesgos laborales, una revisión sistemática de la literatura	7.957
Diseño y evaluación de la efectividad de un programa de prevención e intervención de la violencia y acoso en el trabajo	45.000
Impacto de la extensión de vida laboral en la vejez sobre la salud física, cognitiva, y mental de personas mayores	65.467
Percepción, comprensión y aplicación de las nuevas exigencias del Decreto Supremo N°44 en micro y pequeñas empresas adheridas al ISL e IST, en relación con la incorporación de instrumentos para la gestión de riesgos laborales, participación activa de personas trabajadoras e integración del enfoque de género	43.895
Proyectos especiales	
Diseño y validación de un instrumento de pesquisa de presuntas enfermedades profesionales	6.061

ANEXOS

Anexo I. Información Complementaria de Gobierno Corporativo

Cómo la entidad busca garantizar y evaluar el buen funcionamiento de su gobierno corporativo;	El gobierno corporativo de IST Organismo de Seguridad y Salud del Trabajo se desarrolla dentro del marco jurídico y regulatorio que rige a las mutualidades de empleadores de la Ley N°16.744. Su actuación se encuentra definida por la Ley N°16.744, el Decreto Supremo N°285, sus Estatutos Sociales y las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), organismo encargado de su regulación y fiscalización. Asimismo, IST observa las disposiciones legales vigentes y las mejores prácticas de gobierno corporativo aplicables en Chile. En este contexto, el adecuado funcionamiento del gobierno corporativo de IST se fundamenta, en primer término, en el estricto cumplimiento de las normas que regulan su naturaleza, fines y responsabilidades como entidad privada sin fines de lucro administradora del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. El gobierno corporativo de IST tiene por finalidad asegurar el cumplimiento de su objeto social, la sostenibilidad del Seguro de la Ley N°16.744 y la adecuada protección de la vida, salud y bienestar de las personas trabajadoras y de las organizaciones adherentes. Complementariamente, IST cuenta con una estructura de gobierno conformada por su Directorio y sus respectivos comités, los que permiten supervisar la gestión institucional, resguardar el cumplimiento normativo y promover una administración transparente, ética y alineada con los principios que inspiran el sistema de mutualidades. La evaluación y fortalecimiento permanente del gobierno corporativo se materializa mediante mecanismos de control interno, auditorías, seguimiento de indicadores, monitoreo del cumplimiento regulatorio y procesos periódicos de Autoevaluación del Gobierno Corporativo, con el propósito de asegurar una gestión eficaz, responsable y orientada al cumplimiento de la misión institucional.
---	--

Cómo la entidad integra un enfoque de sostenibilidad en sus actividades; en particular cómo la entidad incorpora las materias ambientales (en especial el cambio climático), sociales y de respeto a los derechos humanos (según Naciones Unidas)	IST desde el año 2012 adhiere a los Principios del Pacto Global y a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Asimismo, en sus procesos de Planificación Estratégica incorpora objetivos tanto sociales como económicos. Además, anualmente se realiza el Reporte de Sostenibilidad con metodología GRI
Cómo la entidad detecta y gestiona los conflictos de interés que enfrenta, las conductas que pudieran afectar la libre competencia y competencia leal, y cómo se previene la corrupción, el lavado de activos y financiamiento del terrorismo	IST Organismo de Seguridad y Salud del Trabajo cuenta con un conjunto de políticas, procedimientos y mecanismos de control destinados a prevenir, detectar y gestionar los conflictos de interés, promover la competencia leal y prevenir la corrupción, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo. La Institución dispone de normas internas que establecen los principios de actuación esperados para directores, ejecutivos, trabajadores y terceros relacionados, promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo. Estas disposiciones consideran, entre otros aspectos, la gestión de conflictos de interés, las relaciones con proveedores y terceros, la libre competencia, la prevención de delitos y los deberes éticos asociados al ejercicio de las funciones. Asimismo, IST cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos y con canales formales de denuncia que permiten comunicar, de manera confidencial, situaciones que pudieran constituir infracciones a la normativa interna o externa. Las denuncias recibidas son analizadas conforme a los procedimientos establecidos y son revisadas por las instancias competentes de la organización. Complementariamente, la Institución dispone de un Comité de Ética encargado de conocer y analizar las denuncias recibidas a través de los canales habilitados, efectuar el seguimiento correspondiente y proponer las medidas que resulten pertinentes, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura de integridad y al resguardo de los principios éticos institucionales. De esta manera, IST busca asegurar una gestión responsable y transparente, resguardando la confianza de las personas trabajadoras, empresas adherentes, colaboradores y demás grupos de interés, en concordancia con

