

MEMORIA INTEGRADA 2012





Aspiración

Ser reconocidos como el referente en prevención y salud ocupacional, desarrollando una acción preventiva valorada por el cliente y asumiendo un rol social trascendental.



SEGURIDAD

Vivirla dando el ejemplo en cultura preventiva, siendo consecuentes con nuestra esencia como mutualidad.



SENTIDO DE URGENCIA

Adelantarse a las necesidades de nuestros clientes internos y externos, teniendo un ritmo de trabajo con sano sentido de urgencia.



TRABAJO EN EQUIPO

Colaborar estrechamente entre los trabajadores para alcanzar objetivos comunes.



HACERSE CARGO

Asumir las tareas y cumplir los compromisos hasta el final.



MERITOCRACIA

Potenciar el esfuerzo individual para lograr el reconocimiento y oportunidades de desarrollo al interior de la empresa.



INNOVACIÓN

Generar con creatividad nuevas ideas que potencien y agreguen valor a nuestras empresas afiliadas.

Índice

Alcance de la Memoria Integrada

pag. **12.**

1. Presentación
2. Grupos de interés y mecanismos de relacionamiento
3. Determinación de los temas materiales de la memoria

Perfil

pag. **19.**

1. Ruta del liderazgo
2. Modelo de negocio ¿Qué servicios entrega la ACHS?
3. 2012: Implementación del Plan Estratégico
4. Contexto de sostenibilidad
5. Presencia a nivel nacional: Red de agencias
6. Nuestros clientes
7. Nueva arquitectura de marca: construyendo una marca líder
8. Pertenencia a asociaciones y membresías
9. Aplicación de los Principios del Pacto Global
10. Participación en políticas públicas
11. Premios y reconocimientos

Capítulo I: Gobierno Corporativo, un sello de transparencia, eficiencia y competitividad

pag. **47.**

1. Introducción
2. Cambio en los estatutos
3. Cambios en prácticas de gobierno corporativo
4. Ética y transparencia



Capítulo II: Gestión del talento, desarrollando a los nuevos líderes**pag. 61.**

1. Nuevos valores ACHS: Pilares del cambio en la cultura interna de la Asociación
2. Reclutamiento y selección
3. Gestión por desempeño
4. Caracterización de nuestros colaboradores
5. Beneficios
6. Voluntariado Corporativo
7. Programas de formación y desarrollo
8. Relaciones laborales
9. Prevención interna
10. Encuesta de clima laboral

Capítulo III: Crear una cultura de prevención, un compromiso con nuestro país**pag. 85.**

1. Significado de disminución en tasa de accidentabilidad en Chile
2. Principales cifras de empresas afiliadas
3. Modelo de gestión preventiva
4. Difundiendo la Cultura Preventiva

Capítulo IV: Gestión salud, un activo que nos distingue**pag. 107.**

1. Salud preventiva
2. Salud curativa
3. Hospital del Trabajador

Capítulo V: Gestión ambiental, en búsqueda de la eficiencia**pag. 125.**

1. Proyectos de eficiencia energética
2. Consumos nacionales de la ACHS
3. Gestión de residuos
4. Asesorías en medioambiente

Capítulo VI: Eficiencia operacional, en dirección hacia la excelencia**pag. 135.**

1. Principales transformaciones en la gestión económica de la ACHS
2. Principales resultados económicos
3. Reinversión en la empresa
4. Proveedores
5. Empresas relacionadas
6. Hechos relevantes

Anexos**pag. 151.**

1. Estados Financieros
2. Glosario de términos
3. Información complementaria
4. Tabla de contenidos GRI
5. Participantes en la entrega de contenidos
6. Capitales

ACHS en cifras

50%
de participación de mercado

2.318.475

trabajadores afiliados



42.358

empresas asociadas

96

centros de atención

22.395

planes preventivos para Pymes

150.878

trabajadores en
vigilancia médica

337.096

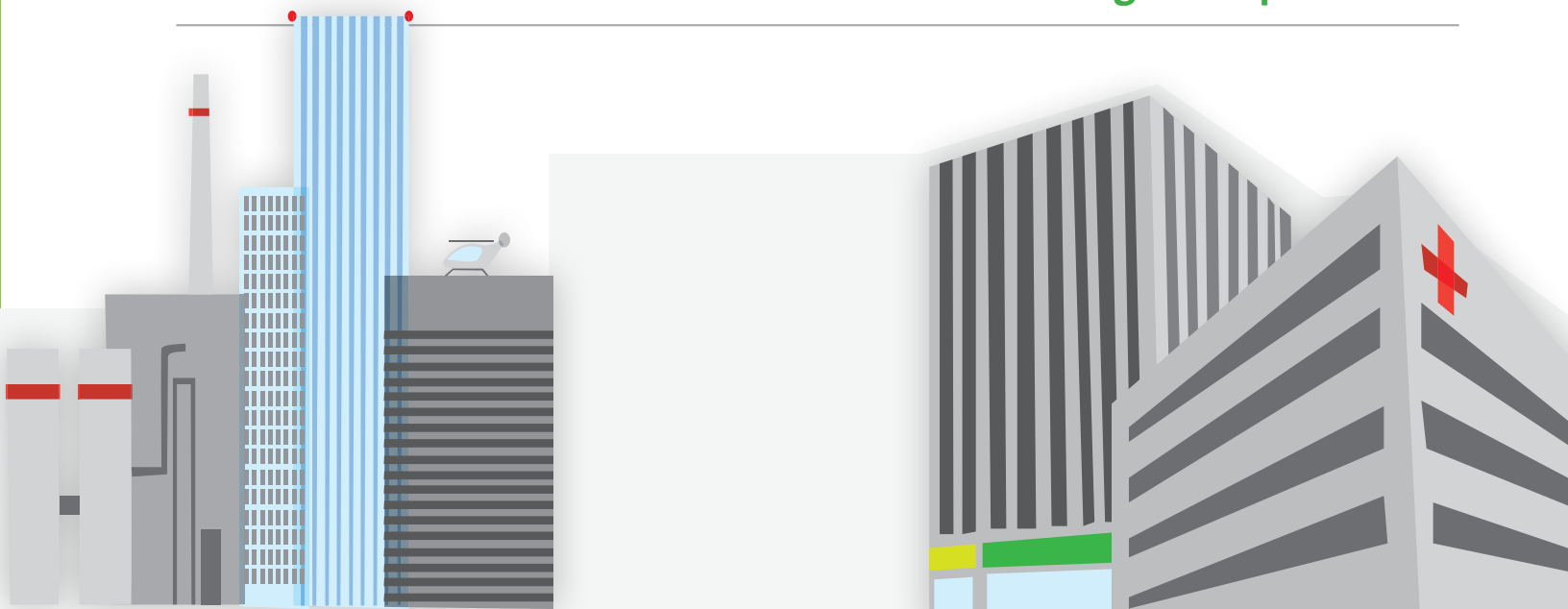
trabajadores capacitados

3.603

colaboradores

800

colaboradores con dedicación
exclusiva a gestión preventiva





Carta del Presidente

Pongo a vuestra disposición la primera Memoria Integrada de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), que resume los principales hitos y logros que la institución alcanzó durante el año 2012.

La ACHS, en su misión de velar por la seguridad, salud y calidad de vida de los trabajadores de nuestro país, como así también lograr mejorar los índices de productividad de las empresas de Chile, cumple un rol social trascendental. Como consecuencia de esta relación, decidimos fundir los contenidos de una memoria tradicional con los de un reporte de sostenibilidad. De este modo, buscamos transmitirle a nuestros grupos de interés una visión general del quehacer de nuestra institución y cómo éste incide en el bienestar de las personas y el cuidado del medioambiente.

Con 42.358 empresas adheridas y 2.318.475 trabajadores afiliados, a diciembre de 2012, la ACHS alcanzó un 50% de participación en el mercado de las Mutualidades. Esto conlleva una enorme responsabilidad, ya que las acciones emprendidas y los resultados que obtengamos, tienen un fuerte impacto en nuestra sociedad.

Producto de lo anterior, y con la firme voluntad de fortalecer su contribución al desarrollo social y económico de Chile, la Asociación se propuso trabajar firmemente en acelerar el ritmo de descenso de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Por esta razón, el Plan Estratégico institucional, amparado en un estricto sello de transparencia, eficiencia y búsqueda de mayor competitividad, se planteó el objetivo de bajar la tasa de accidentabilidad a un 4% al cierre del año 2014, buscando cumplir un año antes la meta país.

Con orgullo podemos informar que entre nuestras empresas asociadas la tasa de accidentabilidad alcanzó un nivel mínimo histórico de 4,57% a diciembre del 2012 (14% de reducción en un año), medida como promedio de los últimos 12 meses móviles. Esta cifra permitió evitar que 16.900 de nuestros trabajadores afiliados se accidentaran en el último año, situándonos muy cerca de la meta que nos hemos propuesto.

Durante al año 2012 se puso en operación nuestro nuevo Modelo de Gestión Preventiva, núcleo del éxito alcanzado en la reducción del número de accidentes. Con el objetivo claro de crear una sólida cultura preventiva en las distintas empresas adheridas, diseñamos una metodología de gestión operacional muy profesional, la que soportada por ejes de apoyo técnicos, como la especialización de la acción preventiva por sector económico, la segmentación por tamaño y nivel de desarrollo preventivo, la capacitación como base del cambio conductual y la incorporación de la mirada psicosocial, permitieron dar un paso relevante en la forma de gestionar y apoyar la prevención de accidentes profesionales en nuestro país.

Teniendo muy presente que la capacitación es la variable que mayor impacto tiene en una adecuada prevención de accidentes laborales, durante el 2012 capacitamos a 337.096 trabajadores a lo largo de todo el país, lo que representa aproximadamente un 80% de aumento respecto al año anterior. Para ello, ha sido muy importante la alianza establecida con INACAP, que ha contribuido a potenciar la capacidad docente y la efectividad formativa hacia los trabajadores, además de nuestra eficiencia operacional respecto a la cobertura del programa de capacitación.

Por su parte, producto de un significativo esfuerzo de profesionalización, fortalecimiento y priorización de nuestras áreas estratégicas, se renovó un tercio de la dotación global de colaboradores de la ACHS, permitiéndonos crecer en más de un 50% en nuestro equipo de especialistas en prevención.

Asimismo, con el objeto de homogeneizar y elevar el nivel de servicio a nuestros clientes a lo largo del país, se perfeccionaron los modelos de salud y de atención comercial.

En materia de salud, se pusieron en práctica estrictos protocolos de atención médica que regulan nuestra atención ambulatoria, incrementamos la cobertura del programa de vigilancia médica, orientado a evitar enfermedades profesionales, alcanzando a 150.878 trabajadores, al mismo tiempo se homologó la infraestructura de los distintos centros de salud a nivel nacional y se definieron normas para el traslado, admisión, calificación y derivación de pacientes en la red nacional, incluyendo nuestro principal centro de referencia, el Hospital del Trabajador.

El nuevo modelo de atención comercial, aplicado a través de los 96 centros de atención desde Arica a Punta Arenas, prioriza la segmentación de nuestras empresas afiliadas por rubro económico, tamaño de empresa y nivel de criticidad en materia de accidentabilidad laboral; ofreciendo una atención más especializada, más cercana y con mayor agilidad en la respuesta a sus requerimientos.

Conscientes de la responsabilidad ética y profesional que implica administrar prudentemente los recursos que las distintas empresas confían en nosotros, uno de los principales ejes estratégicos ha sido y seguirá siendo la eficiencia. La ACHS alcanzó durante el año 2012 un margen operacional de 7%, el que implicó un esfuerzo muy relevante en materia del correcto uso de los recursos, permitiéndonos abordar adecuadamente los múltiples desafíos en materia de inversión en prevención, salud y constitución de las reservas de pensiones y médicas exigidas.

Durante el ejercicio 2012, en línea con nuestro estricto marco de transparencia y control organizacional, implementamos importantes cambios en materia de Gobierno Corporativo. Por una parte, desarrollamos un código de buenas prácticas de gobierno, el cual define claramente las atribuciones del Directorio y la administración, regula los potenciales conflictos de interés y norma

el rol y deberes de los Directores, entre otras materias. A su vez, se conformaron cuatro Comités de Directores, integrados cada uno de ellos por Directores y expertos externos de reconocida trayectoria. Finalmente, fueron aprobados por la Junta de Asociados los nuevos estatutos de la ACHS, donde redefinimos la forma cómo deben ser elegidos los Directores en representación de las empresas y limitamos a un máximo de dos períodos su permanencia (seis años en total), avanzando significativamente hacia un proceso que asegure la alternancia, la transparencia exigida y una mejor asignación de responsabilidades.

En el marco de una gestión sustentable y socialmente responsable, la ACHS suscribe los 10 principios de Pacto Global, y los aplica a través del desarrollo de diversas iniciativas en apoyo de cada uno.

Nos sentimos satisfechos con los resultados obtenidos, pues son fruto del fuerte trabajo que hemos desarrollado junto a nuestras empresas y trabajadores afiliados. Sin embargo, todavía falta un importante camino por recorrer en el desarrollo de una verdadera cultura preventiva, la que sólo será posible instalar con el compromiso de los distintos actores involucrados: las Mutualidades, donde la ACHS sabemos que juega un rol determinante, siendo responsables de liderar y coordinar este esfuerzo; el Gobierno y el poder legislativo, a través de una permanente y correcta revisión de la ley y su marco jurídico; el empresariado, que debe comprender que gestionar adecuadamente la seguridad laboral no sólo es una obligación legal y deber ético, sino que es un eje fundamental para lograr incrementos en la productividad; y, por cierto, los propios trabajadores, quienes deben seguir evolucionando hacia una cultura de mayor autocuidado y responsabilidad respecto de su propia seguridad.

La Asociación Chilena de Seguridad seguirá concentrando sus esfuerzos en instalar una cultura preventiva transversal, en la cual la protección de la salud, el respeto a la vida humana y el cuidado del medioambiente, sean valores intransables y actitudes arraigadas en la vida cotidiana de todos los chilenos.



Fernán Gazmuri Plaza
Presidente del Directorio



Entrevista del Gerente General

Cristóbal Prado F.

¿Cuáles fueron los principales logros en los objetivos estratégicos?

En materia de objetivos cuantitativos, los principales logros estuvieron centrados, por una parte, en el desarrollo de un nuevo modelo de gestión preventiva. Esto nos permitió, junto a las empresas y trabajadores afiliados, bajar significativamente la tasa de accidentabilidad, la que alcanzó a diciembre del 2012 a un 4,57%, medida como promedio de los últimos 12 meses móviles.

En segundo lugar, logramos seguir avanzando hacia una gestión financiera eficiente, lo que es un imperativo no sólo profesional, sino ético, ya que administramos recursos de muchas organizaciones y sus trabajadores. De esta manera, hemos podido contar con los recursos necesarios para invertir fuertemente en prevención; en concreto, incrementamos de manera importante nuestra dotación de expertos en terreno, incrementamos en 80% el número de trabajadores capacitados, alcanzando a cerca de 340.000, y logramos generar más de 22.000 planes de prevención en nuestras empresas Pymes, entre otros aspectos.

Respecto de los objetivos cualitativos que corresponden a los ejes transformacionales, ¿cómo se avanzó en el 2012?

Los ejes transformacionales soportan nuestro cambio cultural. Son aquellas conductas o formas de trabajo que debemos adoptar decididamente para lograr las metas cuantitativas. En ese sentido, la orientación al cliente (servicio y resultados), la gestión del talento y la administración eficiente de los recursos son la base de nuestra nueva cultura organizacional.

No cabe duda que hoy somos una institución que se administra bajo los más estrictos indicadores de gestión y eficiencia. También hemos avanzado en el acercamiento hacia los clientes y nos mueve una total convicción por contar con las personas más talentosas para llevar adelante los desafíos institucionales.

Sin embargo, la instalación de una nueva cultura en una organización no se logra en uno o dos años; estamos conscientes que aún tenemos brechas en los tres ejes y nos queda mucho camino por recorrer. Por esto, a través de los distintos comités de administración estamos monitoreando y gestionando los avances en cada uno de los ejes transformacionales.

¿Qué proyectos gestados por los comités de administración podríamos destacar para el 2012?

Me parece que los distintos Comités lograron avanzar en muchos frentes, destacaría los siguientes:

Comité de Talento:

- El proceso de modernización ha implicado un enorme desafío en materia de gestión de talentos, lo que entre otros aspectos ha redundado en un fuerte reclutamiento de buenos profesionales. Fuimos capaces de atraer a más de 1.000 personas, controlando que se hiciera bajo las exigencias de formación y actitud definidas.

- Diseñar y poner en práctica un modelo riguroso de evaluación de desempeño, en que todas las personas de la organización tuvieran un panel de metas cualitativas y cuantitativas, feedback formal a mediados de año y una evaluación a final de año exigente, clara y orientativa, fue un gran avance. Las horas asignadas por las jefaturas para perfeccionarse en el proceso de retroalimentación, alinear las distintas varas de evaluación, sentarse con sus equipos a compartir los logros y las brechas de desempeño, para luego construir la matriz de talento, fueron muy importantes.

- Logramos construir un modelo de gestión de compensaciones transparente y conocido. Para esto, debimos avanzar, a través de una metodología internacional, en la valorización de la totalidad de los cargos de la organización. De esta manera hoy la ACHS puede compararse en materia de compensaciones fijas e incentivos variables con distintas empresas del país de similares características (ventas, dotación, nivel de complejidad y cobertura geográfica), lo que permite definir, junto a las evaluaciones de desempeño y el potencial profesional, las posibles brechas salariales.

Comité de Cultura y Comunicación:

- Un aspecto fundamental ha sido la creación de una nueva cultura organizacional. Aquí el Plan Estratégico y nuestros nuevos valores corporativos son las variables claves del cambio. Es este Comité el encargado de diseñar las acciones tendientes a que cada colaborador de la ACHS viva diariamente nuestros valores y, a través de los principales líderes de la ACHS, todos quienes trabajamos en la empresa sepamos claramente hacia dónde va la institución, los logros que estamos obteniendo, los desafíos por alcanzar y el aporte de cada uno al cumplimiento de las metas. El esfuerzo comunicacional ha sido relevante en este camino.

Comité de Clientes:

- Reconocer que dentro de nuestras más de 42.000 empresas afiliadas hay empresas/ clientes de distintos tipos (tamaños, rubros, complejidades) ha sido muy importante, lo que ha redundado en la creación de distintos Modelos de Servicio, permitiéndonos atender de mejor forma las necesidades específicas de cada uno. Así nacieron los modelos pymes, preferentes y grandes clientes.

- Estamos conscientes que debemos seguir progresando en otorgar mejores niveles de servicio. Es por esto que en este Comité hemos diseñado dos ejes. Uno tiene que ver con la cultura de cliente interno, donde hemos diseñado la matriz de servicio cliente/ proveedor entre las distintas áreas de nuestra institución, con la finalidad que nos evaluemos internamente y gestionemos las brechas de servicio existentes, entendiendo la estricta necesidad de un buen servicio interno para que el cliente final sea bien atendido.

- Por otra parte, hemos diseñado un plan muy importante para conocer periódicamente el nivel de satisfacción por parte de las empresas, trabajadores y pacientes de la ACHS en materias de prevención, servicio y salud. Estos aspectos serán muy importantes dentro de nuestras evaluaciones de desempeño para el año 2013.

Comité de Prevención:

- A través de este Comité hemos fortalecido nuestro Modelo de Gestión de Prevención de riesgos. Aquí surgieron las ideas de segmentación y especialización preventiva (14 sectores económicos), la necesidad de hacer una transformación en el eje capacitación de la magnitud en que lo hemos hecho (rediseño de nuestra malla y plan operativo para capacitar 340.000 trabajadores), la necesidad de incorporar los aspectos psicosociales a nuestra gestión y el fortalecimiento de la prevención de enfermedades profesionales. No cabe duda que los focos de nuestro nuevo Modelo de Prevención han sido críticos para el logro alcanzado en materia de disminución de la tasa de accidentabilidad.

¿Qué dificultades han tenido que sortear para lograr las metas definidas?

En poco más de un año redefinimos todos los modelos de gestión (prevención, salud, comercial, red de agencias, finanzas), rediseñamos las políticas de administración, incorporamos más de 1.000 nuevos profesionales y generamos un nuevo plan estratégico, entre otros avances. Sabemos que algunos de estos cambios han tenido un impacto en nuestros clientes y en varias oportunidades probablemente no entregamos el servicio en la forma en que ellos demandaban. Hoy los resultados son muy positivos y estamos seguros que somos una organización preparada para enfrentar los desafíos que nos exigen nuestras empresas y trabajadores afiliados, pero debemos ser capaces de demostrarlo diariamente.

¿Cuáles son los temas que requieren una mayor atención respecto de su complejidad para lograr los cambios esperados?

Insisto en que instalar una nueva cultura organizacional requiere tiempo y mucha consistencia. Estamos avanzando bien y hemos hecho un esfuerzo institucional muy importante, especialmente con los 200 principales líderes, quienes son los grandes responsables de guiar, apoyar, motivar y gestionar a los colaboradores de la ACHS, pero debemos seguir muy enfocados en el plan diseñado.

En segundo término, atender satisfactoriamente a más de 42.000 empresas afiliadas es una tarea compleja. Requiere gente adecuada, procesos eficaces y modelos de operación muy bien diseñados. Es un desafío permanente y estamos conscientes de eso.

¿Qué tendencias globales en materia de prevención y/o cultura preventiva está mirando de cerca la ACHS para implementar mejores prácticas en su gestión?

Si bien hemos observado y aprendido de muchas buenas prácticas internacionales, nos hemos concentrado especialmente en el mercado norteamericano. Creemos que EE.UU. no sólo posee sistemas de gestión avanzados en seguridad laboral, sino que es líder en cultura preventiva, tanto en las empresas como en la comunidad en general.

Buscamos traer a nuestro país metodologías que nos permitan fortalecer una cultura de liderazgo en las jefaturas de las empresas y una mayor cultura de autocuidado en los trabajadores. Para eso, nos hemos aliado recientemente con BST (Behavioral System Technologies), una de las empresas líderes en el mundo en esta materia, con la cual esperamos avanzar aún más hacia una gestión preventiva de excelencia en nuestro país.

Hoy en día las empresas de clase mundial tienen un fuerte eje dentro de su estrategia para abordar la temática medioambiental ¿cuál es el foco de la ACHS en esta línea?

Aspiramos a ser una organización sustentable y permanentemente preocupada por cuidar el medioambiente, pues creemos que es parte integral de nuestra responsabilidad sobre el cuidado de las personas.

En ese sentido, nuestro foco interno es la eficiencia energética de nuestras instalaciones, abarcando aspectos asociados al diseño y modelación e incorporación de tecnología que permita una baja demanda energética, por ejemplo, iluminación LED, cielos radiativos, chiller- bombas de calor y otros. Es importante destacar que el Hospital del Trabajador cuenta con 56 paneles que generan el 100% del agua caliente sanitaria que éste consume durante los meses de verano.

De cara a nuestras empresas asociadas, ofrecemos asesorías en medioambiente, con el objeto de entregarles herramientas y consejos preventivos que les permitan incorporar los conceptos de Cuidado del Entorno y Seguridad en sus procesos.

En el futuro, tenemos el desafío de asumir mayores compromisos en materias medioambientales, implementando una política en esta materia, haciendo mediciones anuales de la “huella de carbono” y revisando los distintos ámbitos de nuestra operación, con miras a generar nuevos proyectos de eficiencia energética y desarrollo sustentable, implementando una política en esta materia, haciendo mediciones anuales de la “huella de carbono” y revisando los distintos ámbitos de nuestra operación, con miras a generar nuevos proyectos de eficiencia energética y desarrollo sustentable.

¿Qué desafíos vienen para el 2013?

Nuestro desafío permanente y prioritario es seguir bajando la tasa de accidentabilidad. Es la razón de ser nuestra organización, para lo que fuimos creados y sólo así cumpliremos adecuadamente nuestro rol social trascendental. Estamos proyectando alcanzar el 4% de tasa de accidentabilidad al mes de junio del 2013, por lo que nos plantearemos un nuevo desafío en esta materia. Ahora bien, no basta sólo con esto, también debemos trabajar firmemente en reducir la gravedad de los accidentes, medida a través de la tasa de siniestralidad temporal, la que esperamos reducir a 65 días por cada 100 trabajadores, desde los 76 a fines de 2012.

Creemos que debemos ser aún más exigentes en la medición de la tasa de accidentalidad en Chile, incorporando también en ésta los accidentes sin tiempo perdido. Tenemos que prevenir también los incidentes, a través de una gestión preventiva de excelencia.

Consecuentemente con lo anterior, debemos continuar invirtiendo aún más recursos en prevención y gestionarlos de mejor forma. El 2013 la ACHS invertirá MM\$ 41.200 en este ámbito.

Por otra parte, debemos seguir mejorando la calidad y cobertura de la capacitación que entregamos a los trabajadores. Este aspecto es determinante para fortalecer las conductas entre ellos, por lo que esperamos capacitar a 600 mil trabajadores el 2013.

Prevenir las enfermedades profesionales será un foco especial. Para eso, aumentaremos los programas de vigilancia médica, de manera de cubrir a 200.000 trabajadores expuestos a agentes y condiciones de riesgo en el ambiente laboral.

En cuanto a las más de 32.000 Pymes afiliadas a la ACHS, nos hemos propuesto lograr una cobertura total en visitas y programas de prevención. Hemos diseñado un modelo especial para ellas y los resultados obtenidos nos demuestran que están interesadas en desarrollarse en el ámbito de la seguridad laboral.

Por su parte, queremos que el Hospital del Trabajador siga su camino de consolidación como referente nacional e internacional en atención del trauma, quemados y rehabilitación integral. Estamos avanzando para convertirnos en el hospital más seguro del país, ser la primera red digital de atención de salud y certificarnos como el primer prestador sustentable ambientalmente. Tenemos que continuar formando y atrayendo a los mejores profesionales médicos, invirtiendo en la tecnología e infraestructura que permitan entregar a la comunidad afiliada una atención de salud de óptima calidad y costoeficiente y avanzar aún más hacia el desarrollo de la mejor práctica clínica y una gestión de excelencia.

Finalmente, en materia de clima organizacional, el 2012 logramos un buen índice de satisfacción, pero tenemos la intención y la obligación de profundizar este trabajo y que nuestros colaboradores sientan que la ACHS crecientemente les da mejores oportunidades de desarrollo. El desafío en este aspecto es seguir administrándonos en forma exigente y desafiante, pero siempre bajo un ambiente de colaboración y crecimiento.

Alcance de la Memoria Integrada

1. Presentación

[3.3] [3.2] Hace 10 años que la ACHS publica su reporte anual de sostenibilidad. En 2012, por primera vez, la empresa ha decidido integrar su reporte de sostenibilidad y su informe anual financiero (Memoria) en un único documento, denominado Memoria Integrada. De esta forma, la institución se une a las tendencias globales que siguen los reportes, cuyo objetivo va más allá de la unión de los documentos –financieros y no financieros- ya que buscan reflejar una gestión que incorpore todas las dimensiones del negocio, el análisis de riesgos y la generación de valor con una mirada estratégica de largo plazo.

[3.1] [3.9] La presente memoria informa la gestión de la ACHS comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, y en ella se han incorporado datos de los años anteriores con el fin de garantizar el principio de comparabilidad. En algunos casos se han hecho variaciones en la metodología del cálculo en comparación con años anteriores, cuyas precisiones se pueden encontrar al interior de la memoria.

[3.6] [3.7] [3.8] En términos de cobertura se incorporan los indicadores de gestión solamente de la ACHS. No se incluye a las empresas relacionadas ni a la Red de Clínicas Regionales, ya que la gestión de éstas no se encuentra integrada pues funcionan de manera autónoma.

[3.13] La Memoria Integrada no fue verificada externamente, sin embargo, los Estados Financieros fueron auditados por Deloitte.

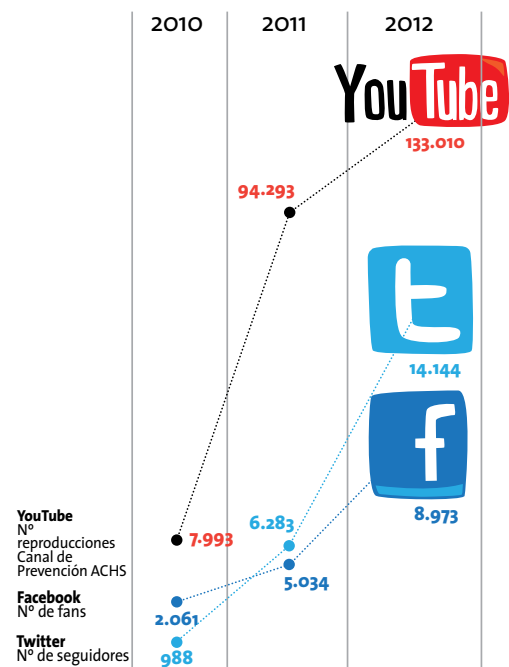
2. Grupos de interés y Mecanismos de relacionamiento **[4.14] [4.15] [4.16]**

Un aspecto fundamental para la ACHS es la relación con sus grupos de interés o *stakeholders*, ya que a través de ellos se promueve el desarrollo sostenible de la comunidad en la que está inserta, difundiendo entre ellos una cultura de prevención, razón de ser de la institución.

Con el objetivo de conocer sus expectativas y fomentar la transparencia y lazos de confianza, la ACHS mantiene un permanente diálogo con ellos a través de diversos medios, buscando perfeccionar cada vez más las relaciones y ampliando los canales de comunicación. Es por eso que durante el 2012 se trabajó en el desarrollo de una estrategia digital corporativa que facilitara la interacción con los distintos grupos de interés, así como la entrega oportuna de información, adaptada a sus necesidades y a través de los canales digitales más apropiados. En este contexto, se fortaleció el trabajo en redes sociales, se desarrollaron nuevos newsletters mensuales y se renovaron la Intranet, los sitios web de la ACHS y del Hospital del Trabajador. La principal innovación en el desarrollo de estos nuevos sitios web fue la mirada con la que se abordaron los proyectos. De hecho, la etapa inicial contempló entender y hacer un levantamiento de las necesidades de los distintos grupos de interés, constituyéndose como ejes centrales para el desarrollo de la arquitectura, navegación y contenidos.

Uno de los medios de relacionamiento más recientes en las empresas son las redes sociales, tales como Facebook, Twitter y Youtube. Cabe mencionar que la participación de la ACHS en estos medios se ha ido incrementando cada año, tal como se señala a continuación:

REDES SOCIALES ACHS



Asimismo, a partir de Octubre del 2012, la ACHS se incorporó a Pinterest, red social para compartir imágenes que permite a los usuarios crear y administrar, en tableros personales temáticos, colecciones de imágenes como eventos, intereses, hobbies y mucho más. En los tres meses de funcionamiento, se logró 181 seguidores.

Los siguientes canales, son los medios que utiliza la institución en forma permanente, para comunicarse con sus distintos grupos de interés:

STAKEHOLDERS	CANALES MASIVOS	CANALES SEGMENTADOS	CANALES PARTICIPATIVOS
Colaboradores	Diario ACHS, Intranet, Señal ACHS, mail corporativo.	Info RED, Pantalla de TV interna, Memoria y Reporte de Sostenibilidad	Visitas directorio y gerentes a agencias, Desayuno Gerente General, Reuniones avance Plan Estratégico y Fono Personas
Ente regulador y autoridades	Página web ACHS y web HT, ACHS en prensa	Memoria y Reporte de Sostenibilidad	Reuniones Directorio/Gerencia General/ Gerentes de Área
Empresas asociadas (Gran Cliente y Preferente)	Página web ACHS, web HT, Campañas de prevención, ACHS en prensa	Memoria y Reporte de Sostenibilidad, Newsletter InfoEmpresas, Revista "Vivir Sano y Seguro", Revista "El Orientador", Mundo ACHS	Reuniones y visitas de expertos y ejecutivos, Call Center ACHS, @prevencionACHS, Facebook/Prevención ACHS, youtube.com/prevencionACHS/pinterest.com/prevencionachs, Junta Anual de Asociados
Empresas asociadas (Pymes)	Página web ACHS, web HT, Campañas de prevención, ACHS en prensa	Comunidad Pymes, Call Center ACHS, Newsletter Mundo ACHS, Newsletter Pymes ACHS al Día, Revista "El Orientador", Revista "Vivir Sano y Seguro", Memoria y Reporte de Sostenibilidad	Expertos y ejecutivos ACHS, Plataforma Pyme, @prevencionACHS, Facebook/Prevención ACHS, youtube.com/comunidadpymes; pinterest.com/prevencionACHS/ Junta Anual de Asociados
Gremios Empresariales*	Página web ACHS, web HT, Campañas de prevención, ACHS en prensa	Memoria y Reporte de Sostenibilidad, revistas de gremios, Revista "El Orientador",	Reuniones Directorio/Gerentes de área/ Subgerencia de Relaciones Institucionales y RSE, @prevencionACHS, Facebook/Prevención ACHS, youtube.com/prevencionACHS, pinterest.com/prevencionACHS
Gremios y Sindicatos de Trabajadores*	Página web ACHS, web HT, Campañas de prevención, ACHS en prensa	Newsletter Mundo ACHS, Revista "El Orientador", Memoria y Reporte de Sostenibilidad	Reuniones Directores/Gerentes de Área y visitas de relacionadores laborales, Subgerencia de Asuntos de los Trabajadores, @prevencionACHS, Facebook/Prevención ACHS, youtube.com/prevencionACHS, pinterest.com/prevencionACHS
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad	Página web ACHS, web HT, Campañas de prevención	Newsletter Mundo ACHS, Revista "El Orientador", Memoria y Reporte de Sostenibilidad	Subgerencia de Asuntos de los Trabajadores, @prevencionACHS, Facebook/Prevención ACHS, youtube.com/prevencionACHS, pinterest.com/prevencionACHS
Proveedores	Página web ACHS y web HT	Memoria y Reporte de Sostenibilidad, Portal Proveedores (http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Paginas/Proveedores.aspx)	Subgerencia de Finanzas, @prevencionACHS, Facebook/Prevención ACHS, youtube.com/prevencionACHS, pinterest.com/prevencionACHS
Medios de Comunicación	Página web ACHS, web HT, Campañas de prevención	Comunicados de prensa, gestión de prensa, reuniones con periodistas, Memoria y Reporte de Sostenibilidad	Subgerencia de Comunicaciones, @prevencionACHS, Facebook/Prevención ACHS, youtube.com/prevencionACHS, pinterest.com/prevencionACHS
Comunidad en General	Página web ACHS, web HT, Campañas de prevención, ACHS en prensa	Revista Vivir Sano y Seguro, Página web Segurito (http://www.achs.cl/segurito/kids/), Memoria y Reporte de Sostenibilidad	@prevencionACHS, Facebook/PrevencionACHS, youtube.com/prevencionACHS, pinterest.com/prevencionACHS

La Gerencia de Asuntos Corporativos tiene una amplia oferta de material impreso y virtual, que va cambiando de acuerdo al público al que está dirigido. Éstos tienen el propósito de mantener informados a los trabajadores y a todas las empresas afiliadas. Se destaca que a partir de mayo de 2012, ACHS cuenta con un nuevo canal de información hacia los clientes: el newsletter "InfoEmpresa", un medio que comunica a través de correo, y que se envía de forma mensual, presentando temas sobre prevención, seguridad y salud ocupacional. Una nueva iniciativa que demuestra el compromiso de la institución con sus clientes y afiliados.



3. Determinación de los **temas materiales** de la memoria [3-5]

3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Para el proceso de determinación de la materialidad, se consideró el levantamiento de información primaria y el alineamiento a los estándares nacionales e internacionales que rigen la elaboración de memorias financieras e informes de sostenibilidad.

El ejercicio para identificar los temas y aspectos más importantes se sustenta en tres actividades principales:



A continuación se describen las tres etapas mencionadas que permitieron identificar los temas más relevantes en el marco del desarrollo y elaboración de la Memoria Integrada 2012.

3.1.1 VISIÓN DEL NEGOCIO: ENTREVISTAS A PRINCIPALES EJECUTIVOS

En el contexto de la elaboración de la primera Memoria Integrada de la ACHS, se realizaron entrevistas a gerentes de primera línea, con el fin de conocer la visión del negocio, el aporte al desarrollo sostenible, hitos y desafíos.

De manera de profundizar la información obtenida en las entrevistas iniciales, se efectuaron reuniones con distintas subgerencias y jefaturas, las cuales permitieron levantar los datos más concretos para la elaboración de esta memoria.

3.1.2 VISIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS: PROCESO DE CONSULTA

Con el fin de conocer las necesidades, preferencias y expectativas de los distintos públicos de interés con respecto a la definición de los temas relevantes para la memoria 2012, se realizó un proceso de consulta de *stakeholders*. Éste consistió en la evaluación del Reporte de Sostenibilidad 2011 de la ACHS, considerando los siguientes aspectos:

- > **Efectividad para comunicar intervenciones de la ACHS y sus colaboradores.**
- > **Capacidad de dar respuesta a las expectativas de los stakeholders en cuanto a la evolución de las acciones socialmente responsables de la ACHS.**
- > **Identificación de fortalezas y debilidades.**

Junto a lo anterior, se buscó identificar temas a informar en el Reporte 2012.

La metodología consistió en el análisis a partir de la aplicación de seis focus group y entrevistas en profundidad con un total de 63 participantes, 25 empresas representativas de clientes y proveedores (más el Sistema de Empresas Públicas- SEP), seis asociaciones empresariales, cuatro sindicatos y seis ONG. El detalle de las entidades representadas, se puede ver información complementaria, página 198.

PRINCIPALES TEMAS Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS [4.17]

GREMIOS EMPRESARIALES

- ▶ Describir la gestión que se hace con los sindicatos.
- ▶ Profundizar en el análisis de los principios de Pacto Global.
- ▶ Explicar cómo se realizará el desafío de incorporación de trabajadores independientes, Pymes y microempresas.
- ▶ Dar mayor relevancia del compromiso social externo: discapacidad, trabajo adolescente.
- ▶ Incorporar información desagregada por tamaño de empresa.
- ▶ Incorporar mayor información del trabajo con Pymes.

EXPERTOS RSE Y ONG

- ▶ Explicitar los problemas que tuvieron durante el 2012.
- ▶ Establecer metas y compromisos.
- ▶ Reflejar la trazabilidad de los indicadores y su vínculo con la estrategia.
- ▶ Destacar la importancia de llegar a la meta del 4% y cómo lograr que las empresas lo consigan.
- ▶ Reflejar el impacto del tema seguridad para el desarrollo del país.
- ▶ Explicitar los conflictos.
- ▶ Desarrollar los temas que se hacen a nivel externo: discapacidad y trabajo infantil.
- ▶ Mostrar cómo se reflejan valores de la ACHS en el día a día.

PROVEEDORES

- ▶ Explicar qué es lo que diferencia a la ACHS de la competencia.
- ▶ Explicitar el compromiso con “todos” los proveedores.
- ▶ Explicar cuál es la estrategia y trato que tendrán con ellos.
- ▶ Explicar de mejor forma el por qué la meta es un 4%, ¿cómo la fijaron? y ¿cómo la lograrán?
- ▶ Con respecto a la salud: explicitar la calificación de los médicos y su tecnología, ya que con ello se pueden salvar vidas.

EMPRESAS ASOCIADAS (GRAN CLIENTE, PREFERENTE Y PYME)

- ▶ Entregar mayor información de acciones hacia la comunidad y al medio ambiente.
- ▶ Destacar lo que se ha realizado en cultura y arte.
- ▶ Nombrar la incorporación de salud mental en agencias.
- ▶ Explicar de mejor forma a quién va dirigido el reporte.

COMITÉS PARITARIOS, GREMIOS Y SINDICATOS DE TRABAJADORES

- ▶ Respecto a directores y representantes de los colaboradores: Explicar ¿cómo se eligen? ¿Cuál es su posición ante los cambios que se realizan en la organización?
- ▶ Respecto al Compromiso social: explicar lo que se ha realizado sobre: formación de los niños, prevención y primeros auxilios en todos los colegios.
- ▶ Respecto a las actividades con los comités paritarios: nombrar cuántos hay constituidos y cuántos están activos.
- ▶ Hablar más de salud ocupacional y enfermedades profesionales, no sólo de bajar la tasa.
- ▶ Explicitar cómo se hacen cargo de enfermedades profesionales en el sector servicios.

COLABORADORES

- ▶ Dar mayor presencia en la Memoria al Gerente General.
- ▶ Explicar el trabajo realizado con los sindicatos y gremios.
- ▶ Describir el impacto que tiene en el país la labor realizada por la ACHS.
- ▶ Informar más indicadores sobre las prestaciones y servicios que se entregan: atenciones, visitas, capacitaciones, evaluaciones, vigilancia, rehabilitaciones, etc.
- ▶ Informar en que se reinvierten los excedentes.



3.1.3 ALINEAMIENTO A LOS PRINCIPIOS DEL IIRC, ESTÁNDAR GRI, DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL Y REQUISITOS DE LA SUSESO.

[3.10] [3.11] En esta primera Memoria Integrada, se han seguido los lineamientos del programa piloto del Comité Internacional de Reportes Integrados (IIRC por sus siglas en inglés) que define a este tipo de informes como un documento que reúne y entrega información sobre la estrategia que tiene una organización, el desempeño económico, financiero, social y ambiental, su gobierno corporativo y sus perspectivas, las cuales crean valor en el corto, mediano y largo plazo.

PRINCIPIOS Y MÉTODOS DE LA MEMORIA INTEGRADA

Para sustentar una Memoria Integrada, el IIRC ha acordado los siguientes principios fundamentales: el enfoque estratégico, la conectividad de la información, la orientación al futuro, la capacidad de respuesta y la inclusión de los *stakeholders*. Asimismo se debe considerar como complemento tres ejes de suma importancia: información concisa, fiable y relevante.

Cabe destacar que según el IIRC, el contenido de un informe integrado debería incluir cinco elementos claves:

- Una visión general de la organización y el modelo de negocio.
- Un contexto de operación, incluyendo los riesgos y oportunidades.
- Objetivos estratégicos y destrezas para lograrlos.
- Gobierno y remuneración.
- Desempeño y perspectivas de futuro.

Es importante señalar que en el presente informe estos elementos están fundamentalmente vinculados entre sí.

La Memoria Integrada presenta el triple resultado (económico, social y ambiental), que cumple además con los requerimientos de la última guía del Global Reporting Initiative (GRI) G3.1 para la elaboración de reportes de sostenibilidad, cuyos protocolos técnicos se utilizaron en el levantamiento de datos. En este contexto, ha sido autocalificada nivel B, al priorizar aquellos indicadores que son materiales y estratégicos para la Asociación.

Asimismo, la memoria también constituye y declara la Comunicación de Progreso (COP, por sus siglas en inglés), una acción que confirma el compromiso que ha asumido la entidad desde el 2008, al dar cuenta de sus logros y esfuerzos los cuales apuntan a cumplir los Diez Principios que promueve el Pacto Global de Naciones Unidas. Para mayor detalle ver capítulo Perfil, página 42.

Cabe mencionar que el ente encargado de regular y fiscalizar la labor de la ACHS es la Superintendencia de Seguridad Social, Suseso, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dicha institución vela por el cumplimiento de la norma respectiva y garantiza el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias. Es así como la Suseso imparte instrucciones respecto a la publicación de las memorias anuales de las mutualidades.

3.2 TEMAS MATERIALES PARA LA MEMORIA INTEGRADA

De acuerdo a lo presentado anteriormente y con el fin de cumplir con el principio de materialidad, que implica determinar los temas relevantes para incluir en la Memoria Integrada, se ha analizado la información levantada en cada uno de los procesos descritos anteriormente. De esta forma, a través de los contenidos desarrollados en todo el documento, la ACHS da respuesta a las inquietudes de sus principales grupos de interés, así como también a las expectativas de la alta gerencia y la autoridad que rige su funcionamiento. En consonancia con los objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan Estratégico, la Memoria Integrada está estructurada en seis capítulos:

1. **GOBIERNO CORPORATIVO:** Un sello de transparencia, eficiencia y competitividad.
2. **GESTIÓN DEL TALENTO:** Desarrollando a los nuevos líderes.
3. **CREAR UNA CULTURA DE PREVENCIÓN:** Un compromiso con nuestro país.
4. **GESTIÓN SALUD:** Un activo que nos distingue.
5. **GESTIÓN AMBIENTAL:** En búsqueda de la eficiencia.
6. **EFICIENCIA OPERACIONAL:** En dirección hacia la excelencia.

El levantamiento de datos y la elaboración de la información de esta memoria fue responsabilidad de cada área a la que corresponden los antecedentes. Dicha información fue evaluada y publicada teniendo en cuenta la visión global de la organización y los temas más relevantes enunciados previamente.

DE MANERA DE FACILITAR LA LECTURA E IDENTIFICACIÓN DE CONTENIDOS DE ESTA MEMORIA, SE INCLUYEN LOS SIGUIENTES ELEMENTOS GRÁFICOS:

- CADA INDICADOR DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (G3.1) SE REFERENCIA ENTRE CORCHETES EN EL TEXTO QUE CORRESPONDA. LOS INDICADORES GRI SON DE DOS TIPOS:

Indicadores de Perfil, que se representan con **[4-1]** números

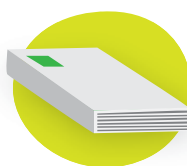
Indicadores de Desempeño, representados con **[LA1]** letras y números

PARA MAYOR INFORMACIÓN RESPECTO A INDICADORES GRI 3.1, VER ANEXO 4: TABLA DE CONTENIDOS GRI.

- ADEMÁS, PARA HACER REFERENCIA DENTRO DEL DOCUMENTO A LA GESTIÓN REALIZADA PARA CUMPLIR CON LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL, SE INCORPORA EL SIGUIENTE ÍCONO **<PG>**. PARA MAYOR DETALLE DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL, VER CAPÍTULO PERFIL, PÁGINA 42.

PARA MAYOR DETALLE DE LOS CONCEPTOS ABORDADOS EN ESTA MEMORIA, VER GLOSARIO EN PÁGINA 192.

CABE DESTACAR QUE LA MEMORIA INTEGRADA SE ENCUENTRA DISPONIBLE EN TRES FORMATOS:



Memoria completa impresa.



Memoria resumen impresa.



PDF en página web ACHS.



Perfil

La Asociación Chilena de Seguridad es una mutualidad privada y sin fines de lucro, administradora del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la Ley 16.744.

Se esfuerza diariamente para promover trabajos sanos y seguros en sus 42.358 empresas asociadas, otorgando servicios de excelencia en prevención de riesgos, medicina curativa y rehabilitadora y prestaciones económicas a 2.318.475 trabajadores pertenecientes a todos los sectores productivos del país, a través de una vasta red de centros preventivos y de salud.

1. Ruta del **liderazgo**

A lo largo de sus 54 años de existencia, la Asociación Chilena de Seguridad ha fortalecido y consolidado su liderazgo en el ámbito de la seguridad y la prevención de riesgos laborales. Basados en la excelencia y con miras a otorgar más y mejores servicios a sus afiliados, la Asociación ha trazado una ruta de logros que le permitirá seguir siendo la mutualidad número uno en prevención.

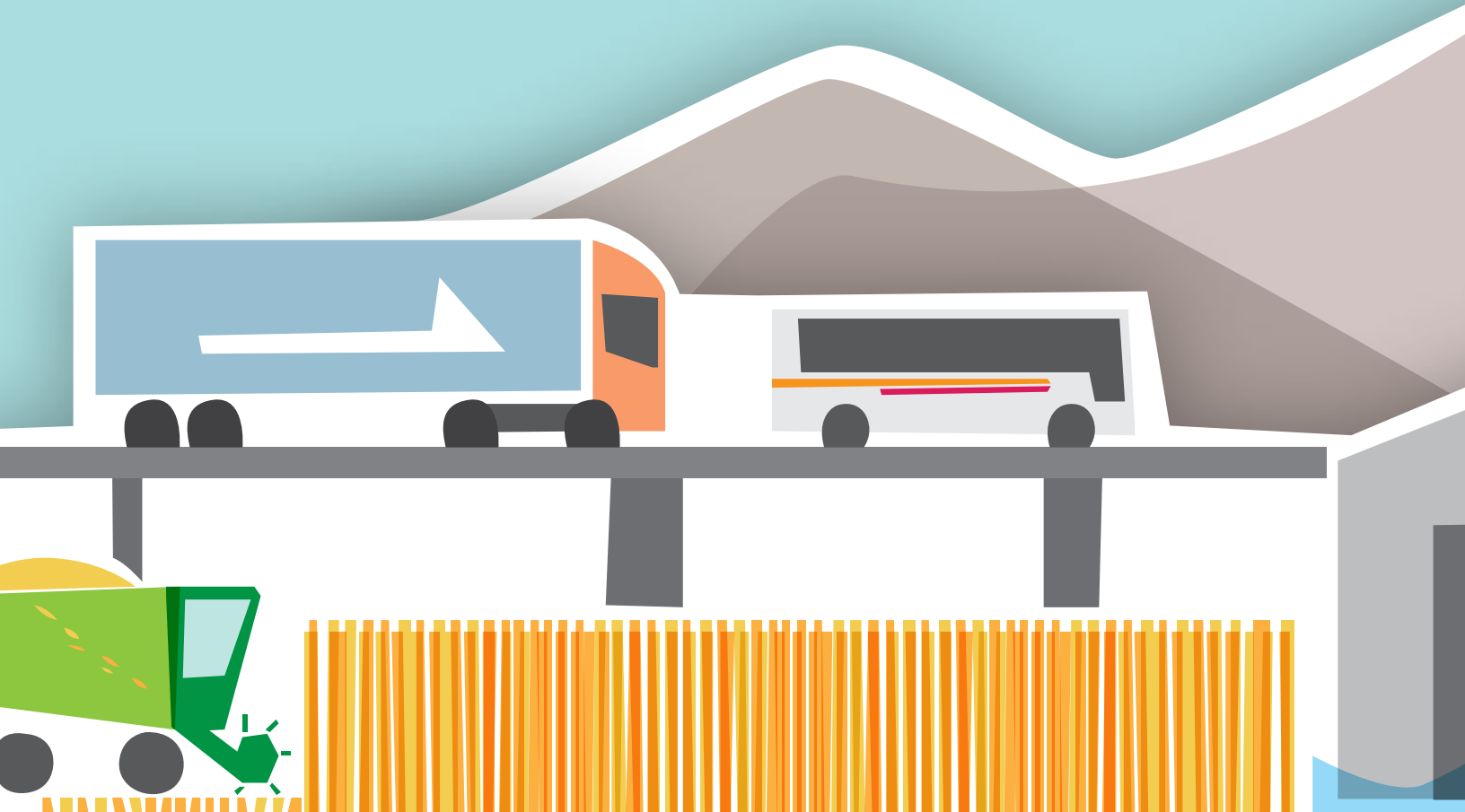
1958 Al alero de un grupo de empresarios con fuerte visión social, se creó la Asociación Chilena de Seguridad, organismo privado sin fines de lucro al servicio de los trabajadores.

1978 La tasa de accidentabilidad llegaba al 12% en las empresas adheridas, en tanto que la institución estableció convenios con organizaciones gremiales para fomentar la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad.

1968 Cuando la tasa de accidentes del trabajo superaba el 35%, se promulgó la Ley 16.744, que creó el seguro obligatorio y dictó normas de prevención, reconociendo a la ACHS como administradora de dicho seguro.

1980 Al iniciarse la década, la ACHS abrió sus prestaciones de salud a las familias de los trabajadores afiliados y la comunidad. El Ministerio de Educación le otorgó la calidad de organismo colaborador, por el desarrollo del Programa de Prevención de Riesgos Escolares, PRIES.

1971 Se inauguró el Hospital del Trabajador de Santiago, establecimiento asistencial y de salud ocupacional que a través del tiempo alcanzaría renombre internacional y se posicionaría como el principal centro de atención de trauma en el país.



1992

La red de salud inauguró nuevos centros de atención, sumando 210 puntos en todo el país e incorporando modernos procedimientos y tecnologías que fueron puestos al servicio de los pacientes.

1998

Para su 40º aniversario, la institución ostentaba un consolidado prestigio y su modelo ya era imitado en otros países. La tasa de accidentabilidad era un 73% menor a la de 1958 y había un 67% menos de días perdidos.

2000

El nuevo milenio se inició con más innovaciones y programas destinados a dar una mejor atención a las empresas y trabajadores adheridos a la ACHS: la implementación del Laboratorio de Ruido, la realización del primer injerto de piel artificial y el programa Meta, que brindó asesoría médica integral a deportistas.

2010

Al celebrar 52 años, la institución evitaba 700 mil accidentes por año, había capacitado ya a más de diez millones de trabajadores y llegaba con su mensaje preventivo a cuatro millones de escolares. En diciembre de ese año falleció su fundador y presidente ejecutivo, Eugenio Heiremans.

2011

Año de grandes cambios, definiciones y desafíos, liderados por un nuevo Directorio, presidido por Fernán Gazmuri, y administración. Comenzó la implementación de los nuevos modelos de Prevención, Salud y Comercial y la difusión del nuevo Plan Estratégico hacia todos los estamentos de la ACHS a lo largo del país.

2012

La Asociación enfocó sus esfuerzos en la ejecución de los nuevos modelos y en el fortalecimiento de su equipo de trabajo. Se consolidó así, una forma de trabajo orientada a resultados, apalancada en los valores institucionales. En el último trimestre, se comenzaron a reflejar los primeros resultados, alcanzando a diciembre la tasa de accidentabilidad más baja de la historia del país, de un 4,57%.



LEY 16.744

¿CUÁNDO FUE PUBLICADA Y CON QUÉ FINALIDAD?

Esta ley fue publicada en 1968, con el fin de establecer normas respecto de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

¿CUÁL ES SU FUNCIÓN?

Básicamente regula la administración del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. La ley aborda de forma integral temas de salud y seguridad ocupacional preocupándose de los aspectos preventivos, curativos, de rehabilitación y reeducación laboral. Asimismo, regula el funcionamiento de las mutualidades de empleadores.

¿ES OBLIGATORIO TENER ESTE SEGURO?

La ley declara obligatorio el Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y debe ser contratado por todas las empresas.

¿QUE PERSONAS QUEDAN CUBIERTAS POR ESTE SEGURO?

- › Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera sea la labor que ejecuten y el servicio o persona para quien trabajen, incluyendo los servicios domésticos y aprendices.
- › Los funcionarios públicos.
- › Los estudiantes que ejecuten trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.
- › Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

OBJETIVOS DE LA LEY



› Prevenir:

Con el propósito de evitar que ocurra un accidente o se contraiga alguna enfermedad profesional.



› Otorgar atención médica:

Para restablecer al trabajador -en lo posible- con toda su capacidad de trabajo.



› Otorgar prestaciones económicas:

Para compensar la pérdida de la capacidad de ganancia del trabajador y sus derecho-habientes.



› Rehabilitar al trabajador:

Para devolver en todo o en parte sus capacidades de ganancia.



› **Reeducar al afectado:** Para darle posibilidades de desempeñar un nuevo oficio o profesión, considerando su capacidad residual de trabajo.

¿QUIÉN FINANCIA ESTE SEGURO?

El seguro es pagado íntegramente por el empleador.

¿CUÁNDO UN ACCIDENTE ES CONSIDERADO LABORAL?

Se entenderá por accidente de trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, incluyendo también posibles accidentes en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo y aquellos que ocurran también en trayectos entre dos lugares de trabajo.

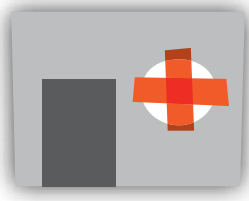
¿QUÉ ES UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL?

Es aquella que es causada por el ejercicio directo de la profesión o el trabajo realizado.

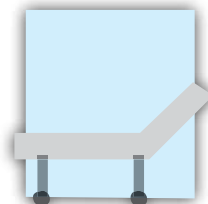
¿QUIÉN SE ENCARGA DE ADMINISTRAR EL SEGURO?

Este seguro puede ser administrado por el Instituto de Seguridad Laboral y las mutualidades de empleadores sin fines de lucro, que serán fiscalizadas y controladas por la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), institución dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Estos organismos estarán encargados de otorgar las prestaciones médicas y los subsidios por incapacidad temporal que sean necesarios, además de las pensiones, en los casos que corresponda.

PRESTACIONES QUE TENDRÁ LA VÍCTIMA DE UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD LABORAL:



Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio.



Hospitalización si fuese necesario



Medicamentos y productos farmacéuticos.



Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.

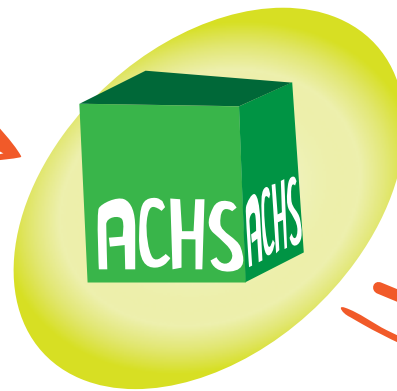


Rehabilitación física y reeducación profesional.



Gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

2. Modelo de Negocio: ¿Qué servicios entrega la **ACHS**? [2.2]

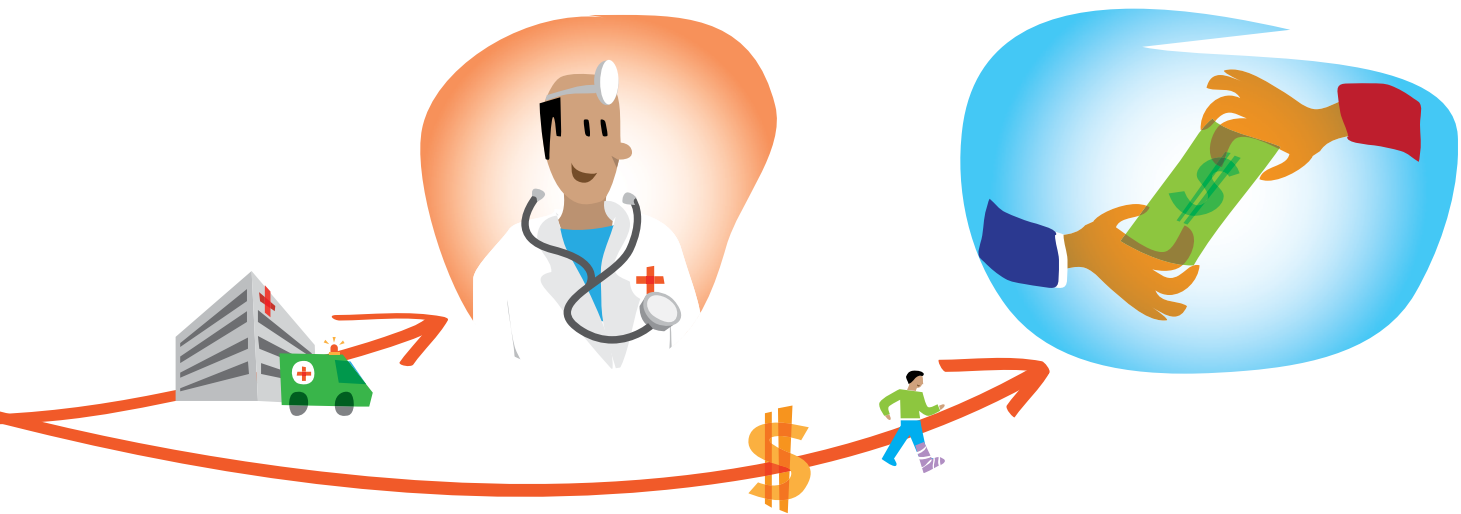


PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Mediante una serie de programas diseñados a la medida de las necesidades de cada empresa, la ACHS busca inculcar una cultura preventiva en las organizaciones. Así, a través de recomendaciones y medidas concretas, se apunta a que la prevención forme parte de la gestión de ellas.

CONTINGENCIAS CUBIERTAS

- Accidentes de trabajo
- Accidentes de trayecto
- Enfermedades profesionales



PRESTACIONES DE SALUD

A través de esta área, la ACHS **entrega atenciones de salud con el objetivo de curar y rehabilitar al trabajador** en caso de sufrir un accidente o enfermedad profesional. Estas prestaciones incluyen: rescate o traslado, atención ambulatoria u hospitalización y rehabilitación.

PRESTACIONES ECONÓMICAS

El objetivo de este servicio es pagar las remuneraciones de los trabajadores accidentados durante su recuperación y otorgar pensiones en caso de invalidez y muerte.

En este ámbito de trabajo se cuentan diversos tipos de contribuciones.

- **Pago de subsidios durante los períodos de incapacidad temporal** del trabajador afiliado, provocados por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- **Indemnización o pensión en caso de incapacidad permanente** del trabajador afiliado a causa de un infortunio laboral, dependiendo – en uno u otro caso – del grado de invalidez del accidentado.
- **Pensiones de orfandad y/o viudez** con ocasión del fallecimiento del trabajador afiliado.

3. 2012: Implementación del **Plan Estratégico** [2.9]

3.1. PLAN ESTRATÉGICO 2014: “EL DESAFÍO ES NUESTRO”

Durante el período 2012, la ACHS comenzó la implementación de su Plan Estratégico, el que se basó en el plan de modernización iniciado en el año 2010.

En la figura se muestra el ciclo del plan de modernización y la etapa correspondiente a la aplicación del Plan Estratégico 2014: “El desafío es nuestro”.



ETAPA 1

- ▶ Diagnóstico profundo de la situación de la organización.
- ▶ Diseño y comienzo de ejecución del Plan de Modernización.

ETAPA 2

- ▶ Conformación de la primera Línea (equipo ejecutivo).
- ▶ Definición y ajustes en estructuras y áreas y fortalecimiento de equipos.
- ▶ Diseño e implementación Plan de Eficiencia.
- ▶ Incorporación de rigurosos procedimientos de administración.
- ▶ Desarrollo de nuevos modelos de gestión.

ETAPA 3

- ▶ Implementación de nuevos modelos de gestión.
- ▶ Desarrollo de “Plan Estratégico 2014”.
- ▶ Consolidación de los liderazgos.
- ▶ Cambios en esquema de Gobierno Corporativo
 - Código de Buenas Prácticas
 - Constitución de comités con Directores y Expertos externos
 - Ajustes a Estatuto Orgánico.

Cabe mencionar que el Plan Estratégico tiene como objetivo convertir a la institución en el principal referente en prevención y salud ocupacional. Para esto, la Asociación definió objetivos cualitativos y cuantitativos:

OBJETIVO	META 2012	CUMPLIMIENTO 2012	META 2013	OBJETIVOS CUANTITATIVOS PARA 2014
Alcanzar la tasa de accidentabilidad presupuestada	4,85%	4,57%	4,40%	<4%
Alcanzar la tasa de siniestralidad presupuestada	70	77	70	<65
Alcanzar el resultado operacional proyectado*	9,04%	10,20%	10%	>10%
Mantener la participación de mercado	>50%	50%	>50%	>50%

* El resultado operacional considera los ingresos no operacionales y el IFRS.





3.2. PROPUESTA DE VALOR ACHS [2.1] [2.2] [2.6]

Tal como lo señala su aspiración, la ACHS busca ser reconocida como el referente en prevención y salud ocupacional. Para esto, diseñó un modelo de gestión donde el cumplimiento de su rol social es trascendental. De ahí la importancia de asegurar su sostenibilidad.

De esta manera, la propuesta de valor de la ACHS es centrar su gestión en la promoción de una cultura de prevención entre los trabajadores de sus empresas asociadas, junto con asegurar una atención de salud de calidad.

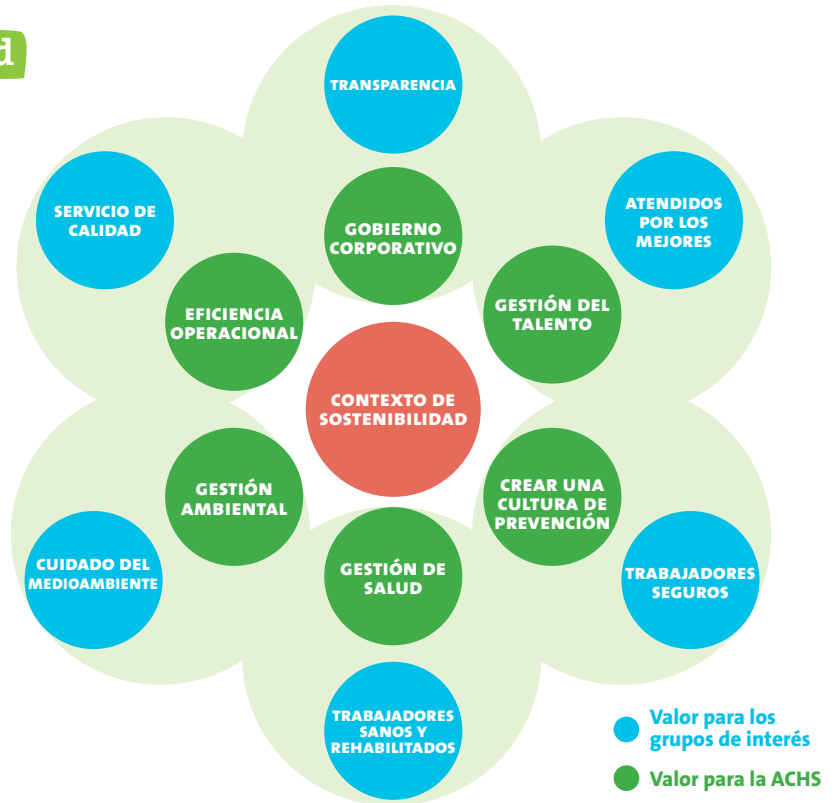
Con este propósito, la Asociación implementó reformas que buscaron llevar a cabo una gestión de cara al cliente. Es así como su modelo de gestión se sustentó en la creación de nuevas formas de operar que permitan materializar la propuesta de valor que se quiere entregar a las empresas asociadas, atendiendo sus distintas realidades: geográficas, tamaño, sector, entre otras. Es por ello que dentro de los cambios más radicales se contaron procesos de estandarización, centralización y protocolización, y nuevos modelos de gestión, los cuales en forma integral permitieron que los colaboradores de la ACHS se enfocaran en brindar a los trabajadores afiliados un servicio de excelencia y a la medida de sus reales necesidades.