	su naturaleza de entidad sin fines de lucro administradora del Seguro Social de la Ley N°16.744.
Cómo la entidad detecta y reduce barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que, sin esas barreras, se habría dado naturalmente en la organización, y	Tal como se expone en el Reporte de Sostenibilidad de IST, se promueve una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la igualdad de oportunidades, procurando identificar y reducir aquellas barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieran limitar la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones presentes en la organización. Para ello, IST cuenta con procesos de reclutamiento y selección orientados a garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades, asegurando que las decisiones de incorporación y desarrollo de las personas se fundamenten en criterios objetivos relacionados con las competencias y requisitos de cada cargo. Asimismo, la Institución dispone de políticas y lineamientos internos destinados a promover ambientes laborales respetuosos e inclusivos, prevenir cualquier forma de discriminación y favorecer una cultura de buen trato y valoración de las personas, en concordancia con la normativa vigente y con los principios que inspiran su gestión de personas. Complementariamente, IST impulsa acciones de formación y sensibilización en materias de diversidad, inclusión, respeto y prevención de conductas incompatibles con una convivencia laboral sana, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional que reconoce y valora las distintas experiencias, capacidades y perspectivas de sus colaboradores. De esta manera, se busca que el desarrollo de las personas se produzca en un entorno que favorezca la participación, el respeto y la igualdad de oportunidades, promoviendo una organización más diversa, inclusiva y representativa.
Servicios contratados por el Directorio con la firma auditora u otras entidades:	La auditoría de los estados financieros incluida en esta memoria fue efectuada por BDO Auditores & Consultores Ltda y considera un valor de UF 1.200 por los EEFF IST y UF 100 por los EEFF del Fondo SANNA
Una descripción de los procedimientos o mecanismos que se hubieren implementado para la inducción de nuevos integrantes, señalando las	Con el propósito de facilitar la adecuada incorporación de nuevos integrantes y fortalecer el ejercicio de sus funciones, IST Organismo de Seguridad y Salud

materias más relevantes que se ha determinado ellos debieran conocer y comprender.	del Trabajo contempla procesos de inducción dirigidos a los miembros que se incorporan al Directorio. Durante el año 2025, con motivo de la incorporación de nuevos directores, se desarrolló un programa de inducción orientado a proporcionar una comprensión integral del funcionamiento de la Institución, de las responsabilidades asociadas al cargo y del marco normativo que regula a las mutualidades de empleadores de la Ley N°16.744
La periodicidad con la cual se reúne con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y sostenibilidad, o bien con las personas responsables de las funciones equivalentes, y con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros, señalando las principales temáticas que son abordadas en tales reuniones e indicando si el gerente general u otros ejecutivos principales participan en ellas.	Entre las principales materias abordadas se incluyeron el sistema de mutualidades de seguridad y la evolución histórica de la seguridad social en Chile; la estructura y principios de la Ley N°16.744 y su normativa complementaria; la misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores institucionales; las funciones y responsabilidades del Directorio y sus comités; los deberes de cuidado, lealtad, reserva, información y ética de los directores; las mejores prácticas de gobierno corporativo; la relación entre el Directorio y la Administración; la gestión de riesgos y la gestión financiera de una mutualidad; así como el Modelo de Prevención del Delito y los principales aspectos regulatorios vinculados a la prevención de riesgos laborales y al rol de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744. Estas instancias buscan asegurar que los nuevos integrantes cuenten con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera informada, responsable y alineada con la misión y el propósito institucional. El Directorio de IST a través de sus distintos Comités de Directorio, mantiene una agenda anual de reuniones con las funciones de gestión de riesgos, auditoría interna y sostenibilidad, así como con la empresa de auditoría externa encargada de la revisión de los estados financieros. Las materias de gestión de riesgos son revisadas periódicamente por el Comité de Riesgos y posteriormente informadas al Directorio. Entre los principales temas abordados se encuentran la evolución de los riesgos estratégicos y operacionales, los resultados de las pruebas de estrés, el seguimiento de matrices de riesgos y las medidas de mitigación implementadas.

La función de auditoría interna mantiene una relación permanente con el Comité de Auditoría y con el Directorio, revisándose el plan anual de auditoría, los resultados de las auditorías efectuadas, el seguimiento de observaciones y el funcionamiento del sistema de control interno. En resguardo de la independencia de esta función, las sesiones del Comité de Auditoría son realizadas únicamente con la participación de sus directores integrantes y la Auditora Interna.

En materia de sostenibilidad, el Directorio y los comités correspondientes revisan periódicamente aquellas materias relacionadas con la sostenibilidad social y financiera de la Institución, en especial el adecuado cumplimiento de los fines del Seguro de la Ley N°16.744, la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas a trabajadores y entidades empleadoras adherentes, así como los resultados e indicadores de desempeño institucional.

Asimismo, la empresa de auditoría externa presenta periódicamente al Directorio y a los comités correspondientes los resultados de la auditoría de los estados financieros, las principales conclusiones del proceso y las recomendaciones que correspondan.

En estas instancias participa habitualmente el Gerente General y, cuando corresponde, los gerentes o responsables de las materias sometidas a revisión. No obstante, en las sesiones del Comité de Auditoría no participa el Gerente General ni otros ejecutivos de la Administración, salvo que el Comité estime necesaria su presencia para el análisis de una materia específica.

Si el Directorio en pleno o cualquiera de sus miembros ha realizado durante el año visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la entidad, en caso que la entidad cuente con éstas, para conocer aspectos como: el estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones; las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan en las mismas; las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de esas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar su funcionamiento. Además, deberá informar si el gerente general u otros ejecutivos principales participan de esas actividades.

Los Directores realizan visitas a distintas unidades de IST, así como participan en actividades organizadas por IST en regiones

Si el Directorio directamente o mediante contratación de asesoría externa, evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités, indicando los procedimientos que se hubieren implementado para el mejoramiento continuo de su funcionamiento, señalando la periodicidad con la cual se evalúa ese desempeño y se revisan y actualizan esos procedimientos.	IST aplica anualmente una Autoevaluación de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, la que se encuentra disponible en Transparencia de nuestro sitio web corporativo (https://ist.cl/transparencia). Hasta el momento el Directorio no ha considerado necesario la contratación de asesoría externa para la evaluación del desempeño y funcionamiento del Directorio.
Si contempla expresamente la determinación del número mínimo de reuniones ordinarias, el tiempo promedio mínimo de dedicación presencial y remota a las mismas, y la antelación con la que se debe remitir la citación y los antecedentes necesarios para la adecuada realización de aquéllas, reconociendo las características particulares de la entidad así como también la diversidad de experiencias, condiciones y conocimientos existentes en el Directorio, según la complejidad de las materias a tratar.	IST contempla una programación periódica de las sesiones ordinarias del Directorio y de sus respectivos Comités, en consideración a la naturaleza y complejidad de las materias que deben ser abordadas. Asimismo, las citaciones y los antecedentes necesarios para cada sesión son remitidos con la debida anticipación, permitiendo a los directores disponer del tiempo necesario para su revisión y análisis. El funcionamiento del Directorio reconoce la diversidad de experiencias, conocimientos y trayectorias de sus integrantes y, en el caso particular de las mutualidades de empleadores, esta diversidad se encuentra además reflejada en la composición paritaria del Directorio, integrado por representantes de las entidades empleadoras y de los trabajadores, lo que favorece la incorporación de distintas visiones e intereses en la deliberación y toma de decisiones
Si cuenta con un sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente, a: Las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión de Directorio, o equivalente, indicando la extensión temporal del registro histórico de tales actas y documentos; La minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en cada sesión y los demás antecedentes que se presentarán en la misma o adicionales necesarios para su preparación; Un sistema o canal de denuncias que se hubiere implementado. El texto definitivo del acta de cada sesión, indicando el plazo posterior a la respectiva sesión en que esa acta se encuentra disponible para su consulta.	Actualmente, IST no dispone de una plataforma tecnológica que permita a los integrantes del Directorio acceder de manera remota y permanente a la totalidad de las actas y antecedentes de las sesiones. No obstante, con el propósito de asegurar un adecuado funcionamiento del Directorio, las citaciones y la documentación correspondiente a cada sesión son remitidas oportunamente a sus integrantes mediante medios electrónicos, quedando los antecedentes y presentaciones asociados a cada sesión incorporados como anexos de las respectivas actas. Asimismo, el Directorio recibe periódicamente información relativa al funcionamiento del canal de denuncias y a las resoluciones adoptadas respecto de las materias que corresponda conocer, en conformidad con los procedimientos internos vigentes.
Identificación de las principales actividades que el comité haya desarrollado durante el año. Adicionalmente, deberá presentarse en caso de existir un informe de gestión anual del comité.	Principales actividades del Comité de Gestión: Revisión de los EEFF de IST Revisión del flujo de caja de IST; informe de estado de cobranza a entidad empleadoras, entre otros.