Las principales iniciativas implementadas el 2012 y que se abarcan a lo largo de esta Memoria Integrada, fueron:

- Nueva cultura organizacional
- Modelo de gestión de red, ver capítulo Perfil.
- Modelo de atención a clientes, ver capítulo Perfil.
- Modelo preventivo, ver capítulo Cultura de Prevención.
- Modelo de capacitación ver capítulo Cultura de Prevención.
- Modelo de salud, ver capítulo Gestión de Salud.
- Proyectos de renovación en el Hospital del Trabajador, ver capítulo Eficiencia operacional.

4. Contexto de **Sostenibilidad**

Como se señala en los puntos anteriores, la ACHS continúa desarrollando su trabajo en íntima relación con aspectos propios del desarrollo del país. Más allá del rol, enfocado en la prevención de riesgos de accidentes laborales, la institución busca generar beneficios – valor compartido – para cada uno de sus grupos de interés.



El círculo virtuoso que se conforma entre trabajadores sanos y seguros con mejor calidad de vida para ellos y sus familias y, por tanto, empresas más productivas, influirá positivamente en la obtención de un país más desarrollado e inclusivo. Esto debido a que el modelo de negocios de la ACHS contempla la prestación de servicios a todos los trabajadores por igual, más allá del segmento y sector económico al que pertenezcan y al cargo y nivel de renta que reciban.

En este contexto, la ACHS asumió un compromiso permanente con sus *stakeholders*, que se refleja a través de las siguientes acciones permanentes:

- Crear valor compartido con sus grupos de interés, especialmente con sus **trabajadores afiliados**, priorizando la seguridad de ellos a través de la difusión de la cultura preventiva.
- La sociedad demanda hoy que las empresas se preocupen de operar, producir y ser rentables bajo un ambiente de cuidado por su **comunidad**. En este aspecto, su compromiso se enfoca en aportar más allá de las exigencias legales, para así ser socialmente responsable y contribuir a la sostenibilidad.
- Es muy importante para el desarrollo de Chile que los **empresarios** y ejecutivos gestionen sus negocios con una mirada de profunda dignidad y seguridad por sus trabajadores y el medioambiente, posicionando el tema de la seguridad a nivel de directorios y administración.

Por lo anterior, la empresa decidió elaborar esta Memoria Integrada (memoria anual y reporte de sostenibilidad) siguiendo lineamientos del IIRC y del GRI-G3.1. Ésta es una forma de plasmar la decisión de estar en la vanguardia de lo que a sostenibilidad se refiere, tanto en sus propias prácticas como en el valor agregado que pueda entregar a sus afiliados. Es así que configuró sus compromisos, acorde a sus posibilidades de cumplirlos, transformando su gestión y el alcance de sus negocios, para contribuir al desarrollo sostenible del país.

5. Presencia a nivel **nacional** Red de agencias [2.3] [2.4]

La red es la responsable de operacionalizar los servicios y prestaciones que otorga la ACHS a sus clientes mediante la aplicación de los modelos preventivo, de salud y comercial. Está compuesta por centros de atención que operan bajo una metodología de trabajo única y homogénea, a lo largo de todo el país, enfatizando la realización de actividades de cara al cliente, mediante programas específicos según la realidad y necesidades de las empresas afiliadas.

A diciembre de 2012 la red estaba conformada por seis zonas, 38 agencias y 96 puntos de atención a lo largo del país:

ZONA METROPOLITANA NORTE



ZONA METROPOLITANA SUR



ZONA NORTE



ZONA CENTRO NORTE



ZONA SUR



ZONA AUSTRAL

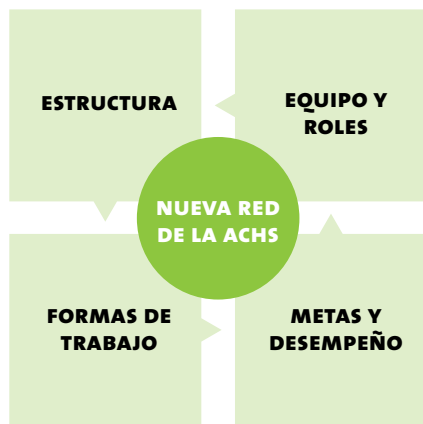




San Antonio

5.1. MODELO DE GESTIÓN DE RED DE AGENCIAS

Durante 2011, se definió un nuevo modelo de gestión de la red, cuyo avance a diciembre de 2012 alcanzó un 96% de implementación. El modelo, que se puede visualizar en el diagrama, consta de cuatro pilares a través de los cuales se buscó organizar, estandarizar y optimizar la gestión de los equipos con la finalidad de entregar servicios unificados a lo largo de todo Chile, orientados a mejorar de forma constante el nivel de atención y satisfacción de los clientes.



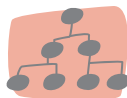
De esta forma, durante el ejercicio 2012 se llevaron a cabo diversas acciones, entre las que se destacó la centralización de los procesos administrativos y la reestructuración del funcionamiento general de cada agencia, con el objetivo de focalizar netamente el trabajo en la atención de las empresas asociadas.

El propósito de esto fue conseguir una organización estructurada, más homologada, estandarizada, disciplinada y autoexigente, que lograra trabajar con orientaciones claras y que tuviera la capacidad de lograr metas desafiantes.

5.1.1. IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE AGENCIA

Para atender a cada agencia en su proceso de transformación, se conformó un equipo implementador, dedicado durante tres meses a apoyar en forma exclusiva los procesos de cambio y aprendizaje. El grupo de especialistas estuvo compuesto por una dupla -un ingeniero y un psicólogo-, los que abordaron desde miradas distintas el proceso de modernización. El ingeniero se encargó de presentar la metodología, herramientas e indicadores e instruir su aplicación entre los colaboradores de las agencias. El psicólogo, por su parte, estuvo a cargo del *coaching*, el fortalecimiento de dinámicas de equipo, del liderazgo de las jefaturas y de reforzar la entrega de *feedback* en cada equipo.

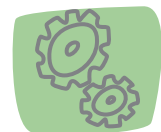
Este proyecto de estandarización del trabajo abordó tres áreas centrales que fueron cruciales en este proceso:



NIVEL ORGANIZACIONAL
Estandarizar la organización interna, de manera que cada zonal y agencia tengan una estructura y funcionamiento similar



NIVEL GEOGRÁFICO
Integrar el trabajo de cada líder y colaborador, con el fin de lograr un alineamiento real entre las agencias y Zonales.



METODOLOGÍAS DE TRABAJO
Unificar la entrega de servicios. Se establecen metodologías de trabajo estandarizadas en cada una de las agencias.

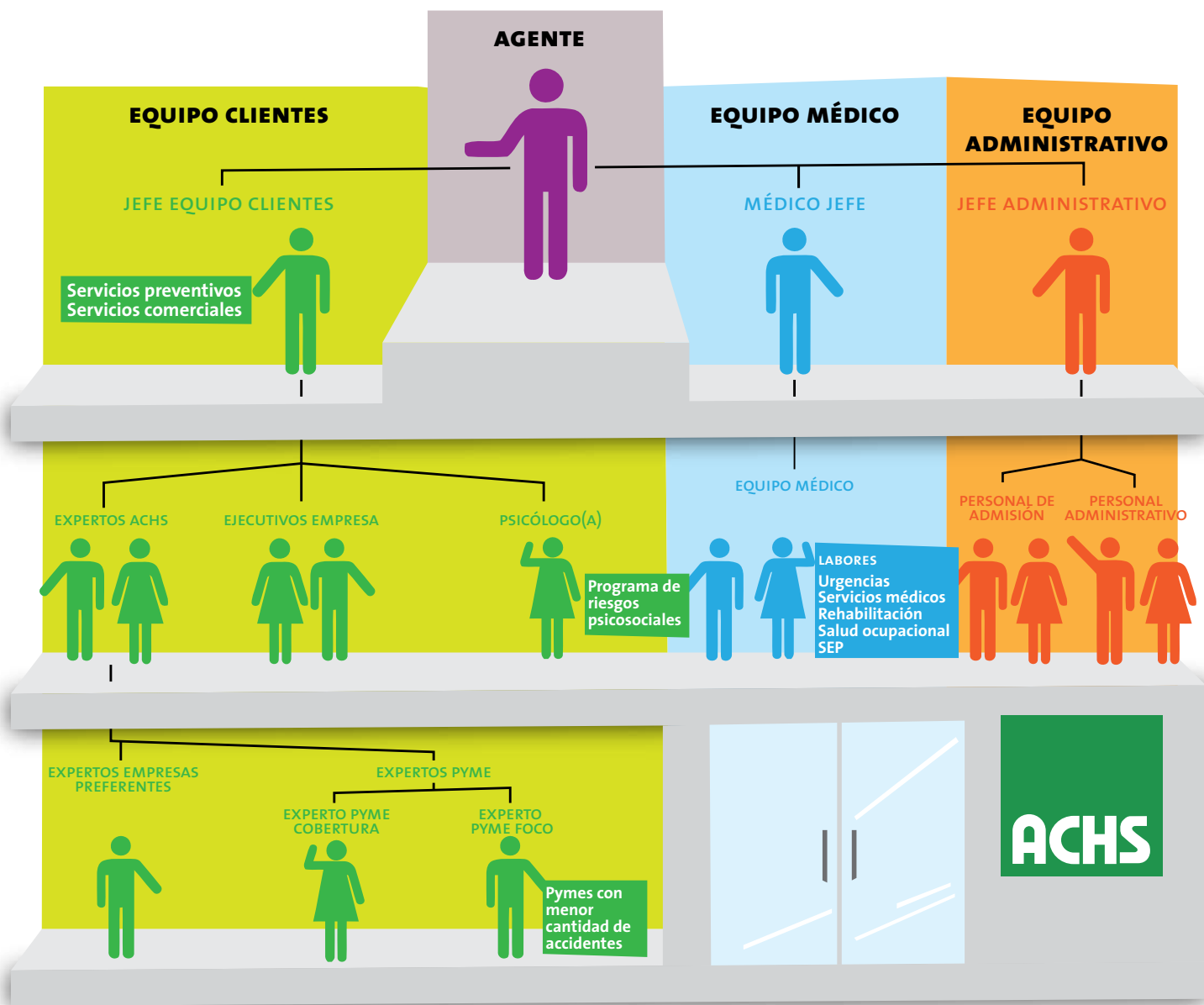
5.1.2. NUEVA ESTRUCTURA DE AGENCIA

Respondiendo al cambio en el modelo, se desarrolló una nueva estructura organizacional de las agencias. Ésta potenció el rol del Agente e incorporó un nuevo cargo, Jefe de equipo clientes, con el objetivo fomentar el trabajo coordinado e integrado de los de expertos, psicólogos, ejecutivos comerciales y especialistas que están en directo contacto con los afiliados, potenciando así la oferta de valor global de la ACHS.

El agente lidera a tres áreas:

- Equipo clientes: conformado por expertos, ejecutivos y psicólogos, a cargo del Jefe equipo clientes.
- Equipo médico: salud curativa y preventiva, a cargo del médico Jefe de agencia.
- Equipo administrativo: a cargo de Jefe administrativo.

El esquema que representa esta estructura de agencia se grafica en la siguiente figura:



6. Nuestros **clientes** [2.7]

6.1. MODELO DE RELACIÓN CON CLIENTES

La gerencia Comercial de la ACHS dio claros pasos para fortalecer los vínculos y cercanía con los clientes. En línea con la aspiración institucional, se trabajó para lograr ser socio estratégico de las empresas asociadas y mantener una relación permanente con los más de dos millones de trabajadores afiliados.

Con ese fin, durante 2012 se implementó un nuevo modelo de atención cercano y proactivo, con una gestión volcada a conocer y satisfacer las necesidades diferenciadas. Es así que se segmentó la cartera de clientes, para agregar valor a los servicios ofrecidos, atendiendo las necesidades específicas de las empresas adheridas.

6.1.1. SEGMENTACIÓN Y CARTERAS DE CLIENTES: LA BASE DEL NUEVO MODELO DE ATENCIÓN

Una nueva manera de atender a las empresas asociadas y trabajadores afiliados exigió una completa renovación de la forma en que se venía trabajando. Así, se segmentó a las empresas adheridas a la ACHS por tamaño y luego por actividad económica, y se asignaron a expertos y ejecutivos en función de lograr una atención más cercana, eficiente y eficaz.

El resultado de la segmentación, para entregar ofertas de valor a la medida de las necesidades de las empresas afiliadas, fue el siguiente:

GRANDES CLIENTES:

Al cierre de 2012, correspondían a 1.616 empresas. De ellas, 400 son grandes grupos con presencia a nivel nacional, lo que representó un desafío a la hora de atender sus necesidades en forma centralizada. Debido a esto, se creó una nueva figura -Jefe de Grandes Clientes- responsable de velar por la calidad de los servicios que se entregan a estas empresas, desarrollando y liderando a nivel estratégico no sólo la relación con el cliente, sino también con los equipos internos de la Asociación. Su misión es asegurar el desarrollo del modelo preventivo con el cliente y definir e implementar los planes de acción en directa coordinación con ejecutivos y expertos, para llevar a cabo el plan de colaboración, dar un buen soporte a los requerimientos de los afiliados y bajar la tasa de accidentalidad en sus carteras.

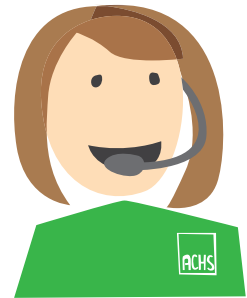


CLIENTES PREFERENTES:

Segmento formado por 8.677 empresas adheridas. Este grupo lo conforman, en su mayoría, empresas que tienen entre 51 y 500 trabajadores. La relación de trabajo es liderada por el agente ACHS asignado y su equipo.

**CLIENTES PYME:**

En esta categoría se encuentran las empresas afiliadas con menos de 50 trabajadores. Las 32.465 Pyme tienen su propio modelo de atención, el cual se implementó el 2012. El modelo de gestión preventiva para Pymes considera un esquema de atención compuesto por un servicio de atención virtual y uno presencial:

**SERVICIO DE ATENCIÓN PRESENCIAL:**

Expertos en terreno se encargan de trabajar y difundir los temas de prevención y autocuidado al interior de cada Pyme. Estos socios estratégicos abarcan en forma minuciosa cada una de las necesidades, con el fin de proteger, respaldar y dar seguridad a los trabajadores.

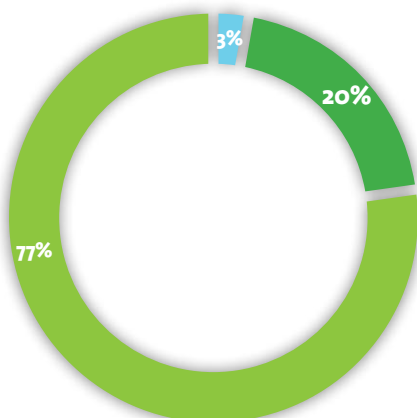
SERVICIO DE ATENCIÓN VIRTUAL:

Expertos en prevención y ejecutivos comerciales aseguran un apoyo constante al programa de trabajo con el cliente, mediante una plataforma centralizada y única a nivel nacional. Su asesoría es entregada por las siguientes vías:

- chat-online
- www.comunidadpymes.cl
- ACHS Center: 600 600 2247

SEGMENTACIÓN DE EMPRESAS AFILIADAS*

* Por número de empresas afiliadas



- Gran cliente
- PYME
- Preferente

Método de asignación de carteras de clientes

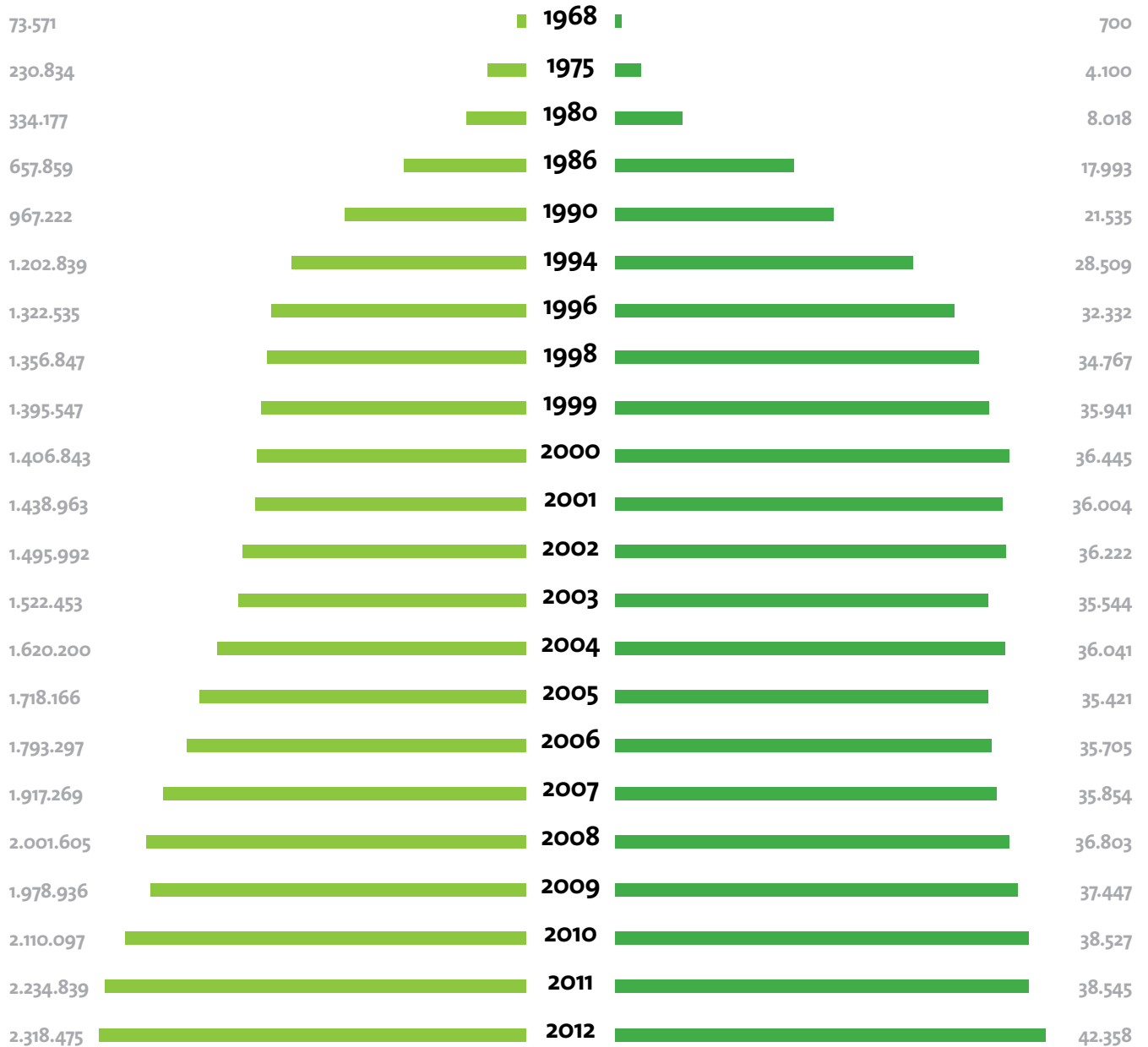
Los criterios para la asignación de carteras a los ejecutivos comerciales fueron el segmento y el sector económico de la empresa. Es así que para atender las diferentes necesidades de las empresas adheridas, se consideró que los ejecutivos atendieran a clientes de sectores específicos, y en el caso de los expertos la primera variable fuera el sector, y la segunda, el foco preventivo.

6.1.2. CARACTERIZACIÓN NUESTROS AFILIADOS

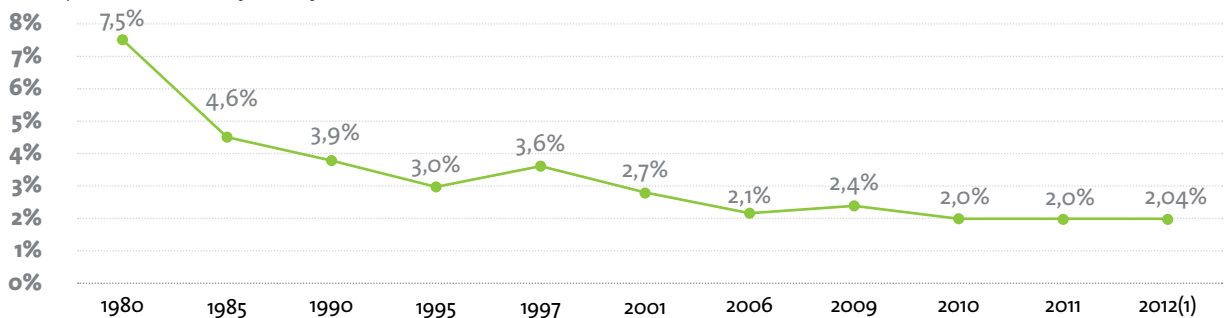
CRECIMIENTO INSTITUCIONAL (DICIEMBRE DE CADA AÑO)

Trabajadores

Empresas

**TASA DE PENSIONES CONSTITUIDAS**

Evolución por cada 10.000 trabajadores afiliados



(1) Cada 10.000 trabajadores. Calculado en base a pensiones por accidentes, enfermedades profesionales y causantes de pensión de supervivencia (trabajador).



Servicios Servicios Financieros Industrias Manufactureras Agricultura, Silvicultura y Pesca Comercio Transportes, Telecomunicaciones y Almacenaje Construcción Explotación de Minas y Canteras Electricidad, Agua, Gas y Servicios Sanitarios

PROPORCIÓN DE EMPRESAS ADHERIDAS POR SECTOR

34% 6% 12% 14% 15% 9% 8% 1% 1%

TASA DE COTIZACIÓN PROMEDIO POR SECTOR

1,29% 1,16% 1,99% 2,08% 1,43% 2,06% 2,08% 1,61% 1,43%

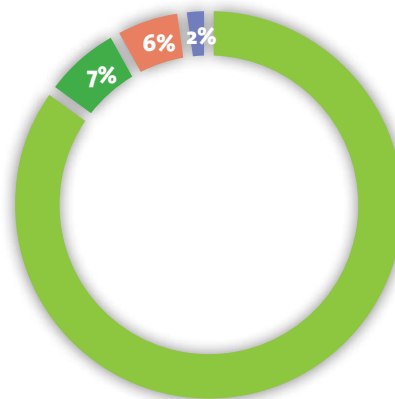
PROPORCIÓN DE TRABAJADORES AFILIADOS POR SECTOR

44% 4% 13% 10% 17% 5% 5% 1% 1%

TASA DE COTIZACIÓN PROMEDIO

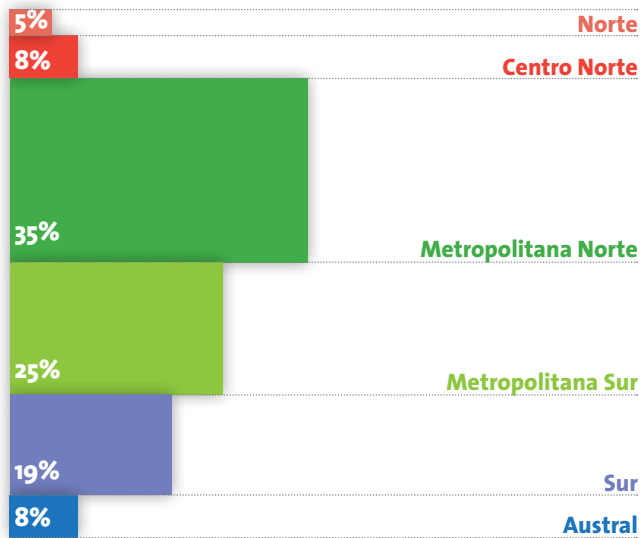
1969	3,50%
1992	1,95%
1993	1,94%
1994	1,93%
1997	1,85%
2003	1,76%
2007	1,66%
2010	1,55%
2011	1,54%
2012	1,53%

DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES

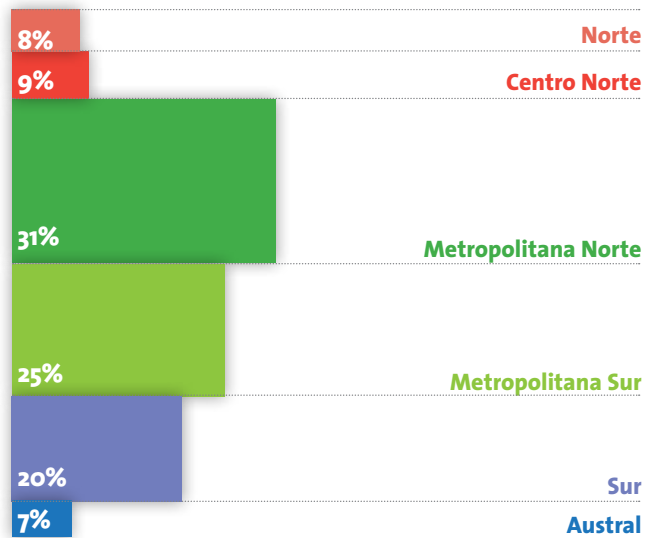


- 0 a 50 trabajadores
- 51 a 100 trabajadores
- 101 a 500 trabajadores
- Más de 500 trabajadores

EMPRESAS ADHERIDAS POR ZONA

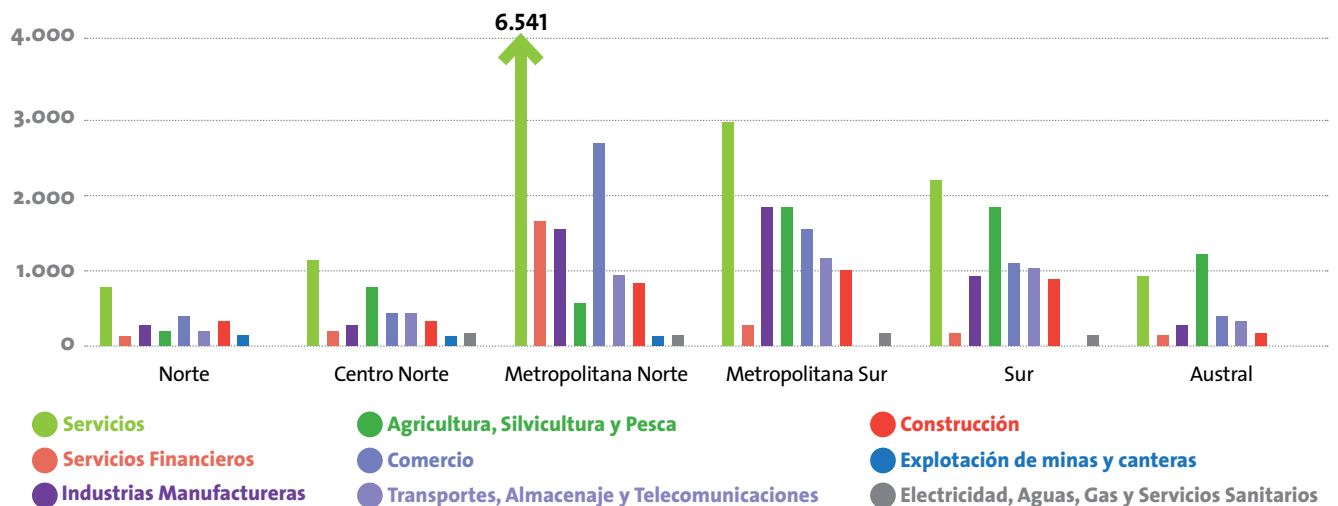


DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES AFILIADOS POR ZONA



Ingreso mensual promedio por cotización por afiliado
\$8.893

NÚMERO DE EMPRESAS ADHERIDAS POR ZONA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA 2012





www.mundoachs.cl
E-Mail: mundo@achs.cl



MundoACHS, Nueva imagen, nuevos beneficios, la protección de siempre.

Nuestros pilares

Seguridad, Salud y Vida.
Ahora, cada área agrupa los mejores beneficios de acuerdo a su naturaleza y las necesidades de nuestros afiliados. Más práctico y fácil de utilizar.

Nuestra estrategia

Trabajar en la búsqueda de los mejores beneficios, productos y servicios para nuestras empresas y afiliados a lo largo de todo Chile, logrando que MundoACHS sea percibido como un producto de gran valor para nuestros clientes.



Hazte fan y juntos logremos que cada día más empresas y afiliados nos conozcan. ¡Recomiéndanos!

<http://www.facebook.com/MundoACHS>



Solicita tu credencial

RRHH de tu empresa debe contactar a la Ejecutiva ACHS y realizar la solicitud. Para contactar a tu ejecutivo ACHS llama al **600 600 2247**.



Mundo ACHS
tu mundo, tus beneficios

PROGRAMA DE BENEFICIOS MUNDOACHS



MundoACHS es el programa de beneficios adicionales que la Asociación Chilena de Seguridad entrega a todos los trabajadores de sus empresas adheridas, con el objetivo de contribuir a mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Gracias al programa MundoACHS, durante 2012 los afiliados accedieron a importantes descuentos y beneficios, considerados en tres categorías:

- **Seguridad:** Revisión técnica, protección y alarma domiciliaria, seguros e implementos de seguridad.
- **Salud:** Clínicas, centros dentales, farmacias, ópticas y gimnasios.
- **Vida:** Universidades, institutos profesionales, librerías, cines, teatros, hoteles, turismo y deportes.

6.1.3. NUEVO MODELO DE CALIDAD DE SERVICIO: INVOLUCRANDO A LOS CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS [PR5]

Para que una empresa logre los mejores resultados de cara a sus clientes, todos sus colaboradores deben estar coordinados con el fin de generar procesos alineados en materias de servicio.

Bajo esta premisa, la ACHS comenzó el 2012 a trabajar una nueva forma de relacionamiento con sus clientes -tanto internos como externos-, con el objetivo de brindar el mejor servicio a las empresas adheridas y a sus colaboradores. Fue así como se creó el nuevo modelo "Full Clientes", que consideró la importancia del cliente interno -entendiendo a éste como a aquel colaborador de las áreas que entregan la atención directa al cliente para fomentar la Cultura Preventiva (Red de agencias, Call Center, Hospital del Trabajador)- y definió las áreas de apoyo, las cuales tienen como misión atender las necesidades de estos clientes internos, en el rol de proveedoras.

El modelo se sustentó en tres conceptos que buscaron excelencia en la calidad de servicio: la confianza, la cercanía y la agilidad. De esta forma, cada colaborador se transforma en un generador de experiencia para el cliente, entendiendo sus expectativas y objetivos en cada proyecto.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA FULL CLIENTES

- **Elevar** el nivel de servicio interno y externo, instalando una cultura corporativa con foco en la gestión de calidad.
- **Elevar** la calidad de servicio, promoviendo conductas y hábitos que aumenten la empatía, proactividad y cercanía entre los colaboradores, clientes y proveedores.
- **Vincular** la gestión de calidad con los valores corporativos (Sentido de Urgencia, Trabajo en Equipo y Hacerse Cargo)

En una primera etapa, se lanzó el proyecto cliente interno a través de una encuesta que comenzó en diciembre de 2012 y que culminará en enero de 2013. Esta encuesta medirá la satisfacción de los clientes internos, principalmente la red de agencia -en aquellos servicios que reciben de las áreas de apoyo-, con el fin de generar información objetiva y que permita a los proveedores internos generar mejoras a través de la definición de acuerdos de servicio, estableciendo indicadores medibles y metas a cumplir. El desafío para el 2013 es generar los planes de acción para lograr el alineamiento organizacional con un enfoque en el cliente.

MODELO CALIDAD DE SERVICIO

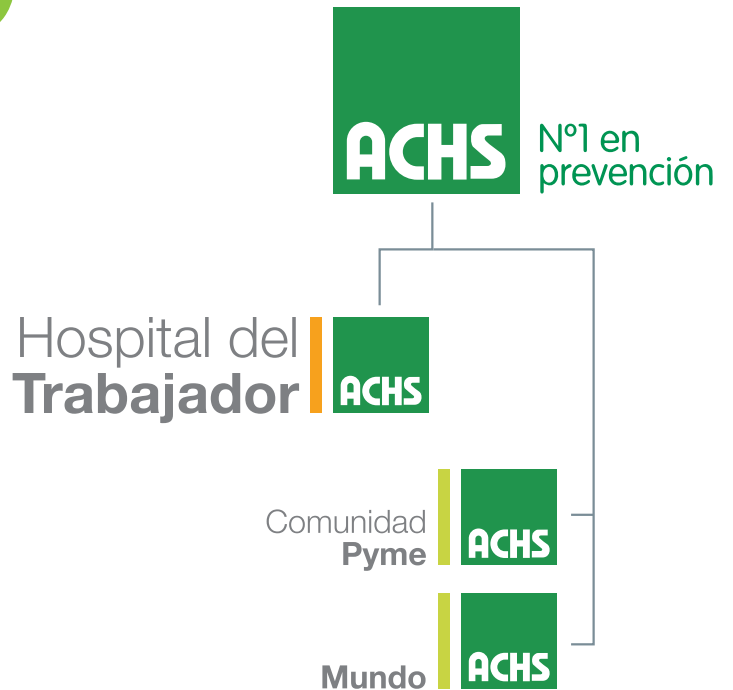


**7. Nueva arquitectura de marca
Construyendo una marca líder**

En sintonía con los cambios producidos en los modelos de atención, durante 2012 la ACHS renovó su imagen a través de la construcción de una nueva arquitectura de marca, la que refleja su identidad y posicionamiento de forma clara y precisa. Este modelo busca favorecer la posición de liderazgo de la organización en el mercado mutual, donde la ACHS es el referente en prevención y salud ocupacional, desarrollando una acción preventiva valorada por el cliente y asumiendo un rol social trascendental.

Al momento de estructurar la nueva arquitectura de marca, se buscó que todas las empresas relacionadas o servicios especializados estuvieran directamente asociados a la marca ACHS, con el objetivo de potenciarlas y presentar la experticia de la institución a través de sus distintas unidades. Así, se logró una serie de logotipos que destacaron esta relación y que generaron más valor para la marca principal. Especial importancia cobró la decisión estratégica de potenciar mutuamente las marcas ACHS y Hospital del Trabajador.

Esta nueva arquitectura de marca fue estudiada y formulada a partir de una atractiva combinación de colores, tipografías y formas que reflejan la aspiración de la entidad: ser referentes. Esto aplica tanto para la Asociación como para el Hospital del Trabajador, y es por ello que el modelo de *branding* implementado para la organización y sus distintas áreas de servicio favoreció la construcción de una marca líder alineada con los objetivos de posicionamiento definidos en el Plan Estratégico 2014 “El desafío es nuestro”.



OBSERVA Y SIGUE
las indicaciones de las señales de seguridad

8. **Pertenencia** a asociaciones y membresías [4.12] [4.13]

La Asociación Chilena de Seguridad desarrolló durante 2012 programas de trabajo con las siguientes asociaciones y gremios, con el fin de promover la cultura preventiva y posicionar la seguridad como un tema relevante en la gestión de las empresas:

ASOCIACIONES Y GREMIOS EMPRESARIALES	PÁGINA WEB
SNA: Sociedad Nacional de Agricultura	www.sna.cl
CONUPIA: Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana, Pequeña, Micro Industria, Servicios y Artesanado de Chile	www.conupia.cl
CNDC: Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile	www.cndc.cl
Sofofa: Sociedad de Fomento Fabril	www.sofofa.cl
Hoteleros de Chile	www.hoteleros.cl
ASOF: Asociación Nacional de Organizaciones de Ferias Libres, Persas y Afines	www.feriaslibresdechile.cl/wp
AISB: Corporación privada de desarrollo Social- Asociación de industrias de San Bernardo	www.aisb.cl
CONACEP: Corporación Nacional de Colegios Particulares	www.conacep.cl
ASIQUM: Asociación Gremial de Industriales Químicos de Chile	www.asiquim.com/asiquim2/index.php
SONAMI: Sociedad Nacional de Minería	www.sonami.cl
AIC: Asociación de Empresas Consultoras de Ingeniería de Chile A.G.	www.aic.cl
ASIPLA: Asociación Gremial de Industriales del Plástico	www.asipla.cl
ASIMET: Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas A.G.	www.asimet.cl
USEC: Unión Social de Empresarios Cristianos	www.usec.cl
Mujeres Empresarias	www.me.cl
Comunidad Mujer	www.comunidadmujer.cl
ASOCIACIONES, GREMIOS Y SINDICATOS DE TRABAJADORES	PÁGINA WEB
CUT: Central Unitaria de Trabajadores	www.cutchile.org
CAT: Central Autónoma de Trabajadores	http://centralautonomatrabajadoresdechile.blogspot.com/
UNT: Unión Nacional de Trabajadores	www.untchile.cl
ASEMUCH: Asociación de Funcionarios Municipales de Chile	www.aremuch.cl
AJUNJI: Asociación Nacional de Funcionarios de Juntas de Jardines Infantiles	www.ajunjinacional.cl
CONFUSAM: Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada	www.confusam.cl
CONSFETEMA: Confederación y Federación Nacional de Trabajadores Electrometalúrgicos, Mineros y Automotrices	www.consfetema.cl
FENATRAMCO: Federación Nacional de Trabajadores de los Medios de Comunicaciones Sociales de Chile	www.fepalc.org
CONFENATS: Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud	-
CTF: Confederación Nacional Forestal (Concepción)	ctf-chile.blogspot.com
CNC: Confederación Nacional Campesina	-
FENAMOP: Federación Nacional del Ministerio de Obras Públicas	www.fenamop.cl
SINATI: Sindicatos Nacional Trabajadores de Integra	www.sinati.cl/

CÁMARAS	PÁGINA WEB
CNC: Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo	www.cnc.cl
CCS: Cámara de Comercio de Santiago	www.ccs.cl

Además, con el fin de generar un mayor impacto en temas de salud, la ACHS realizó durante 2012 convenios con las siguientes entidades:

CONVENIOS DE CAMPUS CLÍNICO CON HOSPITAL DEL TRABAJADOR	PÁGINA WEB
Pontificia Universidad Católica de Chile	www.puc.cl
Universidad de Chile	www.uchile.cl
Universidad Andrés Bello	www.unab.cl
Universidad Los Andes	www.uandes.cl
Universidad Austral de Chile	www.uaustral.cl
Universidad Mayor	www.umayor.cl

CONVENIOS HOSPITAL DEL TRABAJADOR	PÁGINA WEB
Isapre Cruz Blanca	www.cruzblanca.cl
Isapre Vida Tres	www.vidatres.cl
Isapre Banmédica	www.banmedica.cl
Compañía de Seguros Sura	www.sura.cl
Bci Seguros	www.bciseguros.cl
Compañía de Seguros Cigna	www.cigna.cl
Alianza Grupo Asegurador (Bolivia)	www1.alianza.com.bo

Los acuerdos voluntarios adheridos por la ACHS, tanto en organizaciones nacionales como internacionales, se muestran a continuación:

FUNDACIONES, ORGANIZACIONES Y ACUERDOS VOLUNTARIOS	PÁGINA WEB
ICARE: Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas	www.icare.cl
Acción RSE	www.accionrse.cl
Pacto Global en Chile (Naciones Unidas)	www.pactoglobal.cl
FISO: Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional	www.fiso-web.org/Opciones/home.aspx
UPC: Universidad Politécnica de Cataluña	www.upcchile.cl/
Centro Colaborador de la OMS	www.who.int/collaboratingcentres/es/
Asociación de Mutuales	www.asociaciondemutuales.cl/
OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social	www.oiss.org/
AISS: Asociación Internacional de Seguridad Social	www.issa.int
ICOH: International Commission on Occupational Health	www.icohweb.org
OIT: Organización Internacional del Trabajo	www.oitchile.cl
GBC: Chile Green Building Council	www.chilegbc.cl
Consejo Nacional de Seguridad	www.cnsdechile.cl

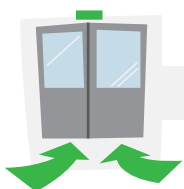
9. Aplicación de los Principios de **Pacto Global**

La Asociación Chilena de Seguridad expresa aspiraciones y valores que se encuentran alineados y suscritos con los principios que promueve el Pacto Global de las Naciones Unidas. En la presente memoria, la ACHS reporta el avance logrado durante el 2012, a través de las siguientes iniciativas:



Red Pacto Global Chile

PRINCIPIOS	¿CÓMO LOS APLICAMOS?	REFERENCIA EN LA MEMORIA
PRINCIPIO 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	<ul style="list-style-type: none"> > Política de integración. > Programa "Por Tí". > Código de ética. 	<i>Páginas 59, 66, 74</i>
PRINCIPIO 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> > Código de ética. > Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo. 	<i>Páginas 49, 59</i>
PRINCIPIO 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> > Sindicatos y negociación colectiva. 	<i>Página 77</i>
PRINCIPIO 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	<ul style="list-style-type: none"> > Desarrollo de la seguridad interna/área de prevención interna. > Reglamento interno de higiene y seguridad. > Presencia de comités paritarios. 	<i>Páginas 78, 105</i>
PRINCIPIO 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	<ul style="list-style-type: none"> > Trabajo OIT por la eliminación del trabajo infantil; "Crecer Protegido: Protección del Adolescente Trabajador" 	<i>Página 102</i>
PRINCIPIO 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	<ul style="list-style-type: none"> > Política de integración. > Código de ética. 	<i>Páginas 59, 66</i>
PRINCIPIO 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> > Consumo de energía y agua > Manejo de residuos. > Innovaciones en operaciones. > Ficha médica única y electrónica. 	<i>Páginas 120, 130, 131, 132</i>
PRINCIPIO 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> > Construcciones de agencias con eficiencia energética. > Inversión para la instalación de paneles solares/chiller-Bomba de calor/luminarias fotovoltaicas, etc. 	<i>Páginas 126, 128</i>
PRINCIPIO 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> > Asesorías de cuidado de medioambiente a las empresas adheridas. 	<i>Página 133</i>
PRINCIPIO 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	<ul style="list-style-type: none"> > Código de Buenas Prácticas para el Gobierno Corporativo. > Código de ética. > Canal de denuncia. 	<i>Páginas 49, 59</i>



SIEMPRE LAS SALIDAS DE EMERGENCIA
deben permanecer libres de obstáculos

10. Participación en políticas públicas [sos]

ASOCIACIÓN DE MUTUALES

La ACHS continúa participando activamente en la Asociación de Mutuales, organismo que agrupa a las tres mutualidades privadas que existen en el país, con el fin de abordar aquellos temas atinentes al sistema, que afecten en forma directa a las entidades. Estos temas se relacionaron principalmente con el marco regulatorio, y según la contingencia se abordaron temas de interés como el sistema de financiamiento y las implicancias de la adopción de las normas contables IFRS. Cabe destacar que el presidente y el gerente general de la ACHS son parte del Directorio de la Asociación de Mutuales y son partícipes de reuniones mensuales.

Durante 2012, se establecieron reuniones semanales de coordinación para intercambio de estadísticas y campañas conjuntas, incorporando en el último trimestre la elaboración de planes de acción en el contexto de modificaciones a la ley que rige a las mutualidades. Esto último consideró programación de visitas a parlamentarios, consenso de los mensajes a entregar, visualización de los avances de los proyectos, todo en una instancia de colaboración y cooperación mutua en el marco de las reformas a la ley.

Además, se participó en mesas técnicas distintos tópicos que interesan a las mutualidades: sistema de financiamiento (estudios, simulaciones), normas contables



IFRS, etc. Se contrató a consultores para ver cómo abordar el tema de las IFRS, lo cual refleja proactividad en el trabajo con la autoridad.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

La Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) regula y fiscaliza el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social, en el marco de la Ley 16.744. Con la Suseso, durante 2012, existieron agendas de trabajo para temas específicos, donde se avanzó en proyectos de mutua conveniencia. Actualmente se continúa progresando en grandes proyectos de información, entre ellos, el SISESAT (Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo).

SUBSECRETARÍA DE REDES ASISTENCIALES/FONASA

En respuesta a una deuda histórica que presentaba el Servicio Público de Salud con la ACHS por la atención de patologías no laborales en el Hospital del Trabajador, el 2011 se concretó la firma de un convenio tripartito, entre la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la ACHS y Fonasa, con el objetivo de buscar una fórmula que permitiera gestionar adecuadamente los pagos por todas las atenciones a la luz del artículo 77 bis. A raíz de esto, durante 2012 se generaron mesas de trabajo y se logró la gestión de los primeros pagos.

ASPECTOS RELEVANTES

- Culminación de cambios de estatutos de Gobierno Corporativo y presentación a la Suseso.
- Difusión de Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo.
- Obtención del sello ProPyme del Ministerio de Economía y certificación con cero falta.
- Realización de campañas preventivas con la Intendencia Metropolitana.
- Realización de Campañas preventivas con el Gobierno.
- Trabajo en el programa de Gobierno "Elige vivir sano".
- Visitas permanentes de autoridades a la ACHS: ministros, superintendentes, parlamentarios, entre otros.

11. Premios y reconocimientos [2.10]

11.1. PREMIOS Y DISTINCIONES ENTREGADOS POR LA ACHS

PREMIO A LA CONTRIBUCIÓN EN LA UBICACIÓN PRODUCTIVA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD:



Ocho empresas y tres trabajadores fueron distinguidos con el “Premio a la contribución social en la ubicación productiva de personas en condición de discapacidad”, con el cual la Asociación Chilena de Seguridad busca estimular la inclusión y la igualdad de oportunidades laborales.

Este premio se otorga desde hace 24 años, y distinguió a tres trabajadores y ocho empresas, en distintas categorías:

COLABORACIÓN AL REINTEGRO SOCIAL Y LABORAL DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA REHABILITADA

- Jeld-Wen Chile S.A.
- Philipps Luis Saic Gomas
- El Mercurio S.A.
- Dessau Chile Ingeniería S.A.
- Sociedad de Servicios Rivadavia y Cía. Ltda.
- Anticipa S.A.

FOMENTO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- CorpBanca
- Comercializadora Frutansil Ltda.



ESPÍRITU DE SUPERACIÓN PERSONAL

Pedro Silva Martínez, 21 años Petorca

Un shock eléctrico provocó la amputación de sus extremidades superiores a nivel de antebrazo y de su pierna izquierda, el 2007. La superación de limitaciones y las ganas de retomar su autonomía, han permitido que actualmente se encuentre inmerso en el mundo laboral como fletero en la localidad que reside.

Juan Velásquez González, 37 años Puerto Montt

Una caída en altura, el 2002, le dejó como resultado una paraplejia a nivel T4 y T5. Sin embargo, durante todo el periodo de rehabilitación se destacó por su alta motivación y fortaleza personal para superar limitaciones y lograr su autonomía. No logró reintegrarse en un puesto de trabajo después de su accidente, lo que lo motivó a buscar nuevos desafíos, logrando instalar un minimarket en su propia casa.

Dayne Lander Sepúlveda, 34 años Talca

Desde el 2005 padece una tetraplejia incompleta, producto de un grave accidente de tránsito. Su proceso de rehabilitación ha estado marcado por el entusiasmo y la actitud positiva para recuperarse. Además, ha adquirido un alto nivel de compromiso con otras personas que padecen su misma condición, lo que la llevó a formar el grupo “Luchadores de la Inclusión” que busca mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.



PREMIO CARMEN PUELMA

El premio Carmen Puelma está enfocado a incentivar el periodismo positivo, entendiéndose como tal aquel que resalta valores y principios éticos y morales como parte de su labor profesional y de apoyo al progreso y engrandecimiento del país.

En su versión 2012 el premio fue otorgado a la periodista Verónica Franco, conductora de El Diario de Cooperativa.

El encuentro, llevado a cabo en Casa Piedra, contó con la presencia de la Ministra Secretaria General de Gobierno, Cecilia Pérez; el Presidente de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) Fernán Gazmuri; los ganadores del premio en años anteriores; dirigentes gremiales y representantes de medios de comunicación, entre otros invitados.



PREMIO ANUAL DE SEGURIDAD

La ACHS reconoce la gestión y los resultados en materia de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales en sus empresas adheridas. Por esto, 66 organizaciones y personas fueron galardonadas el año 2012 con el Premio Anual de Seguridad, en una ceremonia que contó con la presencia de los subsecretarios del Trabajo y de Previsión Social, Bruno Baranda y Augusto Iglesias; la superintendente de Seguridad Social, María José Zaldívar; la directora del Trabajo, Cecilia Sánchez; el presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio, Lorenzo Constans y la vicepresidenta de la CUT, Ana María Muñoz, entre otros invitados.

PREMIO EUGENIO HEIREMANS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL:

Este premio es entregado cada dos años por la ACHS en el Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales, cada vez que se realiza en Chile. Dado que el 2012 el congreso se realizó en España, no fue otorgado en el periodo que abarca esta memoria.

11.1.2. PREMIOS, DISTINCIONES Y RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS

MERCO:

Mejor Reputación Corporativa: N°21.

PREMIO LA SEGUNDA:

Categoría Empresas más respetadas: N°15.

PREMIO LA SEGUNDA:

Categoría Haciendo algo novedoso por la educación, capacitación y/o la asistencia social: N°4.

RANKING DE REPUTACIÓN CORPORATIVA

HILL-KNOWLTON/LA TERCERA:
1° lugar en el ranking de reputación corporativa 2012 en la industria de asociaciones de seguridad.

ENCUESTA MORI:

ACHS fue mencionada en el ranking de las mejores organizaciones con Responsabilidad Social Corporativa en Chile.



RECONOCIMIENTO A PYMES FINALISTAS DEL PREMIO CARLOS VIAL ESPANTOSO:

En el contexto del premio Carlos Vial Espantoso, el año 2012 la ACHS premió seis Pymes finalistas de este premio, por su 0% de tasa de accidentabilidad. Las empresas premiadas fueron:

PEQUEÑAS EMPRESAS:

- R&T Ambiente Ltda.
- Sergio Godoy y Hna. Ltda.
- Swisslog S.A.
- Gestión Social

MEDIANAS EMPRESAS:

- Soc. Maquinarias Olmué
- Empresa de Servicios Forestales Sermasil Ltda.



ACHS

ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD

163

I. Gobierno Corporativo.

Un sello de transparencia, eficiencia y competitividad.

La ACHS define a su Gobierno Corporativo como el conjunto de procesos, mecanismos y reglas del juego establecidos entre los adherentes, el directorio y la administración para dirigir la Institución, alcanzar los objetivos planteados, generar valor sostenible en el tiempo y responder a los legítimos requerimientos de otros grupos de interés.



1. Introducción [4.2] [4.3] [4.5] [4.7]

La principal labor del Directorio es velar por el cumplimiento de la misión de la ACHS, esto es, promover trabajos seguros y saludables en las empresas, proteger y valorizar su patrimonio en el largo plazo, maximizando, a través del uso eficiente de sus activos e inversiones y de una gestión de excelencia, la reinversión de los excedentes para que la Institución obtenga un eficiente cumplimiento de sus objetivos.

El Directorio, entre otras materias, es responsable de la aprobación y control del Plan Estratégico de la institución.

Asimismo, el Directorio tiene la responsabilidad de cautelar los intereses de la institución y proteger la independencia de su administración, en relación con interacciones con partes interesadas (*stakeholders*) que puedan comprometer su misión. También debe velar por el cumplimiento irrestricto del conjunto de leyes, regulaciones y prácticas que condicionan su actuar.

Desde la perspectiva operacional, le corresponde al gerente general ejecutar los acuerdos del Directorio, además de dirigir y supervisar todas las actividades de la Asociación. Por ello, una tarea principal del Directorio, para asegurar su misión de gobierno, es la selección, nombramiento y eventual remoción del gerente general, cuidando de mantener siempre una clara separación de funciones entre el Directorio y la Gerencia General.

El Directorio de la ACHS consta de seis miembros titulares y seis suplentes. La mitad son elegidos en representación de los empleadores adherentes a la Asociación y la otra mitad en representación de los trabajadores afiliados. El carácter paritario facilita el diálogo entre ambos sectores, con el fin de lograr un objetivo común, que es la esencia en el Seguro Social de la Ley 16.744, como es la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los Directores cumplen un importante rol de escucha y apoyo a las empresas afiliadas y sus trabajadores tanto en Santiago como en regiones. Para ello se realizan visitas a los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios, como una forma de conocer sus inquietudes y poder llevarlas a las reuniones de Directorio. Además se interiorizan de cómo perciben el apoyo médico, preventivo y de capacitación que brinda la ACHS. En esta misma línea, se reúnen además con los consejos regionales, para conocer la marcha local de los servicios entregados por la Asociación.

2. Cambios en los Estatutos

El 2012, la ACHS, con el espíritu de establecer bases sólidas para su gobernabilidad, la sostenibilidad de su negocio y la búsqueda constante de transparencia, propuso una serie de cambios en los estatutos que rigen su funcionamiento, entre ellos la forma de elegir a los directores.

Es importante destacar que esta iniciativa responde a expectativas que se levantaron con grupos de interés clave para la ACHS y la opinión pública respecto al Gobierno Corporativo de las mutualidades. Los cambios realizados se basaron en las mejores prácticas y en la visión estratégica de la nueva administración, siendo en algunos casos incluso más estrictos que los puntos que trata el proyecto de ley, por ejemplo respecto del tiempo de permanencia de los directores.

CAMBIOS DE ESTATUTOS [SO5]

En la Junta Anual de Asociados se aprobó la propuesta de cambio de estatutos. Entre las principales modificaciones, figuran:

- Cambio en la forma de elección de los candidatos a directores.
- Fin de la práctica de autopostulación.
- Limitación del tiempo de permanencia de los directores (máximo seis años con una sola reelección).
- Facultad de los directores para realizar cursos de capacitación y especialización en línea a la operación de la institución.
- Atribución del Directorio para crear Comités, constituidos por directores y/o expertos profesionales externos.

3. Cambios en prácticas de Gobierno Corporativo [4.6] [4.9] [4.10]

3.1. CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO <PG2><PG10>

En agosto de 2012 se publicó el Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, documento que marca un hito en el quehacer de la ACHS, dado que orienta a la institución en un marco de excelencia y transparencia respecto del funcionamiento de los órganos de gobierno corporativo.

Principales temas abordados en el Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo:

- **Responsabilidades y funciones del directorio:** Se explicita el propósito del directorio, los deberes, responsabilidades y aspectos relacionados con el perfil, la composición, la selección y permanencia de los directores.
- **Rol y funciones del presidente del directorio:** Se define claramente la función y rol que debe ejercer como responsable de liderar el gobierno de la institución.
- **Comités de directorio:** Se establecen las funciones y responsabilidades de los comités de Auditoría, Inversiones, Gobierno Corporativo y de Talentos y Relaciones Laborales.
- **Administración y resolución de conflictos de intereses:** Se establecen las responsabilidades de los directores en materia de creación de políticas y procedimientos que normen potenciales conflictos de intereses.
- **Delimitación de roles entre directorio y administración:** Define cuáles son las tareas que son responsabilidad del directorio y cuáles son atribuibles al Gerente General.
- **Información mínima que se reporta al directorio.**
- **Práctica de autoevaluación del directorio.**



Composición **Directorio**



3.2. COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO

El actual Directorio fue elegido en 2011 y hasta 2014 estará conformado por las siguientes personas:

3.2.1. DIRECTORES TITULARES

- 1. Fernán Gazmuri Plaza,**
Presidente del Directorio
Representante de las Empresas.
- 2. Andrés Santa Cruz López,**
Vicepresidente del Directorio
Representante de las Empresas.
- 3. Eduardo Castillo García,**
Representante de las Empresas.
- 4. Víctor Riveros Infante,**
Representante de los Trabajadores.
- 5. Elizabeth Tapia Fuentes,**
Representante de los Trabajadores.
- 6. Freddy Fritz Chacón,**
Representante de los Trabajadores.

3.2.2. DIRECTORES SUPLENTE

- Fernando Agüero Garcés,**
Representante de las Empresas.
- Fabio Valdés Correa,**
Representante de las Empresas.
- Jorge Matetic Riestra,**
Representante de las Empresas.
- Alejandro Covarrubias Acevedo,**
Representante de los Trabajadores.
- María Angélica Acevedo Saavedra,**
Representante de los Trabajadores.

3.3. CREACIÓN DE COMITÉS DE DIRECTORES [4.1]

Se establecieron cuatro Comités de Directorio, con la idea de agregar valor a la institución por medio del conocimiento externo, dando de esta forma un soporte para la gestión de la ACHS, orientada a lograr resultados de largo plazo.

Estos Comités tienen el carácter de asesores, ya que sólo es responsabilidad del Directorio tomar decisiones que le competen. Por ello, los Comités deben examinar, explorando y dirigiendo las cuestiones específicas de su área, a fin de preparar propuestas que se presentarán para su aprobación en el Directorio.

Se encuentran conformados por directores de la ACHS y expertos externos de reconocida trayectoria en cada ámbito. Además, los ejecutivos de la ACHS actúan como interlocutores entre la administración y la Dirección, siendo invitados a participar en algunas reuniones, dependiendo de las materias a tratar.

Los comités son:

COMITÉ DE INVERSIONES:

MIEMBROS:

Directores ACHS:

Fernán Gazmuri,
Presidente ACHS
Andrés Santa Cruz,
Vicepresidente ACHS

Expertos Externos:

José de Gregorio,
Economista, Ex presidente del
Banco Central de Chile.
Eric Parrado,
Economista e integrante
del Comité Financiero del
Ministerio de Hacienda.

COMITÉ DE TALENTO Y RELACIONES LABORALES:

MIEMBROS:

Directores ACHS:

Elizabeth Tapia,
Directora ACHS.

Experto Externo:

Ginny Walker, sicóloga y
consultora de empresas, ex
socia de Virtus Human Capital
(VHC).

* Al término del periodo que comprende
la presente memoria, los dos cupos
faltantes se encontraban en proceso de
reclutamiento.

COMITÉ DE AUDITORÍA:

MIEMBROS:

Directores ACHS:

Eduardo Castillo,
Director ACHS.
Víctor Riveros,
Director ACHS.

Expertos Externos:

Vivian Clarke,
integrante del comité de
auditoría del Banco Central.
Francisco Mobarec,
ex integrante del Comité de
Auditoría del Banco Central y
actual Director de empresas.

COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO:

MIEMBROS:

Directores ACHS:

Fernán Gazmuri,
Presidente ACHS.
Andrés Santa Cruz,
Vicepresidente ACHS.
Freddy Fritz,
Director ACHS.

Experto Externo:

Alfredo Enrione,
académico de la Universidad
de Los Andes, consultor y
Director de empresas.



José de Gregorio
Presidente del Comité



Ginny Walker
Presidente del Comité



Vivian Clarke
Presidente del Comité



Alfredo Enrione
Presidente del Comité

3.3.1. COMITÉ DE INVERSIONES

Su misión es apoyar en la definición de políticas de inversión de las reservas, supervisar la implementación de dichas políticas y controlar el desempeño de los activos. En otras palabras, recomendar cómo invertir convenientemente sus recursos, bajo condiciones de riesgo y rentabilidad esperada. En 2012 sesionó en seis oportunidades, en las que pueden destacarse los siguientes hitos:

- Se aprobaron, por parte del Directorio, los estatutos del Comité de Inversión y el Manual de Políticas de Inversión.
- Se logró avanzar en el proceso de control y seguimiento de las inversiones financieras de la ACHS.

3.3.2. COMITÉ DE AUDITORÍA

Asesora al Directorio en el cumplimiento de los objetivos institucionales aplicables en materia de gobierno corporativo. Se reúne al menos una vez por mes. En 2012 sesionó en siete oportunidades y los principales temas fueron:

- Aprobación de la política de participación en organizaciones.
- Aprobación del Estatuto de Contraloría.
- Aprobación del Código de Conducta de Contraloría.

Cabe señalar que el Comité de Auditoría se reunió con los integrantes del Comité de Inversiones para coordinar funciones de ambos.

3.3.3. COMITÉ DE TALENTO Y RELACIONES LABORALES:

Tiene por objetivo principal apoyar al Directorio en la definición de políticas y promoción de mejores prácticas en la dirección de personas y relaciones laborales internas. Se reúne en forma mensual. Durante 2012, realizaron cinco sesiones. Los principales temas abordados en el período fueron:

- Modelo de gestión de talento.
- Proceso de evaluación de desempeño.
- Proceso y estructura del área de reclutamiento y selección.
- Elaboración de las políticas de capacitación, reclutamiento y selección, desarrollo y compensaciones.

3.3.4. COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO:

Se constituyó el 20 de julio de 2012, con el propósito de apoyar técnicamente en el funcionamiento y efectividad del Directorio y en la promoción de mejores prácticas de gobierno corporativo en la Asociación y sus operaciones. Sesiona mensualmente.

- El principal hito de 2012 fue la elaboración del Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo (ver 3.1).



Administración superior



3.4 ADMINISTRACIÓN SUPERIOR

3.4.1. GERENTES CORPORATIVOS

1. Cristóbal Prado Fernández
Gerente General

2. Marcela Bravo Puldain,
Asuntos Corporativos.

3. Patricio Lucero Chilovitis,
Red de Agencias.

4. Sebastián Reyes Gloffka,
Gerente de Estrategia y Desarrollo,
Comercial.

5. José Luis Fernández,
Contralor.

6. Raúl Lagos Santis,
Personas.

7. Santiago Venegas Díaz,
Hospital del Trabajador.

8. Alfredo Grasset Martínez,
Fiscal.

9. Julio Henríquez Banto,
Finanzas, Administración y Control de
Gestión.

10. Andrés Herreros Bofill,
Gerente de Salud.



Gerentes Zonales



3.4.2 GERENTES ZONALES

El modelo de Gerencias Zonales en Red ha permitido una mejor gestión y cobertura en cada uno de los servicios que ofrece la ACHS. A diciembre de 2012 se contaba con seis gerentes zonales, quienes reportan directamente al gerente de la Red de Agencias.

1. Edgar Altamirano Campos,
Zonal Norte (regiones XV, I, II y III).

2. Rodrigo Munita Necochea,
Zonal Centro Norte (regiones IV y V).

3. Patricia Alvarado Paiva (interino),
Zonal Metropolitana Norte.

4. Juan Pablo Acevedo Ferrer,
Zonal Metropolitana Sur y VI Región.

5. Sergio Valenzuela Acevedo (interino),
Zonal Sur (regiones VII, VIII, IX, XIV y X).

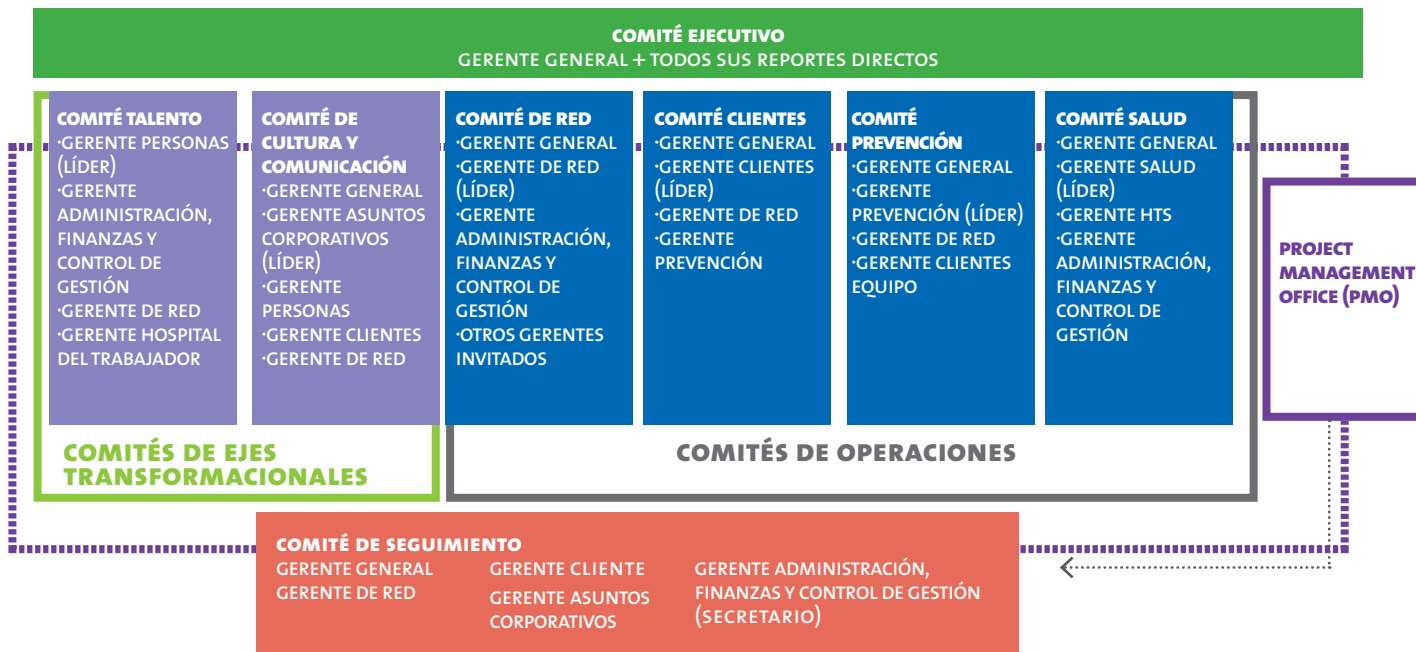
6. Arturo Aguilera Catalán,
Zonal Austral (regiones XI y XII).

3.4.3. CONSEJOS REGIONALES

Los consejos regionales representan los intereses, tanto de los asociados como de los afiliados, en un organismo paritario que busca levantar inquietudes de ambos, generar un canal de comunicación de tópicos relevantes a nivel regional e interiorizarlos de los planes, desafíos y avances de la Asociación. Actualmente hay siete consejos regionales, que operan en la III, IV, VII, VIII, IX, X y XIV regiones.

3.5. COMITÉS DE ADMINISTRACIÓN [4.4]

Para materializar iniciativas y proyectos de apoyo al cumplimiento del Plan Estratégico, se crearon comités específicos bajo la supervisión directa del gerente general. En sus sesiones, se revisa con detalle el avance del plan, además de dar solución a eventuales retrasos o estancamientos en alguna tarea en particular.



3.5.1. COMITÉ EJECUTIVO

Encabezado por el gerente general, sesiona una vez al mes y participan todos los gerentes de primera línea. Tiene como objetivo informar sobre el estado general del desarrollo de las actividades de la ACHS.

3.5.2. COMITÉS DE EJES TRANSFORMACIONALES

Son comités que tienen como función gestionar proyectos para apoyar el despliegue de los ejes transformacionales del Plan Estratégico.