	Estado de las Inversiones de IST Revisión Informe de Auditoría Externa Principales actividades del Comité de Estrategia, Prevención y Aspectos Técnicos: Cumplimiento de las metas, de la planificación de las actividades de Prevención y evaluar sus resultados y verificar el otorgamiento de las demás prestaciones de la Ley N° 16.744. Revisión estado de Gestión Preventiva; Siniestralidad, Estado del programa de Capacitaciones; Campañas Preventivas; Accidentes Fatales y graves. Revisión de los Protocolos Ministeriales vigentes de agentes de riesgos en la Salud Laboral. Principales actividades del Comité de Auditoría: Revisión avances Plan Anual Auditoría Revisión de las prestaciones que otorga IST Revisión del avance Plan Anual de Prevención, Circular N° 3775/2024. Principales actividades del Comité de Riesgos: Revisión y análisis de comportamiento de riegos financieros y operacionales de IST Revisión y análisis de la actualización de los manuales y políticas en gestión de riesgos Revisión del Informe de Pruebas de estrés de mercado, de liquidez, de crédito y técnico. Hechos relevantes acaecidos durante el año 2025 y reportados a Suseso. Actualización Política de Compras y Adquisiciones
Las políticas que se hubieren implementado para la contratación de asesorías y los gastos en que haya incurrido el comité respectivo durante el ejercicio por este concepto.	Para el período 2025, los Comités del Directorio no consideraron la contratación de terceros
La periodicidad con la cual el comité respectivo sesiona y reporta al Directorio. Se deberá explicitar si la entidad adopta o adhiere a códigos de buen gobierno corporativo emanados de organismos públicos o privados nacionales o extranjeros, especificando a cuáles e indicando qué principios o prácticas de esos códigos no son adoptadas y las razones por las que la entidad tomó esa decisión. En caso que corresponda, se deberá indicar la URL donde se	Los Comités reportan al Directorio en la sesión posterior a su realización. IST desarrolla su gobierno corporativo conforme al marco legal y regulatorio vigente en Chile para las mutualidades de empleadores de la Ley N°16.744. En este contexto, la Institución da cumplimiento a la Ley N°16.744, al Decreto Supremo N°285, a sus Estatutos Sociales, a las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social y a las demás normas aplicables en materia de gobierno corporativo. Dada la naturaleza altamente regulada del

encuentre disponible el reporte preparado por la entidad que da cuenta de la adopción del código de buen gobierno corporativo.	sistema de mutualidades, las principales prácticas de buen gobierno corporativo adoptadas por IST emanan directamente de la legislación y regulación chilena vigente, las que constituyen el principal marco de referencia para su actuación.
Si cuenta con programas de divulgación de información y capacitación permanente para el personal respecto de las políticas, procedimientos, controles u otros implementados para la gestión de riesgos.	IST cuenta con la plataforma IST Educa, mediante la cual se difunden contenidos y se realizan capacitaciones al personal sobre las políticas, procedimientos y controles asociados a la gestión de riesgos.
Si cuenta con procedimientos para establecer un Plan de Sucesión, el cual incorpore la identificación entre los trabajadores de la entidad u otros externos, a potenciales reemplazantes del gerente general y demás ejecutivos principales. Deberá señalar si ese Plan de Sucesión permite reemplazar oportunamente al gerente general y demás ejecutivos principales, y traspasar sus funciones e información relevante, ante su ausencia imprevista, minimizando el impacto que ello tendría en la organización.	Es atribución del Directorio nombrar y remover al Gerente General y fijarle su remuneración. También es atribución del Directorio nombrar y remover a proposición del Gerente General, al Fiscal y a los Gerentes de Áreas. Para nombrar gerencias vacantes, el Directorio o a quien delegue identifica, tanto entre colaboradores internos como externos, a los mejores candidatos pudiendo ser de forma directa o a través de empresas de head hunter.
Si cuenta con procedimientos para que el Directorio revise las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, indicando la periodicidad con la cual se realizan esas revisiones e informando si para esos efectos contempla la asesoría de un tercero ajeno a la entidad.	El Directorio revisa de forma periódica las estructuras y políticas salariales utilizando estudios de remuneraciones de Chile. A la fecha IST no ha contemplado la asesoría de terceros para estos efectos