COMITÉ DE TALENTO: Su objetivo es asegurar el alineamiento de la organización en función del objetivo estratégico de atraer, identificar, potenciar y desarrollar talentos, fomentando la meritocracia y gestión por desempeño. Las principales temáticas abordadas durante el ejercicio 2012 fueron:

- Proceso de reclutamiento y selección
- Unificación del modelo de compensaciones
- Modelo de evaluación de desempeño
- Desarrollo de liderazgo
- Capacitación y formación

COMITÉ DE CULTURA Y COMUNICACIÓN: Hace seguimiento a las iniciativas de implementación de la nueva cultura organizacional y comunicación del Plan Estratégico con el objetivo de analizar planes de acción. Las principales temáticas abordadas fueron:

- Campaña de difusión de valores corporativos y programa "Por Ti".
- Difusión de avance del Plan Estratégico
- Desarrollo de nuevos canales internos de comunicación.

3.5.3. COMITÉS DE OPERACIONES

COMITÉ DE CLIENTE: Su objetivo es asegurar el desarrollo de una oferta de valor que se haga cargo de las necesidades de los clientes, junto con diseñar los modelos de atención para que dicha oferta sea implementada. Los principales temas abordados en 2012 fueron:

- Segmentación de clientes
- Oferta de valor segmentada
- Sistema de incentivos cruzados a la red
- Modelo de atención Pyme
- Servicio de Exámenes Preventivos (SEP) / Centro Integral de Evaluación Laboral (CIEL)
- Calidad de servicio (cliente interno y externo)

COMITÉ DE RED: Su principal objetivo es velar por la operación de la red y la aplicación de los modelos, evaluar buenas prácticas y analizar problemáticas particulares de cada zona. Entre las principales actividades realizadas en 2012 están:

- Revisión de resultados e indicadores por zona.
- Homologación y definición de estructuras.
- Avance en implementación de modelos operativos.
- Renovación de liderazgos.
- Estandarización de infraestructura.

COMITÉ DE SALUD: Su objetivo es revisar en conjunto con la dirección de la empresa los principales proyectos, sus metas e indicadores, además de ser una instancia de comunicación, retroalimentación y coordinación con las otras gerencias. Los principales temas tratados durante el 2012 fueron:

- Modelos de atención.
- Modelos de derivación.
- Modelos de resolución.
- Relación con el Hospital del Trabajador.
- Seguimiento de gastos y optimización de prestaciones de salud.
- Vigilancia médica.
- Calificación de pacientes.

COMITÉ DE PREVENCIÓN: Su objetivo es velar por la implementación de mejoras en la gestión de los procesos operacionales. Los principales temas en 2012 fueron:

- Implementación del modelo de gestión preventiva en la red y las herramientas que lo soportan: expertos, modelo de higienistas y psicólogos.
- Capacitación como eje central.
- Iniciativas transversales para bajar la tasa de accidentabilidad.

COMITÉ DE SEGUIMIENTO: Su objetivo es realizar el seguimiento de los proyectos clave para el cumplimiento del Plan Estratégico. Forma parte de este Comité la unidad de Project Management Office (PMO), que vela por el correcto cumplimiento de cada uno de los proyectos que la organización definió como estratégicos para su sostenibilidad.

3.5.4. COMITÉ DEL HOSPITAL DEL TRABAJADOR:

Este comité está compuesto por Gerente General, Gerente Administración y Finanzas y Control de Gestión, Gerente Hospital del Trabajador y Director suplente ACHS.

Su objetivo es monitorear la gestión del Hospital del Trabajador. Sesiona de forma trimestral. Los principales temas revisados durante el 2012 fueron:

- Estructura organizacional del HT
- Modelo de gestión del HT
- Modelo de negocio HT (Gestión comercial y operacional)
- Plan de inversiones
- Objetivos, metas e indicadores del HT

4. Ética y transparencia

[4.8] <PG1> <PG2><PG6><PG10>

La ACHS tiene como política entregar a cada colaborador en el momento de su ingreso, un Código de Ética, denominado "Principios y guías de conducta ética de la Asociación Chilena de Seguridad". Este documento establece la forma en que cada colaborador se hace responsable de su comportamiento ético, en términos del manejo de información confidencial, de los conflictos de intereses, del uso de recursos de la ACHS, de la relación con colaboradores, proveedores, clientes, autoridades y competidores, entre otras materias.

Cada colaborador además debe aprobar un curso por medio del sistema de e-learning, a modo de comprobar que ha tomado conocimiento y está al tanto de su responsabilidad y forma de actuar en situaciones en que se vea afectada su ética y la de la propia institución.

COMPROMISOS 2013:

- Actualizar Código de ética.
- Modernizar el canal de denuncias. <PG10>
- Establecer un Comité de Ética.



LORENA ARAYA
EJECUTIVA EMPRESAS,
ACHS LOS ÁNGELES

Trabajar en la Asociación Chilena de Seguridad resulta una experiencia enriquecedora y colmada de desafíos. Cargamos día a día con un rol social que hace doblemente motivador nuestro trabajo, más aún al pertenecer a una institución sólida, referente a nivel nacional y con una historia marcada por la grandeza de nuestra noble misión. Hoy estamos concentrados en alcanzar una meta histórica de nuestros indicadores y con ello engrandecer la productividad de nuestras empresas afiliadas.

II. Gestión del Talento.

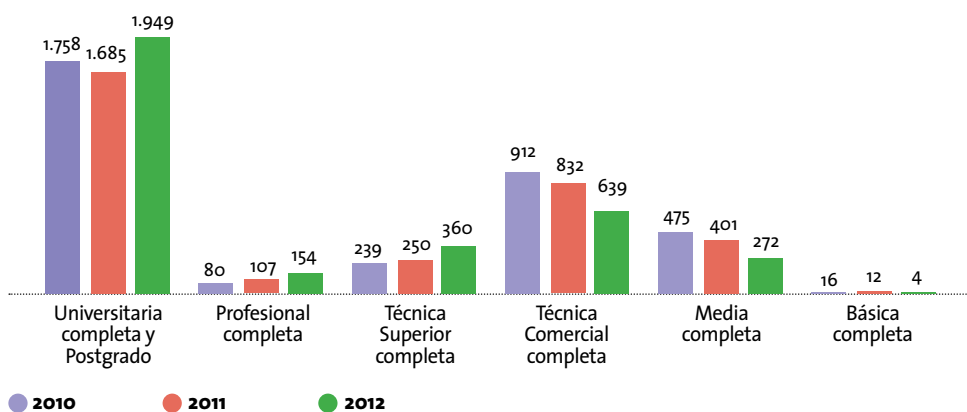
Desarrollando a los nuevos líderes.

La gestión del talento es un aspecto fundamental de creación de valor para la ACHS, dado que su objetivo es la prestación de un servicio enfocado en el cuidado de los trabajadores. En ese contexto, cada colaborador cumple un rol clave para lograr la excelencia en el servicio entregado a los afiliados, alcanzar los objetivos estratégicos que la institución se ha propuesto y cumplir la aspiración de ser un referente en prevención y salud ocupacional.

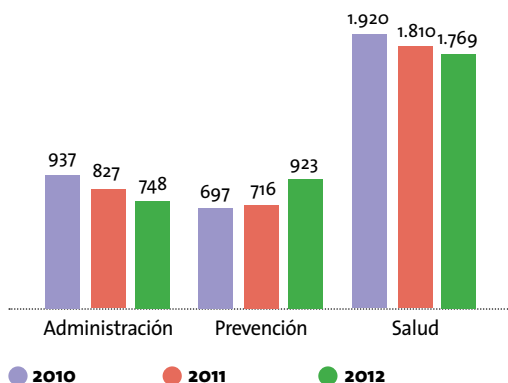
En los últimos años, la ACHS ha vivido una profunda transformación, derivada de la renovación en su administración, lo que también ha significado cambios relevantes en su planta de colaboradores, con el objetivo de apoyar el cumplimiento del Plan Estratégico 2014.

En efecto, en 2012 ingresaron 1.012 nuevos profesionales, incorporaciones que han tenido por foco profesionalizar aún más las distintas disciplinas del conocimiento (ingenieros en prevención de riesgos, médicos, enfermeras, paramédicos, psicólogos), con el fin de contar con una dotación capacitada para liderar las acciones que estipula el Plan Estratégico, privilegiando la contratación de expertos en prevención de riesgos y disminuyendo los colaboradores en cargos administrativos.

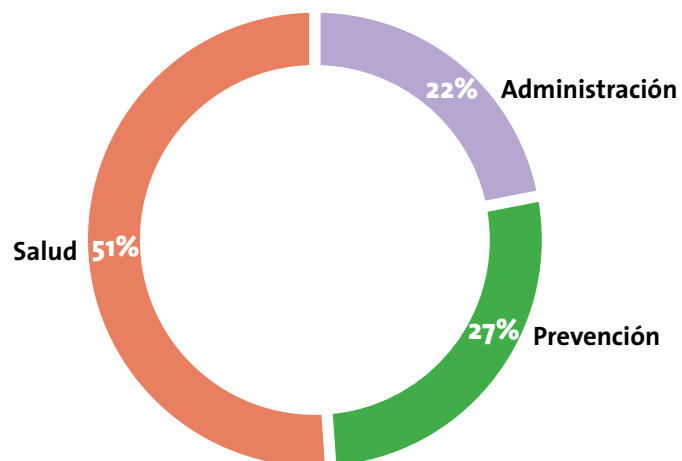
NIVEL DE FORMACIÓN



DISTRIBUCION DE COLABORADORES POR ACTIVIDAD



DISTRIBUCION DE COLABORADORES POR ACTIVIDAD 2012



De acuerdo a lo señalado anteriormente, se destaca el aumento de un 32% de los colaboradores que trabajan en el área de prevención desde el año 2010, cifra que da cuenta del foco estratégico de la nueva administración.

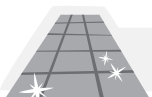
1. **Nuevos Valores de la ACHS:** Pilares del cambio en la cultura interna de la Asociación

Para poder cumplir con los objetivos propuestos en el Plan Estratégico 2014 “El Desafío es Nuestro” fue necesario promover un cambio en la cultura interna de la organización, en su manera de trabajar y de hacer las cosas.

Para lograr este desafío, en un trabajo multidisciplinario con participación de diferentes colaboradores de la ACHS se definieron nuevos valores institucionales. Éstos, en conjunto, reflejan los ideales que guían y dan vida a la nueva cultura organizacional que se pretende crear al interior de la institución.



Cada uno de estos valores busca introducir en los colaboradores nuevos hábitos, disposición y formas de trabajo, con el fin de posicionar a la Asociación como “El Referente” en prevención y salud ocupacional.



MANTÉN PISOS Y ZONAS DE CIRCULACIÓN
siempre limpios y secos



SÚMATE

A ESTOS VALORES Y ALCANCEMOS JUNTOS EL OBJETIVO DE BAJAR LA TASA DE ACCIDENTABILIDAD A UN 4% AL 2014.



1.1. CAMPAÑA “VALORES”

Con el objetivo de vivir los valores en la organización y que éstos no quedaran tan solo enunciados en el papel, se llevó a cabo una campaña comunicacional a lo largo del país, donde las distintas sedes fueron intervenidas con grandes adhesivos y pendones que presentaron los valores institucionales.

También se desarrolló una campaña que implicó hacer un lanzamiento formal de cada valor, cada 45 días, con actividades recreativas apropiadas a cada uno de éstos a lo largo del país. Se incluyeron artículos en el diario interno de la organización, donde se presentaron los valores y el significado que tienen para la ACHS, con el propósito de alinear a sus colaboradores e ir creando la nueva cultura organizacional.

En cada gerencia de Casa Central, Hospital del Trabajador y en la Red a nivel nacional, se instaló un cuadro “Súmate”, destinado a lograr que los colaboradores tengan presente la aspiración ACHS en todo momento. Este cuadro contiene un resumen esquemático de los ejes transformacionales, los cuales se apalcan en los valores organizacionales.

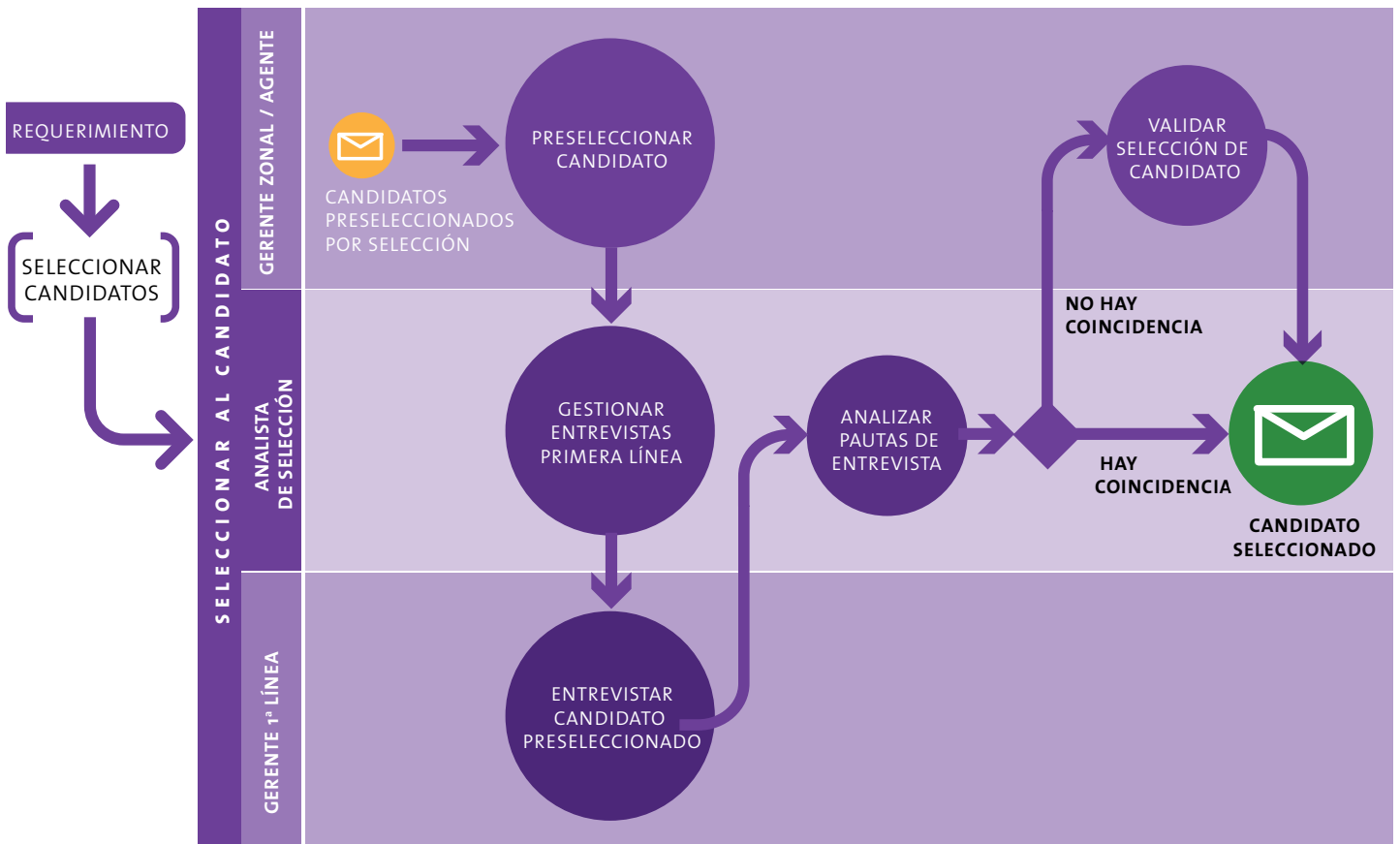
2. Reclutamiento y selección

Para la ACHS es fundamental contar con personas comprometidas, de excelencia y capacitadas para ejercer sus cargos en forma profesional y con alto desempeño. Por ello, uno de los desafíos clave es atraer a los mejores talentos del mercado y retener a los colaboradores destacados.

Es así que se establecieron convenios con universidades y otras instituciones de educación de reconocido prestigio en los ámbitos del giro de la ACHS, a fin de reclutar a los mejores egresados de ellas. Asimismo, se reforzaron los concursos internos, con el objeto de seleccionar a los colaboradores más idóneos para diferentes puestos y con ello reforzar el valor de la meritocracia.

Al mismo tiempo, y con el fin de vigorizar aún más el proceso de selección, se definieron nuevos procedimientos y metodologías enfatizando principios de objetividad y orientación a la calidad profesional. Entre muchas de las medidas implementadas para filtrar candidatos, todos los finalistas a un cargo, independiente del lugar geográfico en que tuviesen que ejercer, fueron entrevistados por dos gerentes distintos.

En el siguiente diagrama, se puede ver el flujo de selección de candidatos:



INCLUSIÓN LABORAL: “SELLO CHILE INCLUSIVO” <PG1><PG6>

Para la ACHS, la integración laboral de personas con discapacidad es una prioridad. Por ello, una de sus iniciativas emblemáticas es el Programa de Inclusión de Personas con Discapacidad, enfocado en promover la inserción laboral y social tanto dentro de la institución como en otras empresas.

En 2012, el Estado de Chile, a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), premió a la Asociación con el nuevo sello “Chile inclusivo”, en reconocimiento a la implementación de políticas en este ámbito.

Este sello busca incentivar y desarrollar en las organizaciones una cultura inclusiva y socialmente responsable, que permita insertar en el mundo laboral a toda persona que desee aportar al desarrollo del país.



3. Gestión por **desempeño**

Uno de los cambios más importantes y con más impacto al interior de la organización fue la mejora del sistema de evaluación de desempeño. Éste reemplazó al anterior modelo, que solo consideraba competencias.

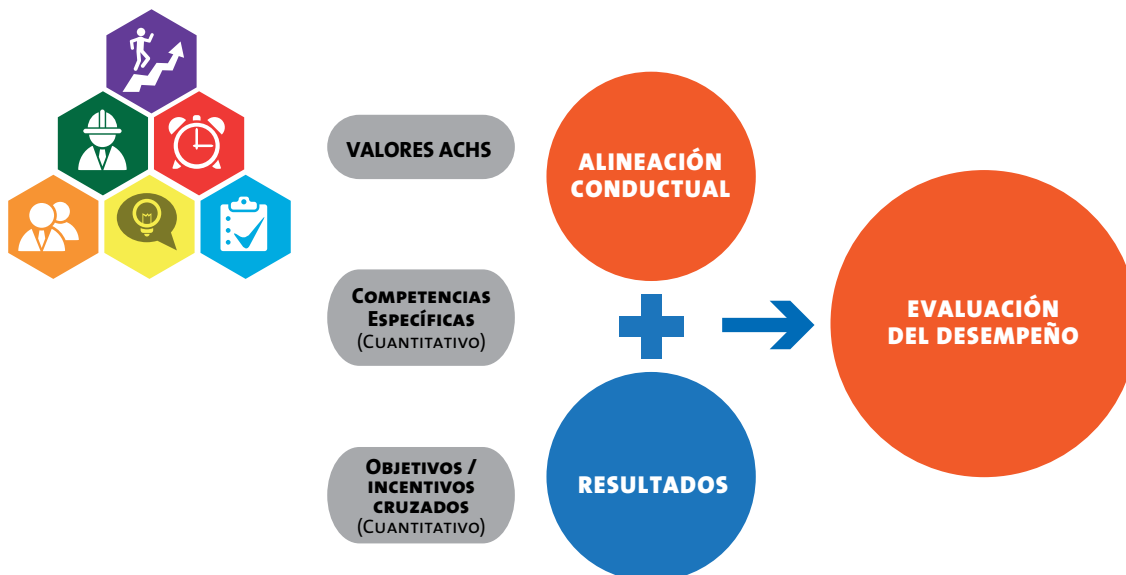
3.1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ¿EN QUÉ CONSISTE?

Para llevar a cabo la gestión por desempeño que la ACHS se propuso, fue necesario desarrollar un sistema de evaluación que se enfocara en los resultados de los colaboradores en función de las metas de la organización.

El modelo desarrollado e implementado en 2012, tiene los siguientes objetivos:

- Apalancar el cumplimiento del plan estratégico.
- Evidenciar el valor de la meritocracia.
- Identificar el aporte individual a las metas de desempeño de cada una de las gerencias.
- Generar insumos para la gestión de personas, en ámbitos como desarrollo profesional y compensaciones.

MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



EL MODELO, COMO SE OBSERVA EN EL DIAGRAMA, CONSTA DE DOS PARTES:

- 1) La primera tiene relación con las **competencias y los valores institucionales** definidos en el Plan Estratégico. Este sistema de evaluación mide la internalización que los colaboradores han hecho de los valores corporativos, como también, para ciertos cargos, las competencias específicas que se requieren.
- 2) La segunda parte tiene relación con el **cumplimiento de los objetivos cuantitativos** que debe cumplir cada colaborador (metas de desempeño). Para quienes son parte de la red de agencias, los objetivos cuantitativos, denominados incentivos cruzados, son definidos por un tablero de indicadores clave de gestión que cruza diferentes desafíos en materias de prevención, salud y atención a clientes.

El flujo del proceso de evaluación de desempeño es:



NO UTILICES
tu celular mientras manejas

3.2. ¿QUÉ SE OBTIENE A PARTIR DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

El siguiente diagrama da cuenta de lo esencial que es para la organización este nuevo sistema, ya que, además de generar información sistemática y bajo un modelo conocido por los colaboradores de cómo se mide su desempeño, permite generar acciones diferenciadas a los colaboradores en materias de desarrollo y compensaciones, de acuerdo a sus áreas fuertes y oportunidades de mejora.

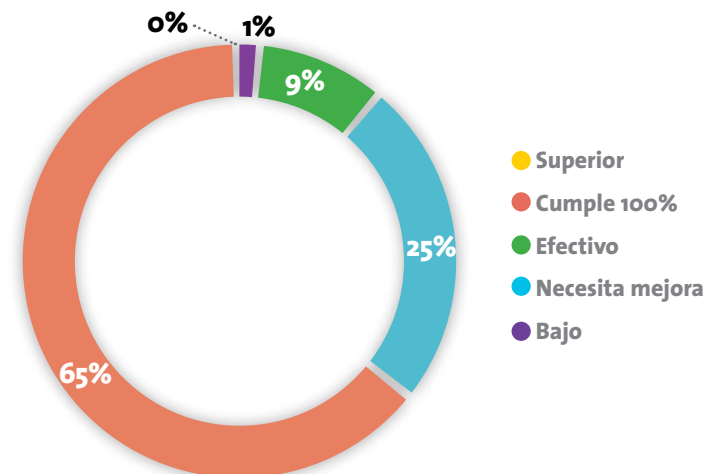


COLABORADORES EVALUADOS POR GÉNERO [LA12]

	N° TOTAL COLABORADORES	N° TOTAL EVALUADOS	% EVALUADOS	TOTAL COLABORADORES EVALUADOS	% TOTAL DE EVALUADOS
2011	HOMBRES	1.108	43%	2.539	99%
	MUJERES	1.446	56%		
2012	HOMBRES	1.340	43%	3.093	100%
	MUJERES	1.753	57%		

Se considera colaboradores con contrato indefinido.
Para el año 2011, con a lo menos 6 meses trabajados en el año.
Para el año 2012, con a lo menos 90 días trabajados en el año.

RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



CUANDO TRABAJES EN ALTURA
afianza el arnés a los anclajes o líneas de vida

3.3. COMPENSACIONES COMPETITIVAS ¿CÓMO SE ASIGNAN LAS RENTAS?

Uno de los aspectos más delicados para una gerencia de Personas, es la manera en que enfrenta y organiza el tema de las compensaciones al interior de la organización.

En 2012 se comenzó a ejecutar el proyecto de “Evaluación de cargos”, que tuvo por objetivo valorizar todos los puestos de trabajo en relación con su contribución al logro de los objetivos de la organización, en un modelo que asegurara equidad interna y externa y, facilitara la comparabilidad en el país e internacionalmente.

EQUIDAD INTERNA

Las remuneraciones recibidas dependen del grado que tiene el cargo y no del cargo en sí, por lo que distintos cargos pueden quedar con el mismo grado, siendo remunerados de esta forma por su contribución a los objetivos de la Asociación.

EQUIDAD EXTERNA

Las remuneraciones recibidas por los colaboradores de la ACHS se encuentran en línea con las rentas de mercado que pagan otras organizaciones de tamaño similar para cargos con grados equivalentes.

Para la ejecución de este proceso, se realizó una revisión de diversas metodologías de evaluación de cargos, seleccionando la metodología Global Grading System (GGS) implementada en Chile por Towers Watson. Esta determina el grado de la empresa a través de cuatro parámetros claves y universales de toda organización:

- a) Facturación
- b) Diversificación y complejidad
- c) N° de empleados
- d) Ámbito geográfico (regional, nacional, internacional)

De acuerdo a estos parámetros, la ACHS obtuvo el grado GGS 19.

Luego, se evalúa al Gerente General y sus reportes directos a partir de la utilización de siete factores de evaluación:

- e) Conocimiento funcional.
- f) Conocimiento del negocio
- g) Liderazgo
- h) Resolución de problemas
- i) Naturaleza del Impacto
- j) Área de Impacto
- k) Habilidades interpersonales
- l) Seguir con todos los cargos de las diferentes áreas de igual forma.

3.3.1. ¿CÓMO SE RELACIONAN LAS COMPENSACIONES CON LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

La compensación de cada individuo, dentro del rango establecido, dependerá del nivel de desempeño de cada colaborador. En la medida que el desempeño sea mejor, el colaborador tendrá la posibilidad de que su remuneración aumente dentro de este rango. Es así que dos colaboradores que están en el mismo grado, tendrán remuneraciones distintas en función de su desempeño.



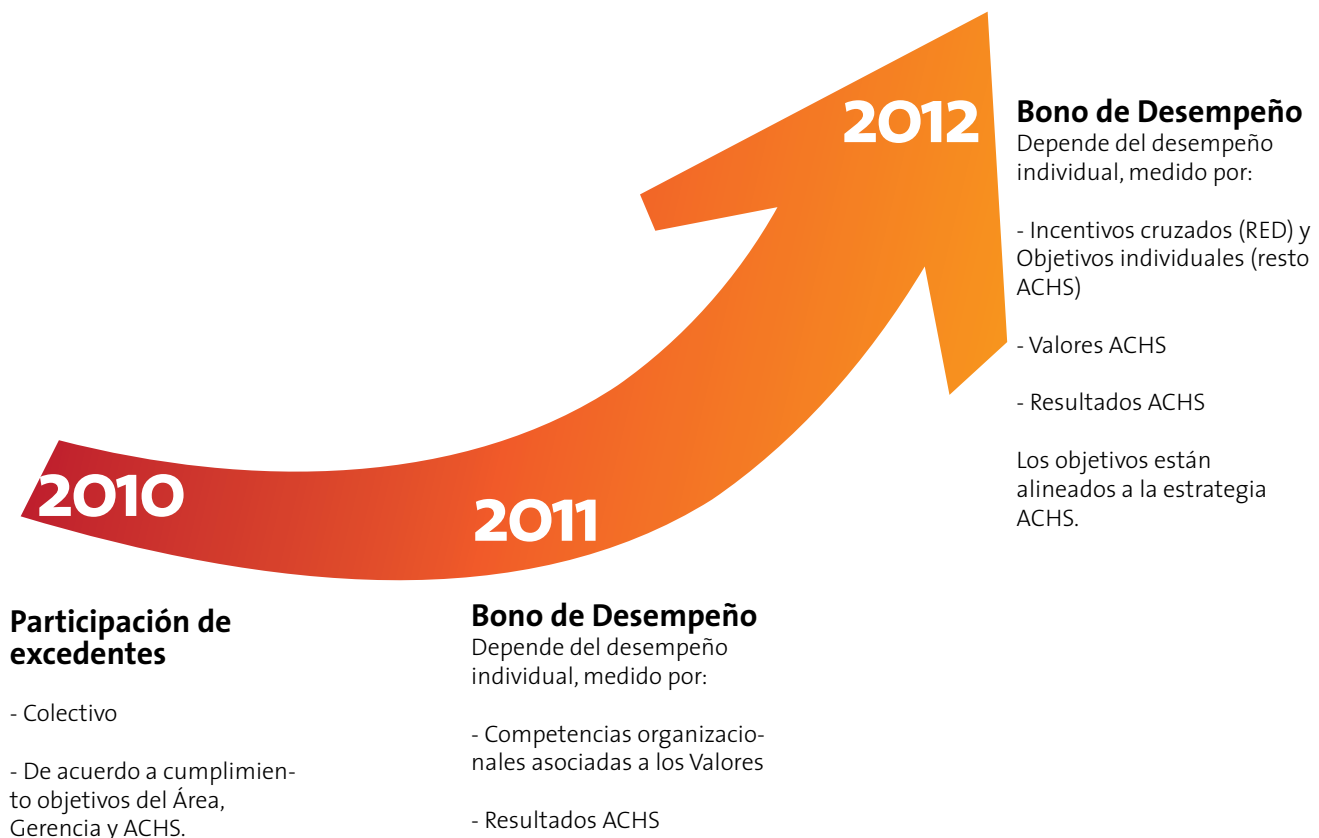
3.4. ELEMENTOS DE LA COMPENSACIÓN

Uno de los cambios generados en 2011 y profundizado el 2012, tiene relación con pasar de una estructura de compensaciones esencialmente fija a otra donde el componente variable sujeto a resultados aparece y se refuerza.

El 2011 se estableció un sistema de bono anual por desempeño, que consideró entregar un mejor bono para las personas que presentaron mejor desempeño y escalonado por niveles dentro de la organización, siguiendo prácticas ampliamente difundidas en el mercado. En 2012 se reforzó este concepto, sujeto al cumplimiento de objetivos grupales e individuales que fueron trabajados y comunicados por cada gerencia, de forma de establecer un modelo conocido por todos los colaboradores.

Asimismo, para la red de agencias se perfeccionó el modelo anterior, reemplazando el bono anual por un modelo de incentivos trimestrales en función del cumplimiento de metas en diferentes indicadores claves de gestión en los ámbitos de prevención, salud y atención de clientes. Estos indicadores son ampliamente comunicados a principios de cada trimestre y los resultados son monitoreados mensualmente con acceso a todos los colaboradores de la red.

La gráfica de la evolución desde participación en excedentes a bono desempeño en los últimos años se representa a continuación:



Un 74% de la dotación* de la ACHS recibió un bono de desempeño por un total de 1.400 millones, lo que corresponde a un 8,9% del resultado operacional.

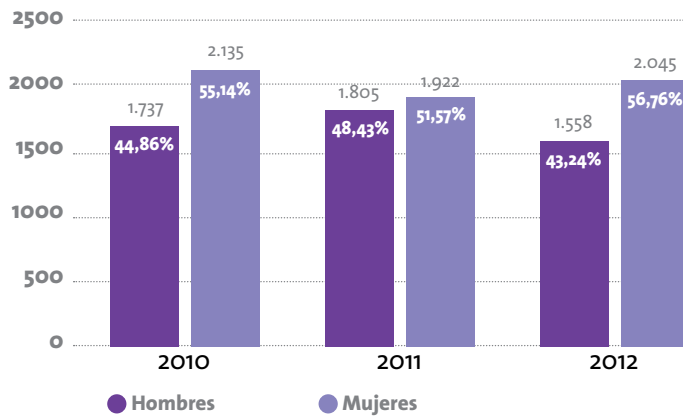
*Con contrato indefinido

4. Caracterización de nuestros colaboradores

4.1. DOTACIÓN [LA1] [LA13]

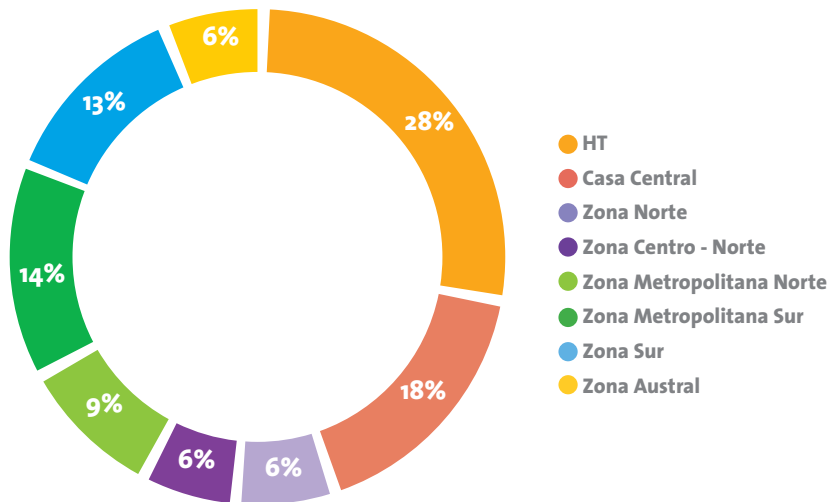
A fines de 2012 la dotación de la ACHS alcanzaba los 3.603 colaboradores, de los cuales el 57% eran mujeres y un 43% hombres.

DOTACIÓN POR GÉNERO



En 2012 se integraron 1012 colaboradores nuevos. De ellos, **804** corresponde a la ACHS y **208** al Hospital del Trabajador.

DISTRIBUCIÓN COLABORADORES POR ZONA



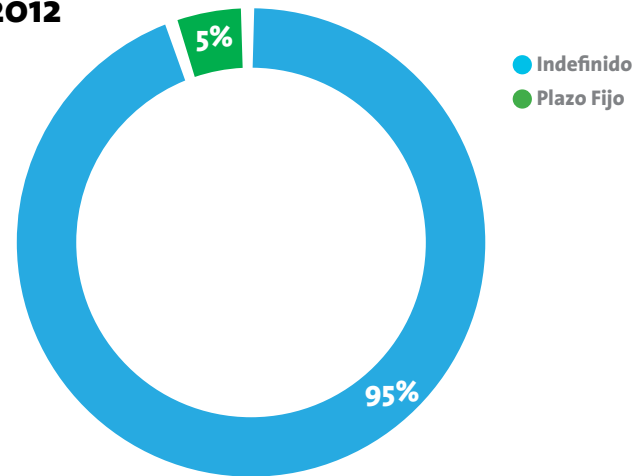
TIPO DE CONTRATO

La Asociación ha privilegiado los contratos indefinidos, representando éstos en 2012 el 95% de los contratos vigentes de la organización.

COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO 2012

	INDEFINIDO	PLAZO FIJO
Hombres	1.499	59
Mujeres	1.941	104
Totales	3.440	163

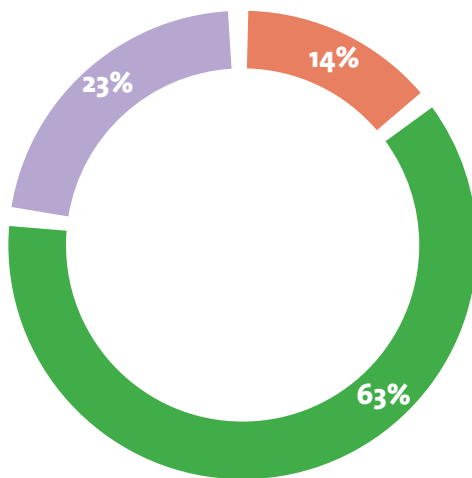
Para mayor detalle ver Anexo 3, Página 196: Información complementaria



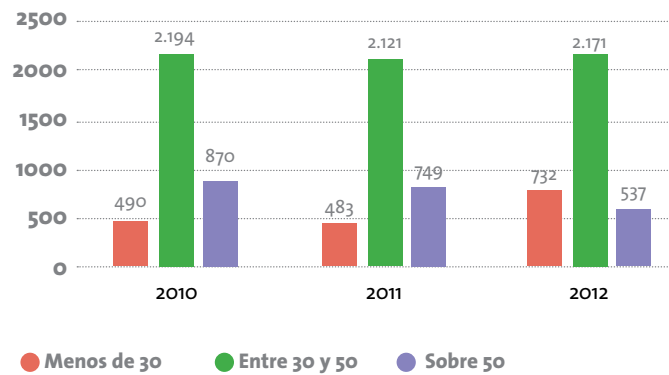
RANGO ETARIO DE LA DOTACIÓN

La dotación de la ACHS se concentra en el rango etario entre los 30 y 50 años¹, representando el 2012 al 63% de la dotación.

COLABORADORES POR RANGO DE EDAD AÑO 2012



COLABORADORES POR EDAD 2012

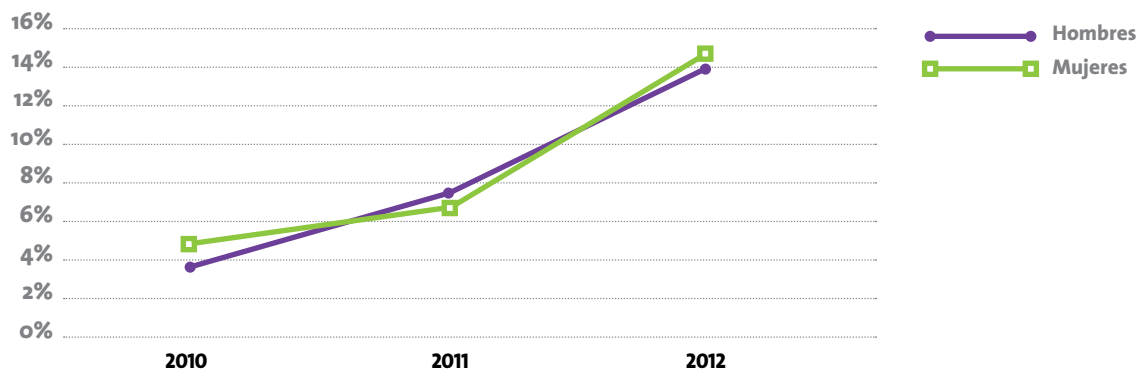


¹ Considerando los colaboradores con contrato indefinido

4.2. ROTACIÓN [LA2]

La rotación laboral ha mostrado un alza durante los últimos tres años, reflejo de los cambios organizacionales que se vivieron en la Asociación. Este incremento se puede explicar principalmente por la aplicación del Plan de Retiro Voluntario existente en la institución.

ROTACIÓN POR RANGO DE EDAD



4.3. REMUNERACIONES [EC5]

En 2012, el sueldo fijo mínimo pagado en la Asociación, sin considerar el componente variable, fue de \$195.508, un 1,3% mayor al sueldo mínimo legal. Sin embargo, si se considera que el mínimo pago variable corresponde a \$77.000, la remuneración mínima de la ACHS alcanza los \$272.508, un 41,2% mayor al sueldo mínimo legal.

RELACIÓN ENTRE SUELDO MÍNIMO DE LA ORGANIZACIÓN Y EL SUELDO MÍNIMO LOCAL

	SUELDO MÍNIMO EN LA ORGANIZACIÓN (\$)		RELACIÓN	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
2010	242.247	174.407	140,84%	101,40%
2011	247.591	185.459	136,04%	101,90%
2012	254.822	195.508	132,03%	101,30%

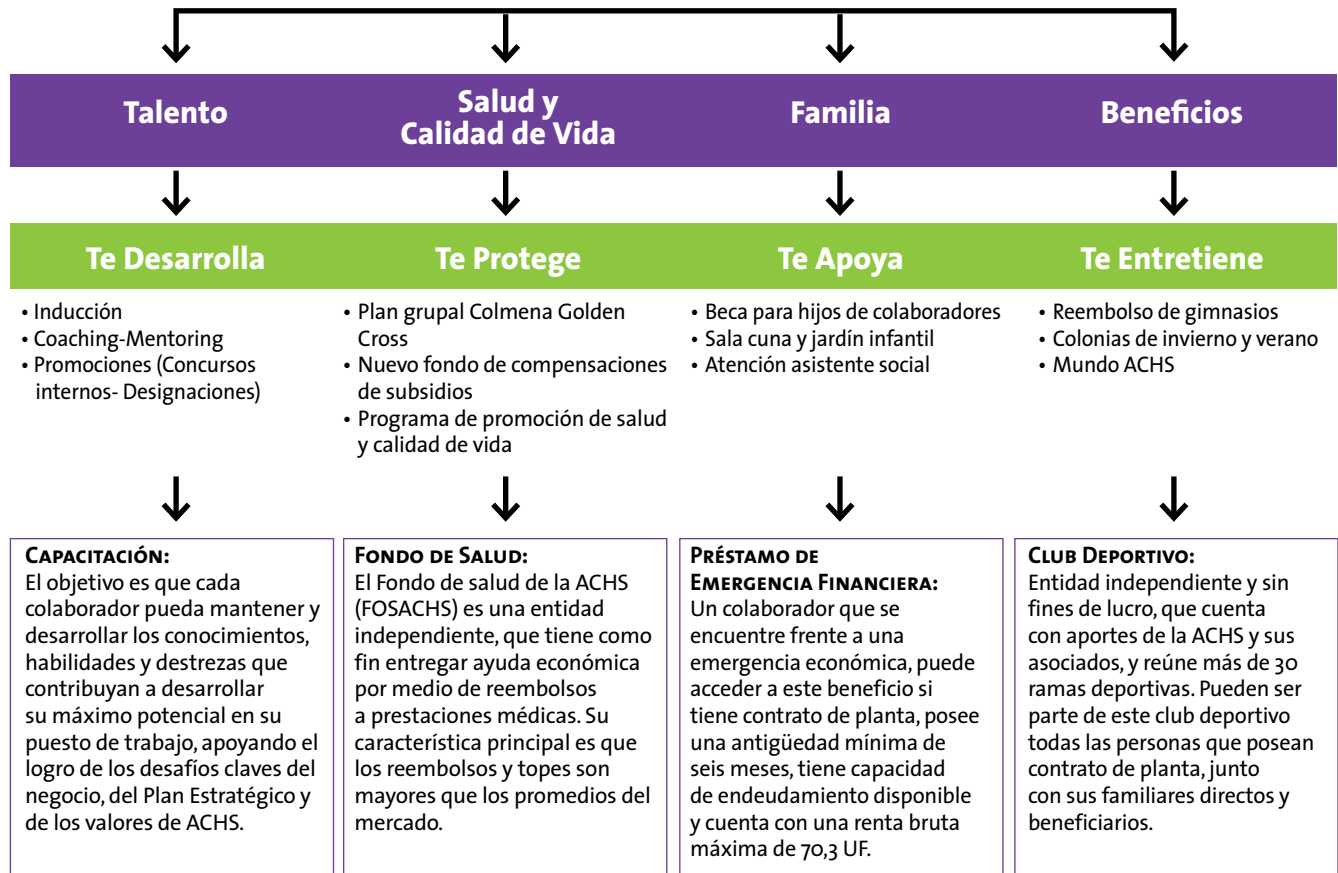
Se considera colaboradores con contrato indefinido, jornada de 180 hrs. mensuales y solo el componente fijo de sus remuneraciones

* Para los años 2010, 2011 y 2012 se consideraron los sueldos mínimos vigentes en Chile al cierre de cada año: \$172.000 \$182.000 y \$193.000, respectivamente.

5. Programa “Por Ti” [LA3] <PG1>



Durante el 2012, se lanzó el programa “Por Ti” para comunicar en forma simple y unificada las diversas acciones que realiza la Gerencia de Personas para todos los colaboradores de la ACHS. El programa está compuesto por cuatro conceptos claves: “te desarrolla”, “te protege”, “te apoya” y “te entretiene”, los que agrupan a las distintas iniciativas a las que los colaboradores pueden acceder.



5.1. FOMENTANDO LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

El 2012 también se puso énfasis en la generación de actividades vinculadas con el fomento de la calidad de vida laboral. Entre ellas se destacan:

- Remodelación del casino del Edificio Corporativo, acompañada de la mejora del servicio de alimentación. El 2013 se continuará con estas mejoras abordando las instalaciones del Hospital del Trabajador.
- Vacunación contra la influenza a todos los colaboradores.
- Lanzamiento feria de verduras: Para fomentar la alimentación saludable, se instaló en Casa Central y en el Hospital un puesto de feria, donde semanalmente los colaboradores pueden comprar frutas y verduras.

6. **Voluntariado** Corporativo

Con el objetivo de involucrar a la mayor cantidad de colaboradores en la labor que realiza la Asociación y acercarlos a su rol social, durante 2012 se lanzó el voluntariado corporativo para los colaboradores de Casa Central y del Hospital del Trabajador.

Las actividades desarrolladas se encuentran alineadas al quehacer de la ACHS y presentan una oportunidad de contribuir en la consecución de una de las metas más importantes de la Asociación: poder rehabilitar a sus pacientes de una manera integral, para que así puedan reinsertarse sin problemas en su espacio laboral.

Las actividades a las que pueden optar los colaboradores son las siguientes:



Compartir un té o desayuno con paciente(s)



Dar almuerzo a aquellos pacientes que no puedan comer solos



EN UNA EMERGENCIA
sigue las indicaciones del líder de evacuación



7. Programas de **Formación y Desarrollo**

En 2012, la ACHS capacitó a gran parte de su dotación laboral, con un total de 87.443 horas y un monto de inversión de \$700 millones.

La inversión se hizo principalmente en:

- **Programas de inducción al puesto de trabajo:** durante el 2012 se definió que todos los nuevos colaboradores de la ACHS, independiente de su ubicación geográfica, deberían participar de talleres con el fin de estandarizar su conocimiento. Fue así como se implementó el programa abarcando distintas temáticas según los cargos. Parte de los temas tratados fueron: Plan Estratégico 2014, modelo de prevención, salud, y talleres sobre administración.
- **Programa de liderazgo:** programa a través del cual la ACHS buscó transmitir, a sus principales ejecutivos y jefaturas, el nuevo estilo de liderazgo definido a partir de los valores y metas institucionales.

Para lograr su objetivo, el programa contempló la utilización de metodologías de carácter mixto, incluyendo talleres, coaching y círculos de *mentoring*, logrando como resultado un consenso de lo que se entenderá como “buen liderazgo”, de las competencias que se necesitan desarrollar y de los modelos a seguir en la organización. Asimismo, se buscó internalizar conceptos tales como la importancia del desempeño, de otorgar feedback honesto y frecuente a los colaboradores, de atributos como la capacidad para compartir conocimientos y establecer nuevas formas de trabajo, entre otros.

Convencidos de la importancia del desarrollo del capital humano, se ha decidido para el 2013 duplicar el presupuesto para formación y desarrollo, llegando hasta los \$1.400 millones, cifra que ubica a la ACHS, -según estadísticas del Sence- dentro de las organizaciones que más invierten en este ítem, en proporción a su tamaño. El foco de esta capacitación seguirá siendo reforzar competencias y conocimientos que permitan a los colaboradores prestar un servicio de mejor calidad hacia las empresas adheridas y trabajadores afiliados.

7.1. PRINCIPALES CAPACITACIONES [LA10] [LA11]

CURSO	HORAS CAPACITACIÓN	PERSONAS CAPACITADAS
Diplomados/Seminarios/Master*	32.178	64
Inducción	16.412	1.046
Otros cursos	13.643	699
Gimnasia de pausa	13.211	499
Evaluación de desempeño	6.028	841
Programa de liderazgo	3.417	229
TOTAL	84.889	3.378

* Incluye becas adjudicadas durante el año 2012

PROMOCIONES

Para la Asociación Chilena de Seguridad es muy importante el desarrollo laboral de sus colaboradores. Por ello, la política de reclutamiento y selección no sólo considera candidatos externos sino también la búsqueda de talento al interior de la organización.

En este sentido, durante 2012 fueron promovidos de cargo 110 colaboradores: 66 pertenecientes a la red de agencias, 12 al Hospital del Trabajador y 32 personas de Casa Central.

8. Relaciones Laborales [HR5] <PG3>

Para la ACHS, el diálogo con sus colaboradores es un valor fundamental que se asocia a un mejor desempeño laboral y a un clima de justicia y seguridad interna.

8.1. REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO [LA4]

Si bien el número de sindicatos aumentó en tan sólo uno desde el año 2010, el porcentaje de colaboradores sindicalizados creció en un 10%, pasando de un 9% a un 19% en 2012.

A los tres sindicatos existentes -uno en Copiapó, otro en Concepción y uno llamado "nacional" que tiene socios en las regiones Metropolitana, Séptima y Quinta-, en 2012 se sumó un cuarto, que reúne a enfermeras y profesionales de la salud no médicos del Hospital del Trabajador. Al cierre del año, esta agrupación se encontraba en proceso de validación por parte de la Dirección del Trabajo.

COLABORADORES SINDICALIZADOS

AÑO	Nº SINDICALIZADOS	% DE SINDICALIZADOS	Nº DE COLABORADORES CUBIERTOS POR UN CONVENIO/ CONTRATO COLECTIVO	Nº TOTAL DE COLABORADORES	Nº SINDICATOS
2010	319	9%	319	3.554	3
2011	451	13%	451	3.353	3
2012	650	19%	650	3.435	4

Se considera colaboradores con contrato indefinido

8.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el ejercicio 2012 se negoció con los sindicatos de Copiapó y Concepción, logrando acuerdos por tres y cuatro años respectivamente.

Una de las características de estas dos negociaciones, es que ambas se desarrollaron en un clima de respeto mutuo y dentro de los plazos establecidos en la ley.

8.2.1. ACUERDOS LOGRADOS [LA9]

En términos de acuerdos, lo principal fue el reajuste de remuneraciones. En este sentido, cada zona tiene sus requerimientos particulares dentro de un rango delimitado por las bandas salariales dadas por el sistema de valoración de cargos.

Una de las características de este reajuste, es que se activa cada seis meses y contempla también el incremento del IPC.

Es importante mencionar que los beneficios otorgados dentro de los contratos colectivos son exclusivos para los colaboradores sindicalizados.

8.3. COMUNICACIÓN CON LOS SINDICATOS [LA5]

De manera de mantener comunicaciones permanentes y fluidas, la administración de la ACHS estableció reuniones mensuales con el Sindicato Nacional y empoderó a los gerentes zonales para que ellos sostuvieran estas reuniones con las agrupaciones de Copiapó y Concepción.

Estas reuniones tuvieron como fin comunicar el desempeño de la empresa y mantener al día a los colaboradores respecto de los cambios que se vivían en la organización, así como también escuchar sus inquietudes y demandas.



PREFIERE EL USO DE CALZADO
de taco bajo y con suela antideslizante



9. Prevención interna [LA7] [LA8] <PG4>

LA PREVENCIÓN empieza por mí | *Cero* ACCIDENTES

Dentro de los aspectos que la ACHS decidió abarcar a nivel interno, la seguridad fue identificada como tema prioritario y de suma importancia entre los valores corporativos.

Por esta razón, en 2012 se comenzó a implementar un modelo de generación de una cultura preventiva entre los colaboradores. De esta forma, se lanzó “Cero accidentes, hoy, mañana y siempre”, modelo con miras al 2014, el cual tiene como objetivo reducir las tasas de accidentabilidad y siniestralidad internas a cero y mantener esta cifra en el tiempo.

Para lograr esta desafiante meta, la Asociación implementó en 2012 un Programa de Seguridad y Salud del Trabajo (SST), basado en siete estándares transversales, que abarcan actividades para disminuir los incidentes y enfermedades profesionales.

ESTÁNDARES ACHS

- 1 HOUSEKEEPING: ORDEN Y LIMPIEZA EN EL LUGAR DE TRABAJO
- 2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS
- 3 CONTROL Y GESTIÓN DE INCIDENTES
- 4 FORMACIÓN Y COMPETENCIAS
- 5 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS
- 6 GESTIÓN A CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS
- 7 CULTURA PREVENTIVA**

Cada uno de estos estándares busca gestionar distintas aristas vinculadas con la salud y seguridad, para de esta manera mejorar las condiciones de trabajo y reducir los riesgos de incidentes.

9.1. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN ANTE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL [LA8]

Una de las aristas del nuevo modelo de prevención interna tiene relación con la capacitación y educación que reciben los colaboradores en temáticas relacionadas con prevención, salud y seguridad. Por este motivo, durante el 2012 se desarrollaron las siguientes actividades en ese ámbito:

Radar de prevención



Semanalmente se publica una ficha técnica mostrando la tasa de accidentabilidad y siniestralidad por incapacidades temporales del mes y los incidentes de la semana por tipo y lugar de ocurrencia.

Minuto de la prevención



Actividad específica del Hospital del Trabajador, en la cual el gerente va a un área específica y, a través de un breve diálogo, trasmite a los colaboradores y a los pacientes la importancia de tener una conducta preventiva y segura.

Identificación de peligros



Actividad que se realiza a través de los mapas de riesgos, donde cada colaborador participa identificando peligros y proponiendo medidas de control para su área.

Programas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales



La capacitación es fundamental para la prevención de accidentes. Por esto, se ejecutó un programa de capacitación en seguridad y salud ocupacional, dando prioridad a las zonas de mayor riesgo.

Actividades para colaboradores del HT



Los colaboradores del Hospital del Trabajador son los más propensos a contraer enfermedades laborales. Para evitar esta situación, se desarrollaron actividades permanentes que consideraron, entre otros, monitoreo de exposición a agentes de riesgo, vacunación contra influenza y hepatitis B, etc.

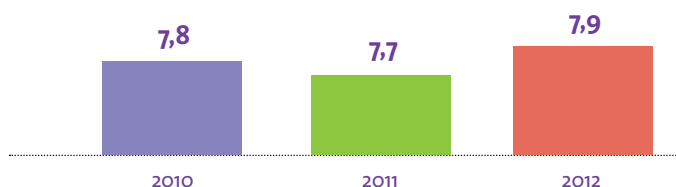
En 2012 las capacitaciones en prevención estuvieron enfocadas en el Hospital del Trabajador por ser éste el lugar con mayor tasa de accidentes en la ACHS.

NUEVO MODELO DE PREVENCIÓN INTERNA EN HOSPITAL DEL TRABAJADOR

Los mayores índices de accidentabilidad de la ACHS se presentan en el Hospital del Trabajador. Es así que en 2012, el Comité Paritario del HT presentó su Programa Anual de Prevención Interna, un modelo completo con actividades anuales, anuncios y proyectos. El objetivo de esta iniciativa es investigar el 100% de los accidentes con días perdidos. Para ello se confeccionó un mapa de peligros a los que están más expuestos los colaboradores del Hospital, para así elaborar un plan de riesgos biológicos denominado "Pienso, luego Actúo".

Asimismo, para complementar este plan, se incentivó a los colaboradores a llamar y comentar los incidentes, por medio de un anexo establecido.

DÍAS DE TRATAMIENTO PROMEDIO



PANEL DE INDICADORES ▶**9.2. HERRAMIENTAS DE APOYO PARA ALCANZAR LA META DE CERO ACCIDENTES**

Para dar a conocer a los colaboradores las cifras de accidentalidad y siniestralidad, se instalaron pantallas Led con información en el Hospital del Trabajador y Casa Central. Estas se pusieron en los accesos principales, casinos, pasillos y lugares donde se pueden producir accidentes.

INTRANET ▶

Con el objeto de informar los procedimientos, políticas, matrices y planes de emergencia, se creó un sitio o comunidad virtual para intercambiar información, ideas y propuestas entre los colaboradores. En este espacio, los distintos departamentos pueden mostrar planes, programas e identificación de peligros, entre muchos otros datos útiles. Además los comités paritarios pueden encontrar sus datos y compartir ideas

COFRE DE PREVENCIÓN ▶

En cada una de las salas de reunión de la ACHS se instaló un “cofre de la prevención”, caja que contiene alrededor de 110 tarjetas con preguntas y mensajes relacionados con temas de prevención y seguridad. El objetivo es que los colaboradores destinen, en cada reunión, unos minutos a conversar sobre temas preventivos.

9.3. COMITÉS PARITARIOS [LA6]

A partir del nuevo modelo de salud y seguridad interna, en 2012 se puso énfasis en la correcta conformación de los comités paritarios de la Asociación, ya que son actores clave para el logro del objetivo propuesto.

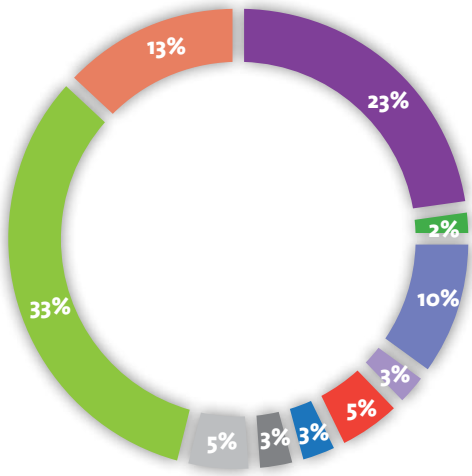
De esta forma, durante 2012 se constituyeron 18 nuevos comités, los que sumados a los existentes, permitieron que a fin de año la institución contara con 36 comités paritarios a nivel nacional.

9.4. DESEMPEÑO EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL [LA7]**EVOLUCIÓN INDICADORES POR AÑO**

	2010	2011	2012
Número de accidentes	59	55	39
Número de días perdidos	1037	712	1032
Enfermedades profesionales	3	8	7
Tasa accidentalidad (%)	1,56	1,50	1,1
Tasa siniestralidad	28	19	28
Tasa de ausentismo (%)	5,4	5,3	5,0

30%
se redujo la tasa de
accidentalidad
interna en 2012 con
respecto al
año anterior.

TIPOS DE ACCIDENTE Y ZONAS DEL CUERPO LESIONADAS EN COLABORADORES ACHS



- Caída del mismo nivel
- Caída de distinto nivel
- Golpeado por/con/contra materiales o estructuras
- Atrapamiento en máquinas, materiales o instalación
- Contacto con objetos cortantes
- Contacto con objetos punzantes
- Proyección de partículas
- Proyección de líquidos
- Sobre esfuerzo por peso excesivo o movimiento brusco
- Otros tipos

ZONAS DEL CUERPO LESIONADAS



CUANDO CONDUZCAS
respetar las reglas del tránsito

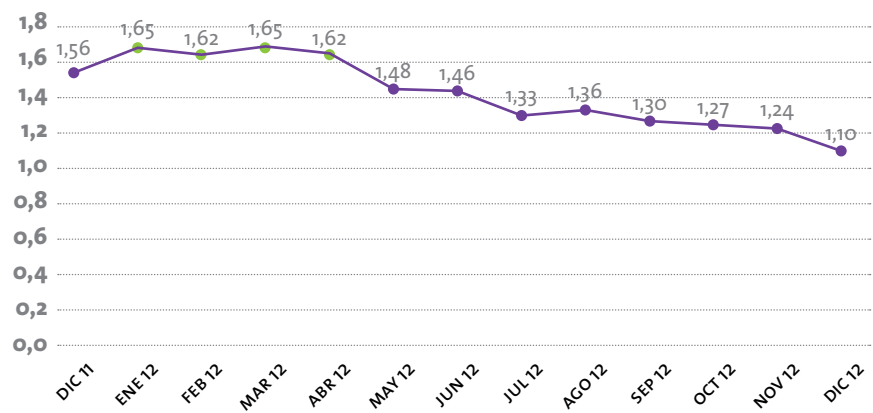


Evolución de las tasas de accidentabilidad y siniestralidad interna

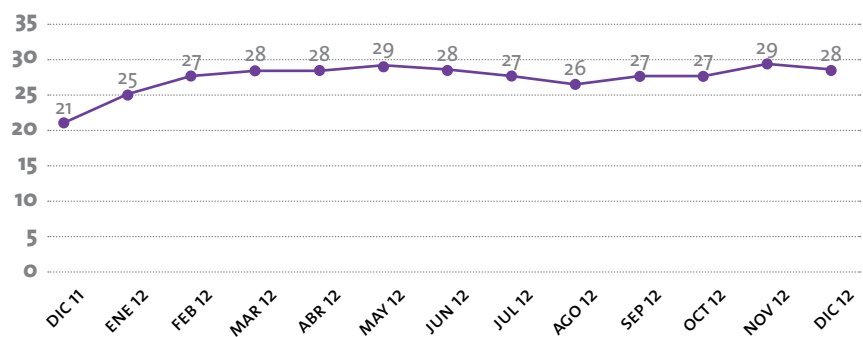
Durante 2012 la ACHS tuvo resultados alentadores en su tasa de accidentabilidad, logrando una reducción de un 30% entre enero y diciembre. Esto confirmó que el modelo de prevención implementado por la Asociación era capaz de hacer entender a todos los colaboradores que su seguridad y salud son lo más importante.

El desafío para 2013 será trabajar fuertemente en la reducción de la tasa de siniestralidad, mediante la gestión de un plan preventivo orientado a enfermedades profesionales.

EVOLUCIÓN TASA DE ACCIDENTABILIDAD



EVOLUCIÓN TASA DE SINIESTRALIDAD



SOLO CRUZA LAS VÍAS DE CIRCULACIÓN
por pasos habilitados

10. Encuesta de **clima laboral**

Uno de los objetivos de la ACHS es atraer, identificar, potenciar y retener a los mejores colaboradores. Para lograrlo, la institución se ha propuesto el desafío de ofrecer cada día un mejor lugar para trabajar.

En este contexto, durante 2012 se realizó una encuesta de clima laboral, cuyo objetivo fue recoger la percepción de los colaboradores acerca del ambiente laboral.

En términos globales, considerando las 15 variables consultadas, un 72% de los encuestados manifestaron “estar de acuerdo” con los procesos organizacionales que ellos ejecutan y, también, con lo que cada uno espera de la Asociación. Si se compara este resultado con la última encuesta medida en el año 2009, donde el 74% manifestó “estar de acuerdo”, las conclusiones son favorables y permiten asegurar que el clima y ambiente laboral se ha mantenido en un buen nivel, sin desconocer que los dos últimos años se ha estado en un entorno de transformación y modernización significativo.

Una de las variables mejor evaluadas fue la adhesión con la aspiración y con el Plan Estratégico 2014 “El desafío es nuestro”. El estudio mostró un 84% de opiniones favorables, revelando que ambos aspectos constituyen una gran fuente de orgullo para los colaboradores y, al mismo tiempo, generan satisfacción por el trabajo que realiza cada uno, a nivel individual y de equipos de trabajo.

Cabe mencionar que los resultados también muestran brechas que se deben abordar. Las oportunidades de mejora tienen relación con la generación de posibilidades de desarrollo y con el rol formador de los líderes.

El número de encuestas respondidas fue de 1.780. Las variables evaluadas por dimensión fueron:

DIMENSIÓN

VARIABLES EVALUADAS

COHERENCIA

- Comunicación
- Competencia de liderazgo
- Integridad

DESARROLLO

- Apoyo
- Permitir participación
- Cuidado

EQUIDAD

- Igualdad
- Ausencia de favoritismo
- Justicia

SATISFACCIÓN

- Por el propio trabajo
- Por el equipo de trabajo
- Por la empresa

FRATERNIDAD

- Aceptación
- Hospitalidad
- Sentido de grupo

84%

de las personas opinaron favorablemente sobre la aspiración y Plan Estratégico 2014 “El desafío es nuestro”.

76%

percibe un alto alineamiento de las jefaturas con la estrategia, efectividad de sus comunicación, congruencia personal y liderazgo.

72%

de los colaboradores están de acuerdo con los procesos organizacionales en la ACHS.

72%

de los colaboradores percibe una buena aceptación personal y de la calidad de las relaciones al interior del entorno inmediato y en el resto de la ACHS.

66%

considera alto el grado de meritocracia, respeto y justicia en las relaciones y en las decisiones organizacionales.

59%

de los colaboradores siente apoyo y compromiso de las jefaturas y la organización con el desarrollo profesional de sus colaboradores.

COMPROMISOS 2013:

- Potenciar el desarrollo de los colaboradores ACHS, a través de procesos de formación alineados con la estrategia de la organización.
- Cumplir Programa de Capacitación y Mallas de formación
- Mantener una estructura de compensaciones, beneficios y calidad de vida que sea atractiva para los colaboradores ACHS.
- Revisar remuneraciones de acuerdo a Modelo de Compensaciones

A close-up portrait of Luis Mejías, a middle-aged man with a slight smile, wearing a light blue dress shirt and a red tie with a white diamond pattern. The background is a blurred office setting.

LUIS MEJÍAS
GERENTE GENERAL DE LMV
INGENIERÍA

Para LMV Ingeniería siempre ha sido de gran importancia la seguridad de todos nuestros colaboradores. La ACHS ha estado permanentemente apoyándonos en todos nuestros requerimientos. De esta forma, hoy contamos con 8 monitores en prevención de riesgos y con todos nuestros colaboradores con sus charlas al día en materias como: manejo de extintores, manejo a la defensiva, trabajos en altura, entre otros temas.

En nuestra empresa, hemos querido entregar las señales adecuadas a nuestros colaboradores sobre la importancia del autocuidado y de trabajar en un entorno seguro, lo que nuestros clientes siempre agradecen y premian, entregándonos la confianza a darnostrabajo constantemente.

Para nosotros, trabajar codo a codo con la ACHS, nos ha dado un plus como empresa y nos ha permitido ir escalando para obtener certificaciones - ISO 9001-2008 y Ohsas 18.001- siempre en pro de ser mejores, preocupándonos de que todos nuestros colaboradores vuelvan a sus casas sanos y salvos.

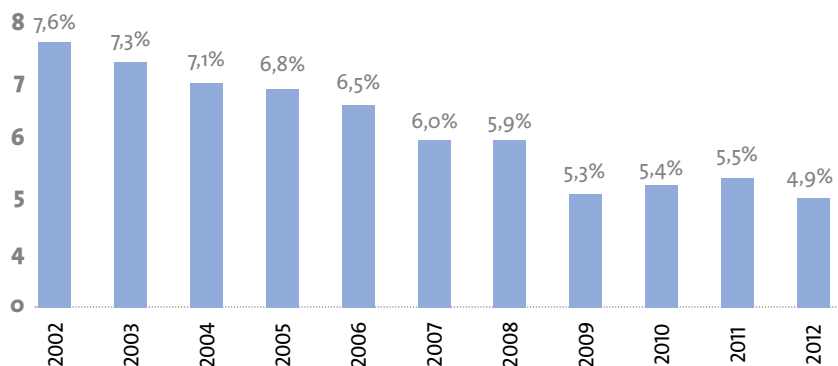
III. Crear una cultura de prevención, un compromiso con nuestro país.

El modelo preventivo de la ACHS tiene como objeto crear una sólida cultura preventiva en las distintas empresas adheridas. Para ello, se diseñó una metodología de gestión operacional soportada por ejes de apoyo técnicos como la especialización de la acción preventiva por sector económico, segmentación por tamaño y nivel de desarrollo preventivo, la capacitación como base del cambio conductual y la incorporación de la mirada psicosocial.

1. Significado de disminución en **tasa de accidentabilidad** en Chile

La tasa de accidentabilidad en Chile ha experimentado un descenso sostenido en el transcurso de los años, alcanzando al término de 2012 una cifra histórica de casi un 4,9%. Esto significa que, en promedio cinco de cada 100 trabajadores se vieron afectados por un accidente laboral en el año. Esta reducción es consecuencia de un avance en la cultura de prevención a nivel país, reflejada en una mayor preocupación de las empresas por gestionar la seguridad laboral, en la revisión y cambios a la ley y marco jurídico, en el rol ejercido por las mutualidades y en una mayor conciencia del autocuidado por parte de los trabajadores.