Anexo II. Información Complementaria de Personas

Tabla 28. Número de personas por nacionalidad, diferenciado por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones año 2025

Nacionalidad	Alta gerencia		Gerencia		Jefatura		Fuerza de ventas		Administrativo		Auxiliar		Profesionales		Técnico	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Argentina													1	3	3	
Boliviana													2	1	3	
Chilena	12	21	28	34	77	43	11	8	150	34	19	41	459	371	402	241
Colombiana			1								2		14	6	3	
Cubana													2	2		
Ecuatoriana													5		1	
Peruana					1								1	1	3	
Salvadoreña															1	
Venezolana						1	1		5			3	12	2	1	

Tabla 29. Número de personas por rango de edad, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones año 2025

Rango etario	Alta gerencia		Gerencia		Jefatura		Fuerza de ventas		Administrativo		Auxiliar		Profesionales		Técnico	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Menos de 30 años					8	1			13	2	5	7	83	54	105	19
Entre 30 y 40		5	6	7	39	20	6	2	50	7	6	13	282	197	190	63
Entre 41 y 50	3	11	13	14	20	12	1	2	37	7	3	6	80	71	65	43
Entre 51 y 60	8	1	8	10	7	6	3	2	36	7	4	7	37	42	41	79
Entre 61 y 70		4	2	3	4	4	2	1	18	8	3	10	13	19	13	36
Más de 70 años	1					1		1	1	3		1	1	3		1

Tabla 30. Número de personas por antigüedad en la organización, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones año 2025

Rango etario	Alta gerencia		Gerencia		Jefatura		Fuerza de ventas		Administrativo		Auxiliar		Profesionales		Técnico	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Menos de 3 años		2	1	3	15	7	4	5	34	6	12	14	217	157	176	83
Entre 3 y 6 años	4	1	3	4	13	5	3		29	4	2	10	96	74	71	33
Entre 6 y 9 años	1	2	6	3	13	10	1		14	2		3	52	40	24	23
Entre 9 y 12 años	1	5	5	6	7	6	2	2	14	5	1	2	35	32	36	27
Más de 12 años	6	11	14	18	30	16	2	1	64	17	6	15	96	83	107	75

Formalidad laboral

Tabla 31. Personas con contrato a plazo indefinido, plazo fijo y honorarios separado por sexo año 2025

Tipo de contrato	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Indefinido	1.158	57%	776	38%	1.934	95%
Plazo fijo	59	3%	36	2%	95	5%
Honorarios	0	0%	0	0%	0	0%

Adaptabilidad laboral

Tabla 32. Número de personas con jornada ordinaria de trabajo y con jornada a tiempo parcial año 2025

Tipo de jornada	Jornada completa	% Jornada completa	Jornada parcial	% Jornada parcial	Total
Femenino	1.173	58%	44	2%	1.217
Masculino	729	36%	83	4%	812
Total	1.902	94%	127	6%	2.029

Tabla 33. Número de personas con adaptabilidad laboral año 2025

Adaptabilidad laboral	Femenino	Masculino	Total
Personas que se acogen a teletrabajo	11	2	13
% Personas que se acogen a teletrabajo	0,54%	0,10%	0,64%

Permiso postnatal

Tabla 34. Promedio de días de postnatal utilizados por cargo año 2025

Cargo	Femenino	Masculino
Alta gerencia		
Gerencia		
Jefatura	84	
Fuerza de venta		
Administrativo	84	
Auxiliar		
Profesionales	84	
Técnico	84	

Anexo III. Información Complementaria de Proveedores

Pago a proveedores

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, evaluando aspectos en calidad y sostenibilidad del servicio.
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.