EVOLUCIÓN TASA DE ACCIDENTABILIDAD SISTEMA MUTUAL



Fuente: Boletines estadísticos Suseso

Para las empresas, una menor tasa de accidentabilidad, además de una mayor seguridad para sus trabajadores, significa una mayor eficiencia en los procesos productivos por disminución de sus costos al lograr una mayor continuidad operacional y, como consecuencia de ello, una mejora en su reputación corporativa, lo que se relaciona directamente con su valor de marca. Asimismo, para la comunidad, la reducción de esta tasa origina beneficios tales como mejorar la calidad de vida personal y familiar.

2. Principales cifras de **empresas adheridas**

BAJA LA TASA DE ACCIDENTABILIDAD A MÍNIMO HISTÓRICO

A diciembre de 2012, la tasa de accidentabilidad entre las empresas adheridas a la ACHS disminuyó a un mínimo histórico del 4,57% - al considerar los últimos 12 meses móviles-, baja que sitúa a la Asociación muy cerca de la meta del 4% que se fijó para el 2014. Este positivo resultado es equivalente a 16.900 accidentes menos respecto al año 2011. Además, es importante destacar la reducción de la tasa en el segmento Pyme, el cual representa el 77% de las empresas afiliadas a la ACHS (32.465 Pyme). En este grupo, la cifra llegó a 5,38% a diciembre de 2012, lo que se considera un hito importante debido a la dificultad que implica hacer prevención en pequeñas y medianas empresas.

MÍNIMO HISTÓRICO

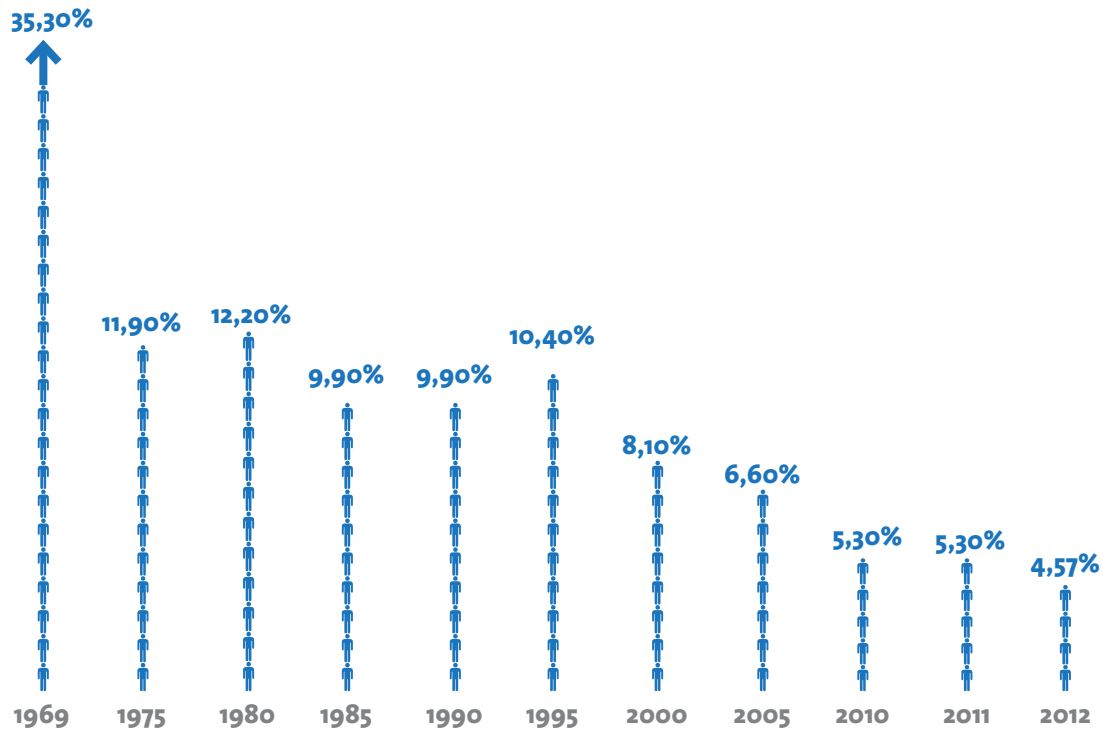
La tasa de accidentes del trabajo en 2012 en las empresas afiliadas cerró en un 4,57%, muy cerca de la meta del 4% fijada por la ACHS para 2014.

A diciembre de 2012 entre las empresas adheridas a la ACHS se habían constituido 9.975 Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

TASA DE ACCIDENTABILIDAD

EVOLUCIÓN TASA DE ACCIDENTABILIDAD

(Nº DE ACCIDENTADOS POR CADA 100 TRABAJADORES AFILIADOS)

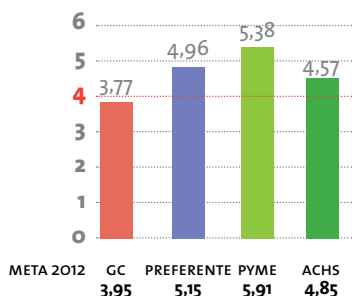


TASA DE ACCIDENTABILIDAD POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

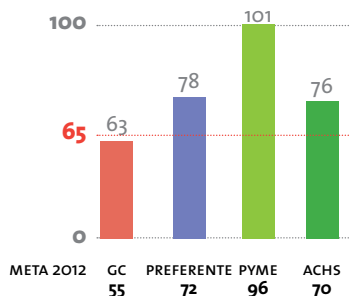


Año	Servicios	Servicios Financieros	Industrias Manufactureras	Agricultura, Silvicultura y Pesca	Comercio	Transportes, Telecomunicaciones y Almacenaje	Construcción	Explotación de Minas y Canteras	Electricidad, Agua, Gas y Servicios Sanitarios
2011	4,00%	2,30%	7,30%	6,70%	6,30%	7,70%	6,20%	1,90%	5,30%
2012	3,45%	2,16%	6,46%	5,81%	5,63%	6,00%	5,47%	1,71%	5,14%

TASAS DE ACCIDENTABILIDAD 2012



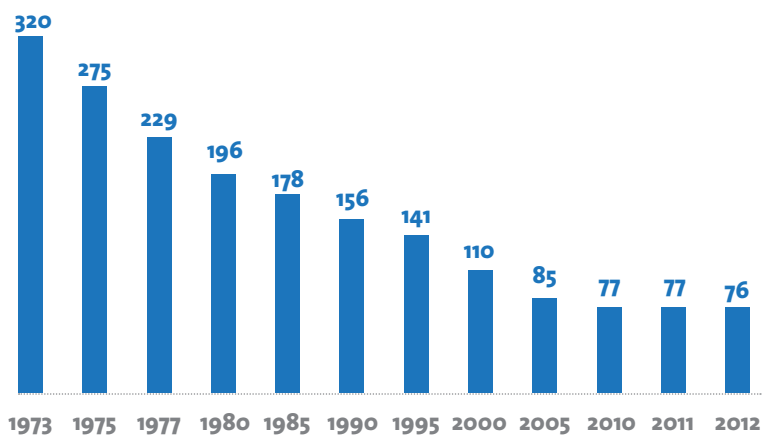
TASAS DE SINIESTRALIDAD 2012



ZONA DEL CUERPO LESIONADA POR ACCIDENTES DEL TRABAJO



SINIESTRALIDAD TEMPORAL EVOLUCIÓN DE DÍAS PERDIDOS CADA 100 TRABAJADORES AFILIADOS



TIPO ACCIDENTE CON TIEMPO PERDIDO

TIPO ACCIDENTE	%
S/I	0,01%
Golpeado por/con/contra objetos materiales o estructuras	21,43%
Otros tipos	21,04%
Sobreesfuerzo por peso excesivo o movimiento brusco	17,67%
Caída del mismo nivel	12,86%
Contacto con objetos cortantes	9,52%
Caída de distinto nivel	4,58%
Proyección de partículas	3,38%
Atrapamiento en máquinas, materiales o instalación	2,68%
Atropellamiento o choque	2,17%
Contacto con objetos punzantes	1,96%
Proyección de líquidos	1,76%
Contacto con fuego u objetos calientes	0,67%
Exposición al arco eléctrico	0,26%
Total general	100%

3. Modelo de **gestión preventiva**

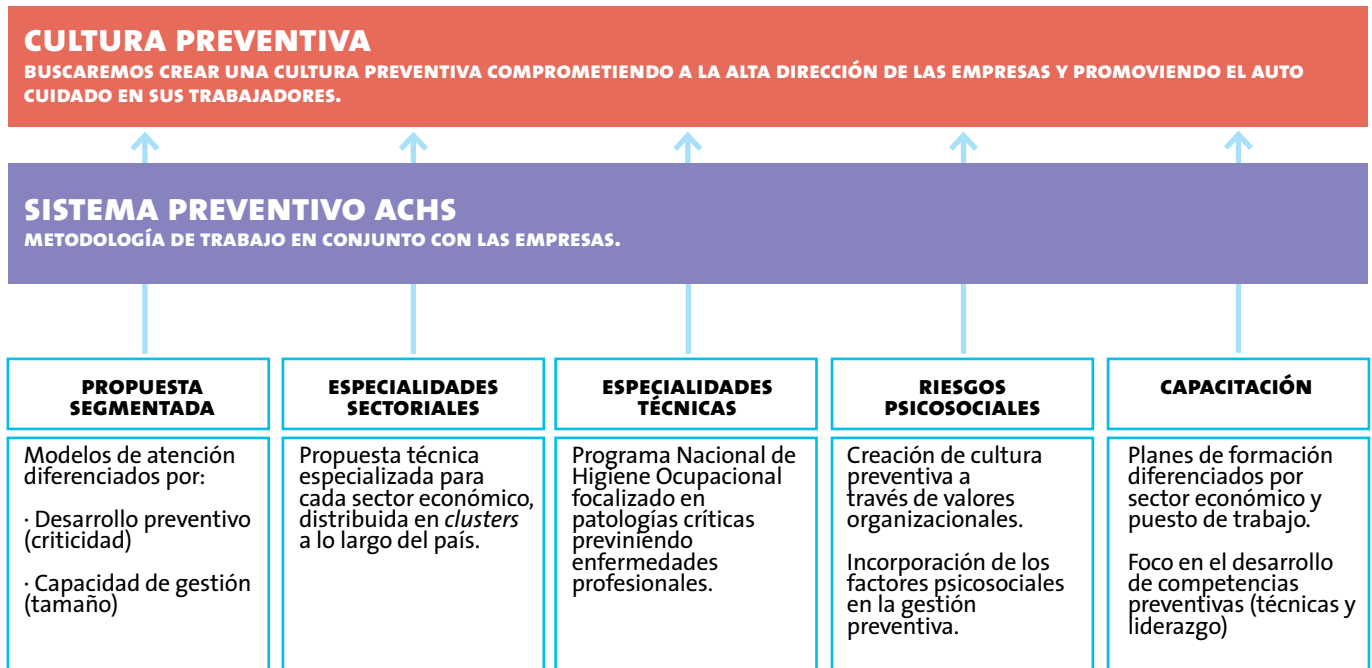
Como ya se mencionó, gestionar de manera óptima la seguridad laboral en las empresas tiene un impacto positivo en la productividad, efecto que se refleja en el mayor compromiso por parte de los trabajadores hacia la organización y en la mayor satisfacción que ellos tienen con su trabajo. Por esta razón, la ACHS está empeñada en desarrollar una cultura preventiva en la comunidad afiliada. Si se tiene en cuenta que esta mutualidad concentra el 50% de la masa de trabajadores adheridos al sistema, sus acciones tienen un peso importante sobre la tasa de accidentabilidad.

Para lograr este importante desafío se requiere un trabajo de largo plazo. Por ello, la ACHS implementó en 2012 un nuevo modelo de prevención, que considera una metodología estandarizada, con etapas definidas que permiten asegurar un nivel de servicio homogéneo y de alto nivel a todas sus empresas adheridas a lo largo del país.

La ACHS cuenta con más de **800 profesionales** dedicados en forma directa a la prevención de riesgos y enfermedades profesionales.

El esquema de este modelo se refleja a continuación:

NUESTRA ESTRATEGIA SE SUSTENTA EN UN SÓLIDO MODELO DE GESTIÓN PREVENTIVA



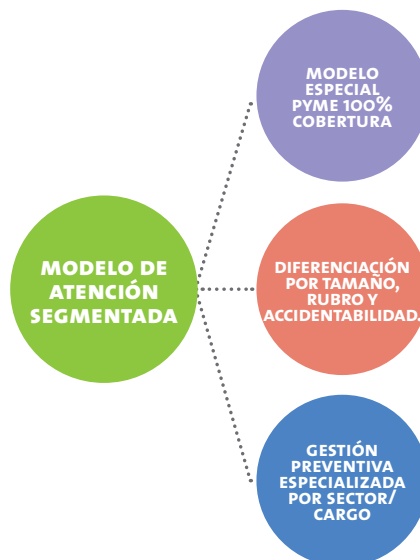


3.1. PILARES QUE SUSTENTAN LA METODOLOGÍA PREVENTIVA

3.1.1. PROPUESTA SEGMENTADA

Para lograr una correcta implementación de la estrategia preventiva, un aspecto fundamental fue considerar la existencia de diferentes tamaños y tipos de organizaciones. Si bien la actividad económica en la que la empresa se desempeña implica diferentes niveles de riesgo, es necesario también tener en cuenta que el tamaño de las operaciones que esa empresa realice es un factor determinante para lograr alcanzar niveles crecientes de seguridad.

Por lo anterior, el modelo de gestión preventiva se lleva a la práctica con una oferta de valor segmentada, con el fin de atender las necesidades específicas de cada empresa afiliada a la ACHS.



Para lograr la ejecución del modelo se han desarrollado las siguientes acciones:

- Reasignación de roles y funciones en los cargos de atención a clientes, con el fin de focalizar la gestión en los planes de trabajo, por rubro y tamaño de empresa.
- Homologación de servicios a nivel nacional para asegurar que los planes de acción cumplan con el mismo estándar, calidad y oportunidad en cualquier punto del país.
- Optimización del acceso instantáneo a información, fortaleciendo el modelo de atención virtual a través de la plataforma web y *call center*.



CUANDO CONDUZCAS
usa siempre el cinturón de seguridad

3.1.2. ESPECIALIDADES SECTORIALES

Si bien el modelo preventivo plantea distintas ofertas de valor según el tipo de empresa, se debe tener en cuenta que los sectores industriales presentan desafíos específicos respecto de la seguridad y salud en el trabajo. Es por ello que, a partir de 2012, se incorporaron a la ACHS 14 especialistas sectoriales -número que cubre cada uno de los sectores de la economía-, con el fin de abordar los riesgos específicos y entregar una mirada segmentada de la prevención en las distintas industrias.

Los 14 sectores definidos son:



Cada especialista sectorial constituye un soporte técnico especializado para el sector económico a su cargo, aportando valor a la asesoría del equipo de la ACHS en terreno mediante el diseño de matrices de riesgo y mallas de capacitación, entre otros. De esta forma, los especialistas están permanentemente conectados con la red de expertos a nivel nacional, con el objetivo de amplificar la aplicación de soluciones.

Asimismo, tienen participación activa en mesas de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con la autoridad, los gremios y las empresas del sector al cual se dedican.



3.1.3. ESPECIALIDADES TÉCNICAS

En los ambientes de trabajo existen factores ambientales y ergonómicos que pueden causar alteraciones a la salud o al bienestar de los trabajadores, repercutiendo además en su desempeño laboral y en el funcionamiento integral de la organización.

El área de especialidades técnicas de la ACHS reúne a un conjunto de disciplinas científicas que pertenecen a los ámbitos de la higiene ocupacional y seguridad industrial. Estos profesionales son responsables de identificar, evaluar, prevenir y controlar los agentes de riesgo asociados a los accidentes y enfermedades profesionales.

En 2012 se potenció la contratación de especialistas para un mayor alcance en la acción de las especialidades técnicas. Es así como se cuenta con un equipo de 120 profesionales a lo largo del país, quienes, en conjunto con los expertos de los laboratorios de higiene industrial de Santiago, Concepción y Antofagasta, potencian la capacidad resolutoria de toda la red de agencias ACHS, lo cual se traduce en respuestas oportunas y específicas a las necesidades de las empresas asociadas.

Ergónomos, higienistas e ingenieros en medioambiente, entre otros, componen la gama de profesionales del área de especialidades técnicas, transformando esta diversidad de disciplinas en una ventaja competitiva y sello distintivo en el rubro de las mutualidades.

Los principales servicios ofrecidos por esta área están orientados a tres focos específicos:

AGENTES FÍSICOS:

- Evaluación de exposición ocupacional a ruido, vibraciones, radiaciones, frío o calor.
- Estudios de efectividad y selección de protección auditiva.
- Estudios de calidad acústica de recintos laborales.

AGENTES QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS:

- Estudios de exposición ocupacional a agentes químicos y biológicos.
- Evaluación de eficacia de medidas de control implementadas.
- Estudios de ventilación en ambientes de trabajo.
- Estudios de calidad de aire.

ERGONOMÍA

- Identificación y evaluación de factores de riesgo ergonómicos en ambientes industriales o de servicios (manejo manual de carga, trabajo repetitivo).

La ACHS cuenta con un Laboratorio de Higiene Industrial, certificado por el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) en:

- Programa de Evaluación Externa de la Calidad de Ensayos de Aptitud en Salud Ocupacional (PEEC-EA).
- Prestador oficial de certificación de protectores auditivos tipo tapón.
- Proveedor de servicios para el Programa de Evaluación Externa de la Calidad de los Centros Audiométricos (PEECA).



3.1.4. RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales son aquellos que se presentan en una situación laboral y que pueden afectar positiva o negativamente al desarrollo profesional y la salud física, psíquica o social del trabajador. Están directamente relacionados con la organización, el contenido y con la realización del trabajo.

Para minimizar los riesgos psicosociales, es necesario modificar las condiciones de trabajo que afectan de manera negativa a las personas. Es por ello que la ACHS creó un área especializada, que busca analizar y controlar los factores de riesgo que se generan en el ambiente laboral. Para esto se cuenta con psicólogos preventivos, los cuales trabajan con mapas de riesgos psicosociales y con una serie de programas enfocados a prevenirlos.

La Asociación Chilena de Seguridad es la primera mutualidad en trabajar los riesgos psicosociales de manera preventiva, a través de:

- Programas específicos por rubro
- Evaluación de riesgos psicosociales
- Matriz psicosocial

Metodología de implementación de programas:



La Asociación cuenta con alrededor de 25 psicólogos preventivos, distribuidos en su red de agencias, que se dedican a los aspectos psicosociales, brindando los siguientes servicios:

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN
PROGRAMA DE RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL (PRC) Y PROGRAMA DE RETROALIMENTACIÓN INTERNA (PRI)	Busca disminuir las conductas riesgosas y desarrollar las conductas seguras a nivel global, mediante la observación de dinámicas y condiciones inseguras en el ambiente laboral, junto con la posterior intervención en la organización y los trabajadores.
PROGRAMA DE PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS (PAP)	Está orientado en reducir la cantidad de días perdidos debido a patologías en los trabajadores expuestos a violencia, ya sea por asalto (tipo I) o por parte de un cliente (tipo II). Para esto se entregan herramientas de control emocional, manejo de crisis y entrenamiento en primeros auxilios psicológicos.
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES (PRP)	La neurosis laboral es el trastorno que más afecta a los trabajadores en Chile, siendo la única enfermedad laboral de origen psiquiátrico – psicológico. Para dar atención a este trastorno y prevenir su aparición, la ACHS diseñó un programa que busca mejorar las relaciones laborales dentro de la organización, a través de la modificación de algunas condiciones de trabajo que afectan negativamente a sus integrantes, ya sean de nivel operativo, mando medio o directivo, con el fin de disminuir el estrés organizacional.

3.1.5. CAPACITACIÓN: UN NUEVO MODELO

La ACHS entiende que la capacitación es la herramienta comprobadamente más eficaz para generar cambios conductuales y promover el autocuidado entre los trabajadores, aspecto clave para disminuir la tasa de accidentabilidad. Por ello, en 2012 se implementó un nuevo modelo de capacitación, elaborado por un equipo multidisciplinario y de alta especialización.

Este modelo comprende una alianza estratégica con INACAP, con el fin de aplicar la mirada pedagógica que maneja esta institución, utilizando su metodología de formación, infraestructura a nivel nacional y profesionales certificados, con una cobertura de Arica a Punta Arenas. La ACHS, por su parte, provee los contenidos de las capacitaciones, organizadas en 14 mallas específicas para cada sector productivo, totalizando más de 120 cursos presenciales y on line, dirigidos a todos los niveles y cargos dentro de las empresas.

FOCO CAPACITACIÓN

NUEVO MODELO DE CAPACITACIÓN ACHS-INACAP



Durante 2012 se realizaron 19.177 cursos, los cuales permitieron formar a más de 300 mil trabajadores afiliados, siendo esta cifra el doble de lo que realizó durante 2011. Cabe destacar que, para 2013, el desafío es duplicar esta cifra y alcanzar los 600 mil trabajadores capacitados, lo que implicará una inversión en torno a los 12 millones de dólares.

337.096
TRABAJADORES CAPACITADOS

266.746
TRABAJADORES CAPACITADOS
CURSOS PRESENCIALES

66.588
TRABAJADORES CAPACITADOS
E-LEARNING

19.177
CURSOS REALIZADOS

3.792
TRABAJADORES CAPACITADOS
CHARLAS

325
RELADORES INACAP

520
RELADORES OTECS



UTILIZA LOS IMPLEMENTOS MECÁNICOS DISPONIBLES
para las tareas que exijan Manejo Manual de Cargas

PRINCIPALES VENTAJAS DEL MODELO:

MODELO DE EMPUJE FORMATIVO

Satisface las necesidades de capacitación específicas de la empresa, por medio de planes que contemplan los tipos de cursos, público objetivo (directivos, supervisores, trabajadores), número de participantes y cobertura de los programas

PLAN DE CAPACITACIÓN PERSONALIZADO

Genera planes de capacitación para cada empresa, dependiendo de su situación en materia de accidentabilidad, y tomando en cuenta los principales peligros y riesgos críticos de cada sector económico.

DESARROLLO Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PREVENTIVAS

Permite que tanto directivos, supervisores como trabajadores desarrollen hasta cinco niveles de competencias preventivas, las cuales son certificadas por la ACHS considerando si éstas fueron apropiadamente transferidas hacia el puesto de trabajo.

EQUIPO CALIFICADO DE RELADORES

Cuenta con un cuerpo de relatores con experiencia, alto nivel técnico, certificado anualmente y con acceso a un programa de formación continua, con el fin de asegurar el más alto estándar metodológico en su enseñanza.

MATERIAL FORMATIVO

Brinda un aprendizaje centrado en el puesto de trabajo por medio de material de apoyo especialmente diseñado por la ACHS, el cual incorpora metodologías enfocadas en la educación de adultos, talleres prácticos y desarrollo de competencias, ya sea en modalidad presencial como a través de su potente plataforma *Learning Management System (LMS)* disponible para cursos *e-learning*.

EFFECTIVIDAD Y TRANSFERENCIA

Ofrece la posibilidad de evaluar la efectividad de cada capacitación a través de la transferencia del saber hacer en el puesto de trabajo, lo cual se vincula directamente con nuestras mallas de formación y a las medidas de controls ACHS.

EJECUTIVO DE CAPACITACIÓN

La capacitación es un servicio altamente demandado. En virtud de ello, y con el objetivo de incentivar entre los afiliados el valor de la seguridad y la prevención, se incorporó el ejecutivo de capacitación. Esta nueva figura tiene la responsabilidad de dar dinamismo a las solicitudes de formación, apoyando la gestión de toda la red.

En total son seis los ejecutivos circunscritos a las distintas zonas. Éstos poseen amplia experiencia en la atención de clientes y son competentes para responder desde las necesidades operativas hasta la supervisión del curso en su totalidad.

Sus principales labores son:

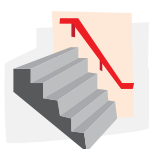
- Gestionar todas las consultas y necesidades de información con respecto de los cursos.
- Dar respuesta a las consultas en un plazo no mayor a 24 horas.
- Canalizar las solicitudes de nuevas capacitaciones y mallas solicitadas por las empresas.
- Controlar que se cumplan los plazos de confirmación de las solicitudes de cursos dentro de los plazos establecidos tanto para INACAP como para la OTEC (72 horas desde el envío de las solicitudes).

CENTRO DE ENTRENAMIENTO EN RIESGOS MAYORES

Con el fin de capacitar a trabajadores que desempeñan sus labores en altura y en espacios confinados, la Asociación Chilena de Seguridad trabajó durante el 2012 en la creación del Centro de Entrenamiento en Riesgos Mayores. Las instalaciones estarán destinadas a entregar capacitación especializada a operarios, supervisores y encargados de prevención de riesgos de rubros como construcción, minería, industria, energía y telecomunicaciones, entre otros.

El recinto se emplazará en un terreno de más de tres mil metros cuadrados en el Parque de Negocios ENEA de Pudahuel, y contará con salas de clases y un domo con estructuras para simular trabajos en altura –andamios y torres- y en espacios confinados. Las clases, cuyos contenidos y metodología serán netamente prácticos, serán dictadas por personal de la empresa española Vertisub, que cuenta con una importante experiencia en entrenamientos para este tipo de trabajos.

Las empresas afiliadas a la ACHS podrán acceder, de manera gratuita, a cursos que abordan aspectos generales de este tipo de labores de riesgo y otros más específicos, todos ellos certificados por la Universidad Técnica de Cataluña.



AL DESPLAZARTE POR UNA ESCALERA
apóyate siempre en el pasamanos

3.2. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PREVENTIVO

El sistema preventivo ACHS tiene como objetivo central generar cultura preventiva en las empresas, permitiendo reducir los accidentes y enfermedades profesionales.

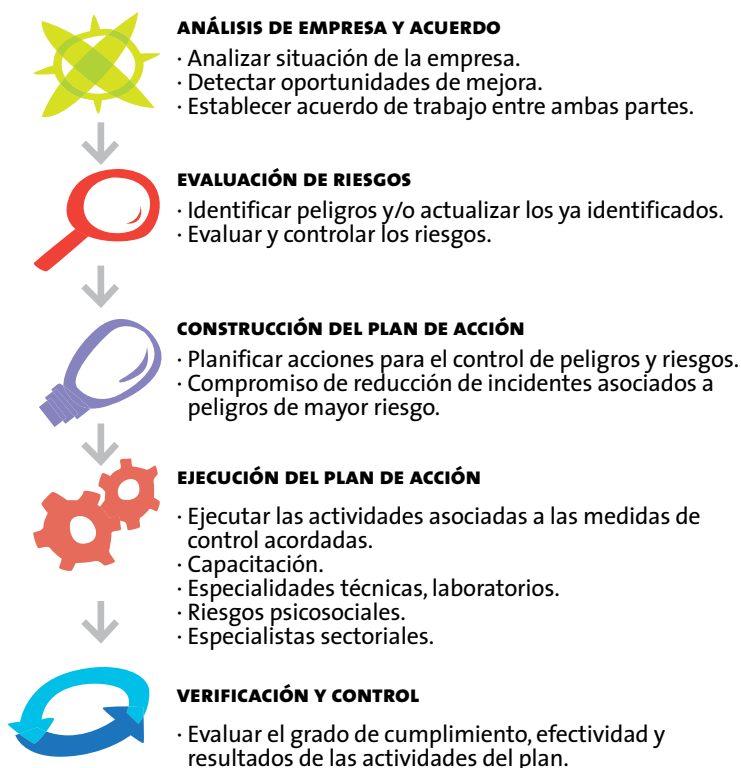
Este sistema se aplica mediante una metodología que busca controlar los riesgos operacionales, con énfasis en el puesto de trabajo, optimizando el uso de los recursos disponibles según las necesidades de desarrollo preventivo de las empresas.

La base del sistema es el mejoramiento continuo, por lo que en la medida en que se van implementando los planes de acción se logra controlar en forma sistemática los riesgos presentes en el puesto de trabajo.

El sistema preventivo ACHS se aplica a toda empresa, independiente de su tamaño, actividad económica, naturaleza de sus actividades, riesgos y complejidad de las operaciones, permitiendo:

- Establecer un sistema de control de riesgos operacionales, con el objetivo de eliminar o minimizar los riesgos, de acuerdo a la situación de gestión preventiva actual de cada empresa
- Implementar e incrementar la capacidad y cultura preventiva.
- Asegurar a la empresa el cumplimiento de sus compromisos de prevención de riesgos.

3.2.1. METODOLOGÍA DEL SISTEMA PREVENTIVO GRANDES CLIENTES Y PREFERENTES



3.2.2. METODOLOGÍA DEL SISTEMA PREVENTIVO PARA PYMES

Durante 2012, y en respuesta a la deuda en la atención que existía con las Pymes, la Asociación se planteó el desafío de llegar con una propuesta de valor concreta para ellas. Para esto, enfocó sus esfuerzos en el diseño y puesta en marcha de un innovador modelo preventivo especialmente dirigido a este segmento.

Para entender la relevancia de este cambio de foco y reflejar su relevancia para el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico, es importante mencionar que las Pymes constituyen el 77% de las empresas asociadas a la ACHS y alrededor del 30% de la masa de trabajadores afiliados.

El modelo preventivo Pyme considera:



1. VISITA EN TERRENO DEL EXPERTO EN PREVENCIÓN

La finalidad es realizar una identificación de peligros de la empresa. Una primera visita de levantamiento y la siguiente en 12 meses para control.



2. PLAN PREVENTIVO

Entrega instantánea de evaluación de cumplimiento legal y Programa de Prevención a la medida de la empresa.



3. EJECUCIÓN

Desarrollo de Plan de actividades para controlar riesgos, dejando evidencia para posterior control de cumplimiento.



4. APOYO

La empresa cuenta con un equipo multidisciplinario* a través de ACHSCENTER. Apoyo remoto y coordinación de visitas de expertos en terreno. Formación de Monitores Pyme para apoyo al plan y cursos abiertos en red de Agencias

* Responsable de la relación con el cliente y la coordinación con el plan de trabajo global de las empresas.

Es así que la implementación del modelo se abordó desde una óptica distinta, que buscó ampliar la cobertura respecto de años anteriores para las 32.465 empresas que conforman este segmento. Para lograrlo, se aumentó en forma significativa el número de expertos con dedicación exclusiva a Pymes, llegando a casi 100 profesionales a lo largo del país. Además, se implementó un sistema de apoyo y capacitación a distancia, conformado por un equipo de 20 expertos en prevención de riesgos, que dan apoyo a los planes de trabajo implementados vía teléfono e email todos los días de la semana. Para mayor detalle ver página 34, Capítulo Perfil.

El resultado de este cambio en el modelo de atención permitió que, a diciembre, la ACHS hubiese generado 22.395 planes de trabajo con Pymes, los cuales tienen un método que permite orientar, focalizar la gestión preventiva, capacitar y enviar información según los riesgos específicos de cada cliente. Ello, a través de un sistema que registra los avances con información consolidada, mostrando resultados por rubro, tamaño o agencia.