Tabla 35. Facturas pagadas a proveedores año 2025

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	16.449	10.741	1.686	0
Entre 31 y 60 días	15.759	21.439	1.285	0
Más de 61 días	6.076	9.040	757	0
Total	38.284	41.220	3.728	0

*La base considera 2.060 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.

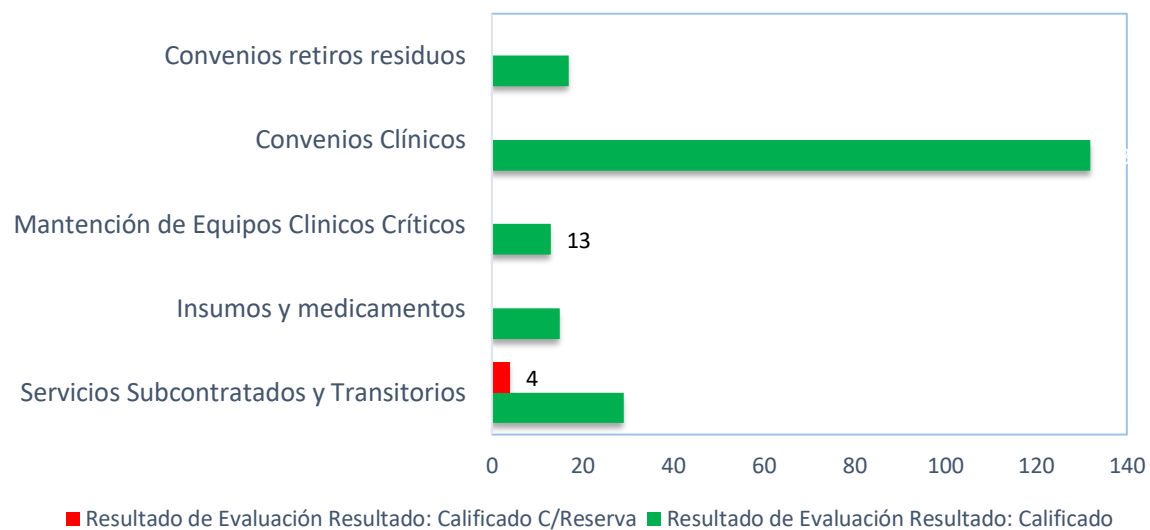
Durante el año 2025 no existen pagos de intereses por mora o retardo en el pago de facturas.

Evaluación de proveedores

Tabla 36. Tabla evaluación de proveedores por servicio año 2025

Tipo de servicio	Total servicios y/o productos evaluados	Resultado de Evaluación		Promedio Evaluación/2025
		Resultado: Calificado	Resultado: Calificado C/Reserva	
Servicios Subcontratados y Transitorios	33	29	4	2,61
Insumos y medicamentos	15	15	0	2,44
Mantenimiento de Equipos Clínicos Críticos	13	13	0	2,86
Convenios Clínicos	132	132	0	2,91
Convenios retiros residuos	17	17	0	2,89
Total	210	206	4	

Gráfico 22. EVALUACIÓN DE PROVEEDORES AÑO 2025



Anexo IV. Información Complementaria GRI

Tabla 37. Matriz de puntos de contacto con nuestros grupos de interés año 2025

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 38. Monto pagado a AFP año 2025

Administradora de fondos de pensión	Monto pagado a cada administradora
AFP Modelo	\$104.823.832
AFP Plan Vital	\$56.636.858
AFP ProVida	\$49.972.694
AFP Uno	\$43.833.892
AFP Capital	\$71.374.977
AFP Cuprum	\$55.802.400
AFP Habitat	\$95.938.199
EX IPS	\$104.823.832
Total	\$478.382.852

ÍNDICE GRI

Tabla 39. Índice contenidos GRI

Estándar GRI	Indicador GRI	N° de página
GRI 2 Contenidos Generales	2-1 Detalles de la organización	4
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Solo IST
	2-3 Período de informe, frecuencia y punto de contacto	4
	2-4 Actualización de la información	N/A
	2-5 Verificación externa	N/A
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras	11
	2-7 Empleados	100
	2-8 Trabajadores que no son empleados	N/A
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	42-43-46
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	43
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	42
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	45-46
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	47
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Este reporte es revisado y aprobado por el directorio
	2-15 Conflictos de interés	51
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	51
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Sin registro
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	51
	2-19 Políticas de remuneración	Sin registro
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Sin registro
	2-21 Ratio de compensación total anual	Sin registro
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	52
	2-28 Afiliación a asociaciones	82-84-85

	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	14-15
	2-30 Convenios de negociación colectiva	68
GRI 3	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	16
Temas Materiales	3-2 Lista de temas materiales	16
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	
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	105
	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	50
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	50
	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 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	79
	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	Sin registro
	303-5 Consumo de agua	78
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	74-75
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	76-77
	306-5 Residuos destinados a eliminación	76-77
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	N/A
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	102
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Todos reciben los mismos beneficios, excepto alimentación para jornadas menores a 4,5h/día.
	401-3 Permiso parental	71
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	61
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	61
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	13-17-20-23-24
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	69
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	64-65-66
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	69-70-71-83-84

	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	61
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	61
	403-9 Lesiones por accidente laboral	61
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	61
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	66
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	63
	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	Directorio titular: 6 hombres y 2 mujeres
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Sin registro
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 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	83-84-85
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	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 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	51
--------------------------------------	---	----

ÍNDICE SASB

Tabla 40. Índice contenidos SASB

N°	Indicador SASB	Descripción
1	(1) Total de energía consumida, (2) Porcentaje de electricidad de la red y (3) Porcentaje de renovables	79 IST monitorea el consumo energético de sus instalaciones. Durante 2025 registró un consumo total de 34.392 GJ, equivalente a 9.553.333 kWh, de los cuales el 51,0% provino de fuentes renovables.
2	Cantidad total de residuos médicos, porcentaje a) incinerado, b) reciclado o tratado, c) vertido	75 Durante 2025, IST gestionó 59.447 kg de residuos médicos.
3	Cantidad total de: 1) residuos farmacéuticos peligrosos, y 2) no peligrosos, porcentaje a) incinerado, b) reciclado o tratado, y c) vertido	76 Del total de residuos médicos: 58.977 kg correspondieron a residuos farmacéuticos peligrosos, mientras que 470 kg correspondieron a residuos farmacéuticos no peligrosos.
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	51 IST cuenta con una Política General de Seguridad de la información, Ciberseguridad y Protección de datos.
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	51 No hubo filtraciones de datos
6	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la seguridad y la privacidad de los datos	51 No hubo pérdidas monetarias
7	Descripción de políticas y prácticas para gestionar el número de recetas emitidas para sustancias controladas	19 Ist cuenta con un Procedimiento de Dispensación de Medicamentos en la Red de Salud IST

8	Descripción de políticas o iniciativas para garantizar que los pacientes estén adecuadamente informados sobre el precio antes de someterse a un procedimiento	No aplica
9	Análisis de la forma en que se pone a disposición del público la información sobre los precios de los servicios	No aplica
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	No aplica
11	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de días de ausencia, restringidos o transferidos (DART)	61 Durante 2025 IST registró 36 accidentes de trabajo, una tasa de accidentabilidad de 1,76% y 590 días de subsidio asociados a accidentes laborales.
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	Médicos: Tasa de rotación involuntaria: 0,93% - Voluntaria: 1,32% Profesionales de la salud no médicos: Tasa de rotación involuntaria: 7,11% Voluntaria: 4,11% Otros empleados: Tasa de rotación involuntaria: 4,4% - Voluntaria: 4,4%
13	Descripción de las actividades de contratación y retención de talentos para los profesionales de asistencia sanitaria	63 Procedimiento para el Reclutamiento y Selección de Personas para cargos en IST - Procedimiento de Capacitación de Personal IST – Plan anual de inducción con cursos específicos para el personal de salud.
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	No se han identificado cambios en la tasa de morbilidad y mortalidad asociadas al cambio climático
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)	No aplica
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	No aplica