32.465

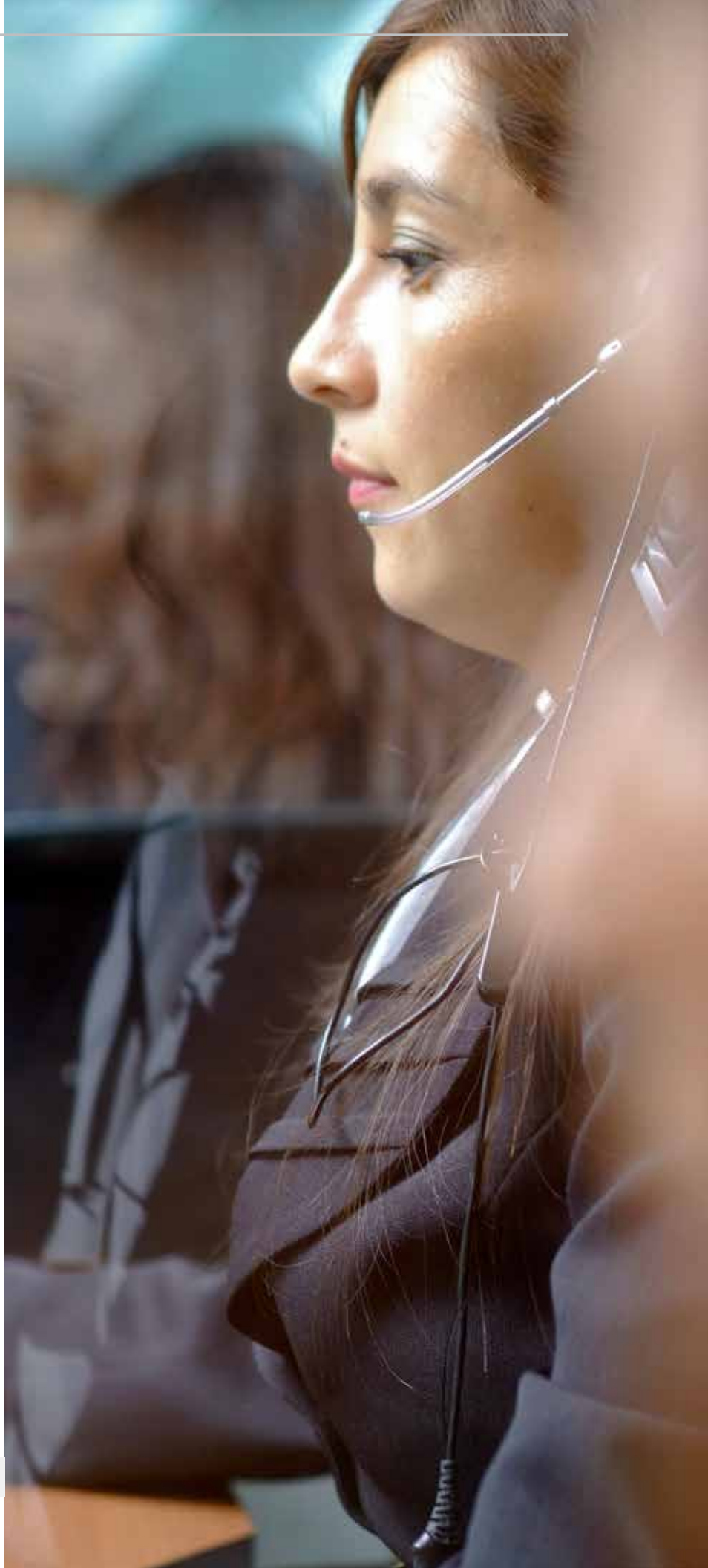
EMPRESAS PYME

22.395

PLANES PREVENTIVOS
PARA PYMES

34.178

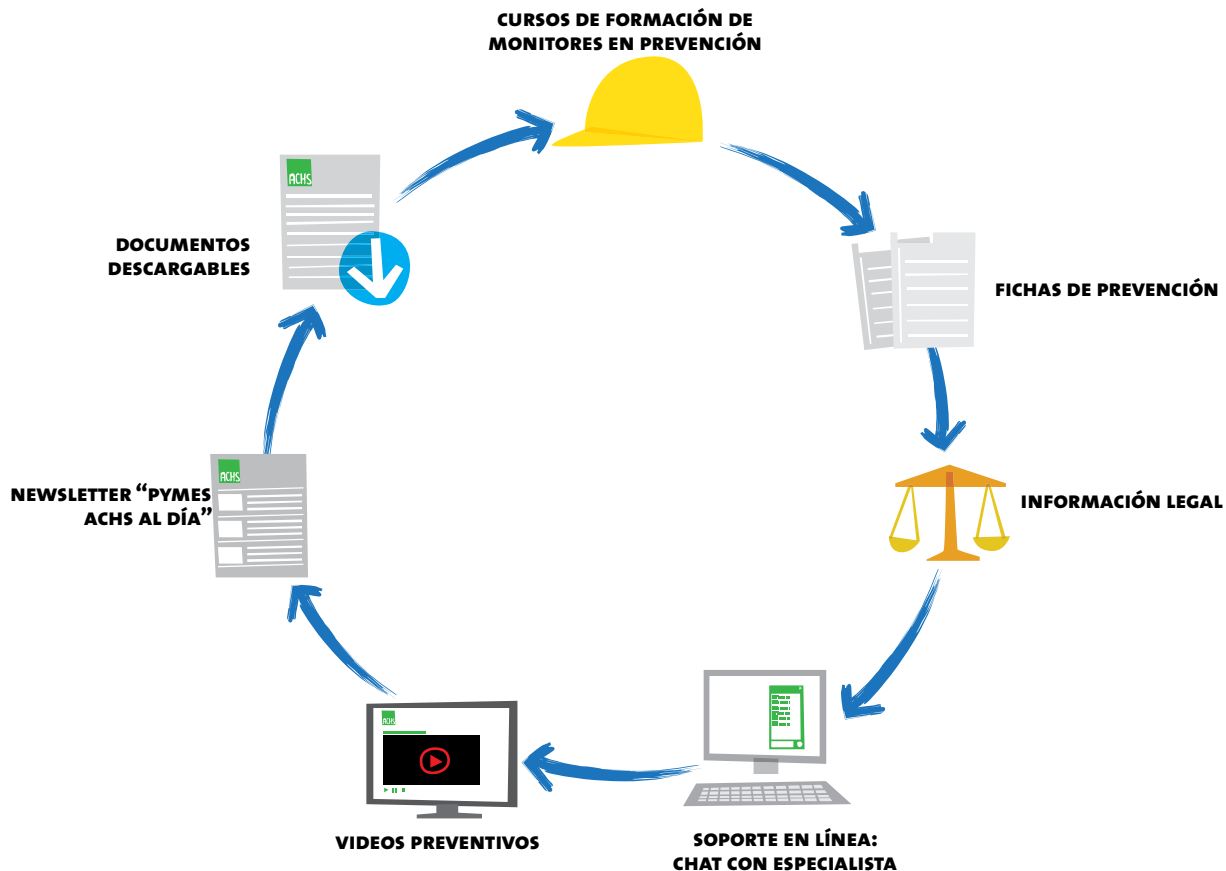
VISITAS A TERRENO A
24.796 EMPRESAS



PARTICIPA ACTIVAMENTE EN LAS ACTIVIDADES
de capacitación que organice la empresa

Un punto a destacar en este modelo es la integración de diversas tecnologías, que han permitido gestionar de manera inmediata la prevención de las Pymes a través de los distintos canales existentes:

PROPUESTA DE VALOR PARA PYMES A TRAVÉS DE LA WEB



NUEVO CANAL ESPECIALIZADO EN YOUTUBE PARA COMUNIDAD PYMES



Durante 2012 se lanzó el nuevo canal de Comunidad Pymes en YouTube, con el fin de poner en contacto e informar de la ACHS a los clientes por medio de esta plataforma. Actualmente, Comunidad Pyme presenta notas de contingencia e interés para los clientes, como entrevistas con autoridades y la cobertura de algunos eventos, además de abordar otros temas como coaching para Pymes, uso de las facturas electrónicas, entre otros.

4. Difundiendo la **cultura preventiva**

La ACHS cumple un rol social de suma importancia, debido a su interés por difundir la cultura preventiva tanto en sus empresas adheridas como en la comunidad en general. Por ello, durante 2012 la institución continuó desarrollando una serie de iniciativas enfocadas en promover el bienestar, la seguridad y la inclusión laboral en la sociedad. Dentro de ellas se destacan:

4.1. CAMPAÑAS PREVENTIVAS

Con el propósito de generar cultura preventiva, la institución difundió campañas preventivas dirigidas a empresas, a los trabajadores y a la comunidad, dependiendo de la temática abordada.

Algunas de las campañas desarrolladas durante el 2012 son:

4.1.1. Campañas preventivas a empresas

CAMPAÑA MANOS INDUSTRIA



CAMPAÑA AUTOCUIDADO



CAMPAÑA SOBRESFUERZO TRANSPORTE Y LOGÍSTICA



CAMPAÑA ANDO BIEN

Campaña generada por CONASET y la Asociación de Mutualidades (que reúne a IST, Mutual de Seguridad y ACHS), dirigida a Comités Paritarios de la Región Metropolitana, para promover a través de estos organismos recomendaciones para evitar accidentes en ciclistas y peatones.



NO UTILICES AUDÍFONOS
al andar en bicicleta en la vía pública

4.1.2. Campañas Comunidad

CAMPAÑA CONDUCCIÓN SEGURA



UNA DISTRACCIÓN PUEDE HACER QUE NO LLEGUES A TU DESTINO
Conduce atento, conduce seguro

Conducir no atento es la principal causa de accidentes. Genera 9.500 accidentes al año y 7.700 lesionados.

Por un trabajo sano y seguro

CAMPAÑA CUÍDATE SIEMPRE



POR IR CHATEANDO 767* PERSONAS AL DÍA CAMBIAN SU VIDA
 Evitar los accidentes depende de ti.
POR TI Y LOS TUYOS, CUÍDATE SIEMPRE.

*Fuente: Superintendencia de Seguridad Social. Periodo agosto 2011 - junio 2012. Datos estadísticos.

Durante diciembre, se realizó la campaña **“Por ti y los tuyos, cuídate siempre”** dirigida a la comunidad para sensibilizar sobre las consecuencias de un accidente y la forma de prevenirlo a través de conductas de autocuidado. La iniciativa buscaba generar cultura preventiva no sólo en el mundo del trabajo, sino en todos los ámbitos de la vida de las personas.

Esta campaña, usó imágenes de alto impacto, se aplicó en distintos espacios de vía pública de la Región Metropolitana, Antofagasta, Viña del Mar, Valparaíso, Concepción y Temuco, con el fin de amplificar su visibilidad y hacer extensivo los mensajes preventivos a la mayor cantidad de personas.

Segurito, personaje que simboliza la seguridad y la prevención, estuvo presente en diversas actividades durante 2012.

- Campaña Volantín Seguro.
- Campaña Colegio Seguro.
- Presencia en Cinemark: contenidos educativos y consejos preventivos.
- Brigadas escolares: trabajo en conjunto con Carabineros y los colegios.
- Alianzas y presencia en centros educacionales.
- Presencia en las redes sociales con cuenta Facebook y Twitter.
- Presencia en Kidzania: educación respecto a la labor de un prevencionista de riesgos.

ACHS Y CARABINEROS PREMIA A BRIGADISTAS ESCOLARES

Durante el verano, se realizó la campaña **“Verano entretenido”**, dirigida especialmente a los 3.908 integrantes de las 136 brigadas escolares existentes en la Región Metropolitana. Este concurso se enmarca en la política institucional de Prevención de Riesgos y Medioambiente de Carabineros de Chile y cuenta con el apoyo técnico de la ACHS.

A través de juegos educativos multimedia, se entregaron conocimientos asociados a la vida saludable y al autocuidado. Por cada vez que los brigadistas concursaban, ganaban cupones virtuales, los que daban la oportunidad de participar en el sorteo de cinco bicicletas.



ACHS **Verano entretenido SEGURO**
 La Asociación Chilena de Seguridad te invita a seguir estos consejos de prevención.

Usa gafas de sol con filtro UV. **Búrra siempre la sombrilla.**
 Evítate la piel quemada por UV. **Una bloqueador solar.**
 Bebe agua y evita el exceso de bebidas azucaradas. **Un queso.**

www.univeranoseguro.cl **SEGURITO**



UTILIZA SIEMPRE PROTECCIÓN AUDITIVA
 al trabajar en zonas ruidosas

4.2. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A los centros de salud de la ACHS ingresan anualmente trabajadores accidentados que quedan con alguna discapacidad. Por lo anterior, se creó el Programa de Inclusión de Personas con Discapacidad.

Este programa tiene un foco de trabajo a nivel interno y otro dirigido a las empresas asociadas y comunidad en general. En ambos frentes hubo importantes hitos durante el ejercicio 2012.

Hitos a nivel interno:

- Se desarrollaron talleres de sensibilización con las gerencias de Personas y de Asuntos Corporativos.
- Se incorporó en la inducción de los colaboradores nuevos un testimonio de trabajadores de la ACHS con discapacidad.
- Se obtuvo el sello Chile Inclusivo, que otorga el SENADIS. Cabe mencionar además que la ACHS actualmente cuenta en su personal con seis funcionarios con discapacidad, que se desarrollan en diferentes áreas.

Hitos a nivel externo:

- Se informó a las empresas socias de los servicios que la ACHS ofrece, a través del Hospital del Trabajador, para facilitar la inclusión.
- Se realizó una campaña para informar acerca del trato a personas con discapacidad
- Se llevó a cabo la versión XXIV del premio “Contribución social a la ubicación productiva de las personas con discapacidad”. Este premio cuenta con tres categorías: empresas que reincorporan a un trabajador accidentado, organizaciones que fomentan la inclusión de personas con discapacidad y mérito al esfuerzo para los pacientes.



4.3. PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR [HR6] <PG5>

Cada año ingresan a los centros de salud de la Asociación adolescentes accidentados en el trabajo. Ante esta situación, la ACHS ha asumido como parte importante de su tarea la promoción de condiciones laborales seguras para los adolescentes de entre 15 y 17 años, con información legal y recomendaciones tanto para los empleadores como para los jóvenes y sus padres.

Adolescentes atendidos en centros de salud ACHS:

Para abordar este tema con las empresas, se creó el portal <http://manualcrecerprotegido.achs.cl>, que busca movilizar a las Pymes a actuar para proteger a los adolescentes que trabajan.

Por otra parte, en 2012 se creó junto a Acción RSE, Sodimac, Banco Itaú, Telefónica, Pacto Global y la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo, la “Red de empresas para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador”. Además se realizó una mesa de análisis con el Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Menores, OIT e Inspección del Trabajo, destinada a mejorar el nivel de asistencia y apoyo a los adolescentes. Cabe destacar que, en línea con la difusión de las mejores prácticas, el programa fue presentado en un encuentro internacional que se efectuó en Argentina.



LA ACHS LANZA PORTAL “CRECE PROTEGIDO” DIRIGIDO A LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES

La Asociación Chilena de Seguridad, en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y bajo el respaldo del Servicio Nacional de Menores (SENAME), lanzaron el portal web “Crece Protegido” (<http://creceprotegido.achs.cl>). El sitio tiene como objetivo principal poner a disposición de los adolescentes chilenos contenido audiovisual sobre sus derechos y deberes laborales y material preventivo.

La actividad se realizó en la Escuela Industrial “Guillermo Richards Cuevas” de San Felipe y fue seguida atentamente vía streaming por los 19 colegios que conforman la red SNA Educa a lo largo de Chile. De este modo, estudiantes de distintas zonas interactuaron con sus compañeros de la V Región, haciendo uso del Facebook y Twitter ACHS. Además, el portal fue presentado en los cinco liceos de la Corporación Educacional de SOFOFA y en seis liceos afiliados a la ACHS.



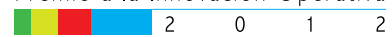
4.4. PATROCINIO A LA INNOVACIÓN OPERATIVA (PIO)

La ACHS es patrocinadora en conjunto con la Escuela de Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile y la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) del Premio a la Innovación Operativa, galardón que reconoce las mejoras en la operación ideadas por trabajadores y operarios de distintas empresas.

Este premio destaca el análisis, creatividad e innovación de los empleados y tiene como fin obtener soluciones concretas, que impacten de forma positiva en los resultados de sus empresas y en el país. Dentro de los ámbitos de innovación que se premian, figuran las innovaciones en seguridad y prevención.

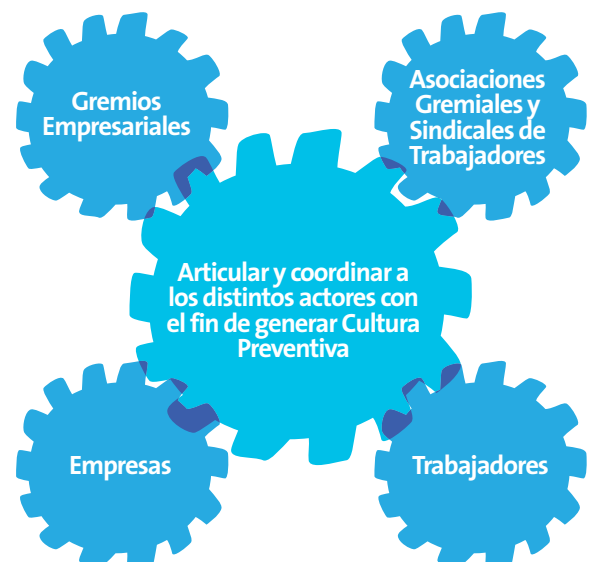


Premio a la Innovación Operativa



4.5. RELACIÓN CON GREMIOS Y AGRUPACIONES DE TRABAJADORES

Otra de las vías que utiliza la Asociación para crear una cultura preventiva e instaurar la seguridad y prevención en las empresas es través de los líderes de gremios empresariales y agrupaciones de trabajadores.





MARCELO FUSTER
GERENTE GENERAL ASIMET

Hemos encontrado en ACHS un aliado en nuestro principal interés: el cuidado de las personas. En efecto, en alianza con ACHS estamos impulsando iniciativas que van a mejorar los índices de seguridad en las empresas socias de ASIMET, involucrando a los altos ejecutivos de ellas en estas materias, dado que sólo así lograremos una real cultura de seguridad

asimet

4.5.1. GREMIOS EMPRESARIALES

El foco de la relación con los gremios empresariales es realizar un trabajo conjunto para disminuir la accidentalidad laboral entre las empresas asociadas a ellos. Se persigue, de esta manera, fomentar la cultura preventiva en la alta dirección de las empresas, considerando que el cuidado de las personas que trabajan en ellas es una de sus responsabilidades más importantes.

La subgerencia de Relaciones Institucionales y RSE es la encargada de liderar esta relación, la que se da a través de reuniones permanentes, seminarios, talleres e iniciativas específicas desarrolladas en conjunto. Además, en los gremios que cuentan con Comités Laborales o de Prevención y Seguridad, se han establecido reuniones donde la Asociación busca ser un referente, generando contenidos que sean un aporte para avanzar en esta temática. Se fomenta además la creación de estos comités en aquellos gremios que no los tienen.

Con el propósito de focalizar el trabajo con gremios que representaran a empresas con mayores tasas de accidentalidad, en 2012 se definió estratégicamente con qué gremios se trabajaría. Fue así que se firmaron 12 convenios que comprometieron un plan de trabajo anual en materia de seguridad y prevención. Entre las actividades realizadas durante el año, destaca la exposición de representantes de la ACHS en directorios de gremios empresariales, talleres de capacitación para empresas asociadas a los gremios, generación de estadísticas acordes a la realidad de cada sector, entre otras.

BÁRBARA FIGUEROA
PRESIDENTA DE LA CENTRAL UNITARIA
DE TRABAJADORES

Como CUT nos hemos auto impuesto el objetivo de luchar por un trabajo decente, que significa remuneraciones dignas, estabilidad laboral, pero además, seguridad integral en el trabajo.

Como trabajadores tenemos la responsabilidad de seguir las normas establecidas y autoprotegernos, pero, por un lado, las empresas deben asumir su responsabilidad de contar con una estructura preventiva, con equipos, procedimientos y ambientes de trabajo sanos y seguros, y por otro, el Gobierno debe asumir su responsabilidad de fiscalizar a las empresas y mutualidades privadas, ya que la salud y seguridad en el trabajo es un derecho que exigimos para todos los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

4.5.2. ASOCIACIONES GREMIALES Y SINDICALES DE TRABAJADORES <PG4>

Promover la cultura de autocuidado en los trabajadores es el enfoque de la labor realizada con asociaciones gremiales y sindicales de trabajadores.

La subgerencia de Asuntos de los Trabajadores es la encargada de liderar esta relación, actuando como nexo entre los trabajadores afiliados y los diferentes servicios de la ACHS. Mediante una orientación legal, se busca informar sobre los derechos y deberes de los trabajadores en el contexto de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley 16.744), lo que se canaliza gracias a los convenios de capacitación entre la Asociación, las organizaciones gremiales (estatales), sindicatos (sector privado) y comités paritarios. Es importante señalar que las temáticas abordadas solo incorporan temas que apuntan a la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

Durante 2012 se trabajó con 14 agrupaciones, tanto de carácter local como nacional, contando con las más importantes y representativas del país, como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Central Autónoma de Trabajadores (CAT), Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile (ASEMUCH), entre otros.

Asimismo, se realizaron alrededor de 100 actividades -entre seminarios y charlas- para las diferentes organizaciones gremiales, sindicatos y comités paritarios afiliados a la ACHS, las cuales abordaron temas de prevención de riesgos, Ley 16.744 y Decretos Supremos.

COMPROMISOS 2013:

- Desarrollar e implementar alianzas estratégicas con instituciones internacionales expertas en prevención de riesgos.
- Ofrecer a los clientes un modelo de capacitación de alto nivel que impacte la cultura preventiva de sus trabajadores afiliados logrando 600.000 trabajadores capacitados.
- Implementar un modelo de medición de satisfacción de los clientes externos en ámbitos de salud y prevención.

JUAN ANTONIO MORENO
PRESIDENTE SINDICATO INTER-EMPRESAS WALMART

Nos trasladábamos a Puerto Montt, iba durmiendo, tenía mi cinturón de seguridad puesto, fue entonces cuando desperté con un golpe que me estremeció. Cuando intenté salir del auto, sentí un dolor en mi espalda que impedía poder incorporarme. Luego de recibir dos opiniones de doctores locales -quienes me dijeron que no volvería a caminar debido a la gravedad del accidente- me acordé de la tecnología con la que cuenta el Hospital del Trabajador ACHS en Santiago, lugar donde más tarde me trasladaron en avión ambulancia.

Fue en este Hospital donde pude sentirme más tranquilo. Apenas el doctor me revisó, me tranquilizó y me dijo que a pesar que el diagnóstico no era muy favorable, haría todo su esfuerzo para que pudiera salir adelante. Luego de seis horas de operación, una espera cargada de incertidumbre, preocupaciones y nervios -pero también de oraciones- comenzó mi recuperación.

Después de tanta espera, por fin llegaron noticias alentadoras: ¡podría volver a caminar! Con terapia y con apoyo de auxiliares, enfermeras, doctores y profesionales del Hospital del Trabajador, y en especial mi señora y compañeros de trabajo, hoy puedo decir gracias.

Gracias a todos lo que hicieron posible mi recuperación!



IV. Gestión de Salud, un activo que nos distingue

Para la Asociación Chilena de Seguridad, tanto las acciones que se lleven a cabo en materia preventiva como en gestión de salud curativa son esenciales para cumplir con su estrategia 2014 y son dos pilares fundamentales para el cumplimiento de su rol social. Si bien el prevenir accidentes y enfermedades logra reducir indicadores, una vez producido un evento no deseado se abre la oportunidad en la atención, la equidad en el trato y la reinserción laboral, lo que hace que la ACHS sea reconocida como una institución preocupada por el cuidado de las personas.

1. Salud **preventiva**

Durante el ejercicio 2012 se realizaron 891.910 atenciones de salud en toda la red ACHS, considerando las enfermedades profesionales, accidentes del trabajo, de trayecto y prestaciones por convenios, entre otras.

El foco de gestión de salud preventiva estuvo puesto durante el 2012 en:

1.1. PROGRAMA DE VIGILANCIA MÉDICA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Programa que tiene por objetivo prevenir, vigilar y detectar en forma temprana el daño derivado de la exposición a agentes de riesgo de enfermedades profesionales (EP), así como orientar las intervenciones en el ambiente laboral con el fin de contribuir en la prevención de éstas y así, evitar la progresión del daño.

Durante el 2012, el programa vigilancia médica fue renovado y perfeccionado, con el fin de consolidar un sistema de vigilancia eficaz, homogéneo y con altos estándares de calidad, valorado tanto por las empresas como por sus trabajadores.

Este nuevo prototipo busca:

- Integrar la vigilancia como parte del Sistema Preventivo ACHS.
- Incorporar la vigilancia en el modelo de agencia, en la atención médica y de enfermería, en dependencias de empresas, según niveles progresivos de atención.
- Poner foco en la gestión de resultados para orientar las intervenciones preventivas con apoyo de un software.
- Dar cumplimiento a la legislación vigente.
- Aumentar la cobertura de trabajadores en vigilancia en salud.
- Contribuir a disminuir las incapacidades permanentes por enfermedad profesional derivadas de los agentes de riesgo en vigilancia.

Infraestructura Institucional



1
N° HOSPITALES



19
N° DE CLÍNICAS REGIONALES



96
N° DE CENTROS DE ATENCIÓN DE SALUD









PARTICIPA ACTIVAMENTE EN LAS ACTIVIDADES
del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Junto a lo anterior, la ACHS reformuló sus protocolos de vigilancia sobre la base de las nuevas definiciones entregadas por el Ministerio de Salud (Minsal). Un ejemplo de esto es la situación de los trabajadores expuestos a ruidos, en donde la Asociación desarrolló una nueva metodología y una batería de exámenes adecuados para determinar el nivel de pérdida de audición experimentado por el trabajador. Esto, con el fin de comprobar de manera adecuada su estado de audición a través del tiempo y así prevenir su deterioro.

En el 2012, la ACHS evaluó a 4.854 empresas y vigiló a 150.878 trabajadores expuestos a agentes de riesgos físicos y químicos, con un incremento del 6% de trabajadores evaluados respecto al año 2011.

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES EN VIGILANCIA MÉDICA SEGÚN ANTECEDENTES DE RIESGO

Agentes de riesgo		2011	2012
RUIDO		98.661	101.027
AGROQUÍMICOS		17.931	18.777
SÍLICE		11.691	13.927
METALES		3.625	3.451
SOLVENTES		2.308	1.995
OTROS AGENTES		2.801	11.701



SIEMPRE
conduce a la defensiva



1.2. SERVICIO DE EXÁMENES PREVENTIVOS (SEP)

A través de 42 centros a lo largo del país, este servicio se encarga de determinar si las condiciones que tiene un individuo que postula (preocupacional) o trabaja (ocupacional) en una empresa son compatibles con las funciones a desempeñar.

Los servicios que ofrecen los centros SEP son:

- Evaluaciones de altura física (trabajos a más de 2m).
- Evaluaciones de altura geográfica (trabajos a más de 3.000 msnm).
- Evaluaciones para brigadistas, espacios confinados, conductores, entre otros.
- Exámenes de drogas.
- Batería básica, media y avanzada de tipo preventivo, buscando detectar patologías de origen común.

Un hito fundamental del 2012 fue la estandarización de sus procedimientos técnicos y administrativos con el propósito de otorgar una atención homogénea y eficaz a los trabajadores.

Desglose evaluaciones SEP	2011	2012
PRE-OCUPACIONALES	160.222	145.109
OCUPACIONALES	86.699	101.976
PREVENTIVAS	6.325	5.979
EXÁMENES INDIVIDUALES	9.223	6.171
CLIENTES DE SEGURO	1.054	876
TOTAL	263.523	260.111

1.3. CENTRO INTEGRAL DE EVALUACIÓN LABORAL (CIEL)

El Centro Integral de Evaluación Laboral (CIEL) es una unidad creada por la ACHS en 1982 para ofrecer servicios especializados de psicología laboral a las empresas afiliadas.

A través de 18 centros a lo largo del país, se ofrece a las empresas evaluaciones psicolaborales, psicosenotécnicas y certificación para buzos.

Cabe destacar que el CIEL finalizó el 2012 con un crecimiento en su producción de un 36% al considerar las 34.586 evaluaciones realizadas a nivel nacional. Dentro de los factores que han aportado a este incremento destaca la modificación de las técnicas y flujos de atención, lo que ha permitido aumentar la capacidad de los centros, gestionando mejor los recursos. Como reflejo de esta eficiencia y correcta administración de los recursos, el CIEL ha mejorado considerablemente la calidad y tiempo de entrega de los informes que genera a las empresas, pasando de 72 horas durante 2011 a 24 horas en 2012 (en el 80% de las evaluaciones).

A partir de 2012, los CIEL ofrecen un servicio complementario denominado “Asistencia en crisis”. Esta atención responde a la necesidad que tienen los trabajadores de diversas organizaciones de recibir un soporte emocional especializado cuando ocurren situaciones de alto impacto en el ambiente laboral.

La asistencia en crisis busca proporcionar herramientas y/o técnicas de orden psicológico y preventivo, con el objetivo de disminuir los efectos del estrés agudo producido por el evento adverso. También se busca minimizar la ocurrencia de enfermedades profesionales en el ámbito de la salud mental, que pudieran surgir después de una situación traumática. Para mayor detalle ver página 93, Riesgos Psicosociales.

1.4. AVANZANDO HACIA UN SERVICIO INTEGRAL ENTRE SEP Y CIEL

En línea con su Plan Estratégico, a principios de 2012 se diseñó un nuevo modelo de atención que permitiera entregar los servicios del SEP y CIEL de manera integrada. Esto, con el propósito de alcanzar una alta eficiencia y mejores tiempos de respuesta, así como también mayor comodidad para los pacientes. Esta necesidad nace debido a que el 95% de quienes se evalúan en el CIEL, también lo hacen en el SEP.

Durante el año, se avanzó en el diseño de protocolos técnicos con miras a la implementación total, que concluirá el año 2013. En esta línea, los avances logrados fueron:

- Cambio y estandarización en procedimientos, tipos de pruebas y entrevistas.
- Mejoras para optimizar el proceso de solicitud de horas por los clientes.
- Puesta en marcha de un call center en cuatro ciudades del país con el compromiso de agendar una cita en menos de 72 horas.
- Desarrollo de un sistema informático para que las empresas puedan agendar por internet.

Modelo de Servicio de Atención Integrada



DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, PROGRAMA
períodos de pausa y practica ejercicios de relajación

1.5. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ABUSO DE ALCOHOL Y USO DE TABACO Y DROGAS ILÍCITAS EN EL TRABAJO Y LA FAMILIA.

Con el propósito de prevenir y detener el consumo de drogas lícitas e ilícitas, la ACHS creó el Programa de prevención de alcohol y drogas en el trabajo y la familia, iniciativa que desde el 2000 prioriza la prevención por sobre el enfoque curativo de los programas tradicionales que están destinados de manera exclusiva a los consumidores de drogas.

PREVALENCIA EN EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS ILÍCITAS

Las cifras señalan que el grupo de mayor consumo lo componen las personas entre 20 y 40 años, las que a su vez, representan la mayor fuerza laboral del país.

Por otra parte existe una directa relación entre la accidentabilidad en el trabajo y el consumo de alcohol y drogas.

El rol de la ACHS consiste en brindar asesoría durante el período de planificación e implementación del programa en cada organización, en un plazo mínimo de doce meses. Este programa se adapta a las necesidades de cada empresa e involucra directa, creativa y participativamente a los trabajadores. Además, está dirigido a todos los afiliados y a su núcleo familiar.

El propósito fundamental es obtener un cambio de actitud y conducta en las personas para que adopten un consumo responsable de alcohol y no ingieran drogas ilícitas. Esto, a través de la realización de actividades educativas y de valoración de una vida sana. La implementación del programa beneficia a los trabajadores y a las empresas, mejorando su calidad de vida, la seguridad laboral, la productividad y el clima organizacional.

Este servicio ha generado un liderazgo a nivel nacional, dado que el modelo utilizado ha sido adoptado por otras instituciones del país. Ha tenido además un reconocimiento internacional reflejado en las invitaciones para participar en jornadas y seminarios en Estados Unidos (2005), Colombia, Argentina y Brasil (2002 al 2008).

Durante el 2012, el programa ha incorporado a nuevas empresas, alcanzando una cobertura de 45.000 trabajadores más sus familias.



DISTRIBUYE ADECUADAMENTE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
en tu oficina, de manera de de mantener una postura adecuada
frente a tu computador

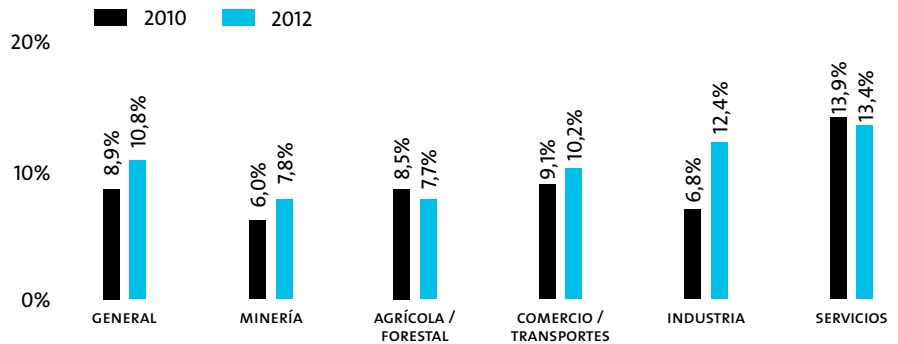
Estudio “Prevalencia de consumo de alcohol y drogas en trabajadores chilenos”

Como una manera de aportar en la investigación de la temática de alcohol y drogas, la ACHS realizó en 2012 el “VI Estudio de prevalencia de consumo de tabaco, alcohol, drogas ilícitas y medicamentos psicotrópicos en trabajadores chilenos”.

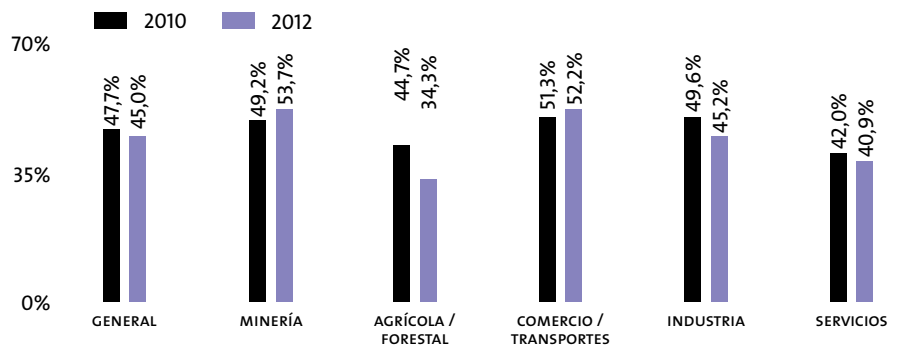
Los resultados arrojaron una disminución en el porcentaje del consumo de tabaco, mientras se mantuvo el de bebedores problema. Por otra parte, se observa un aumento en los indicadores de ingesta de medicamentos psicotrópicos y de drogas ilícitas. Es importante destacar que estas cifras presentan variaciones particulares de acuerdo al sector de actividad económica estudiado.

A continuación, se presenta la comparación de los resultados del estudio para los años 2010 y 2012, por sectores de actividad económica:

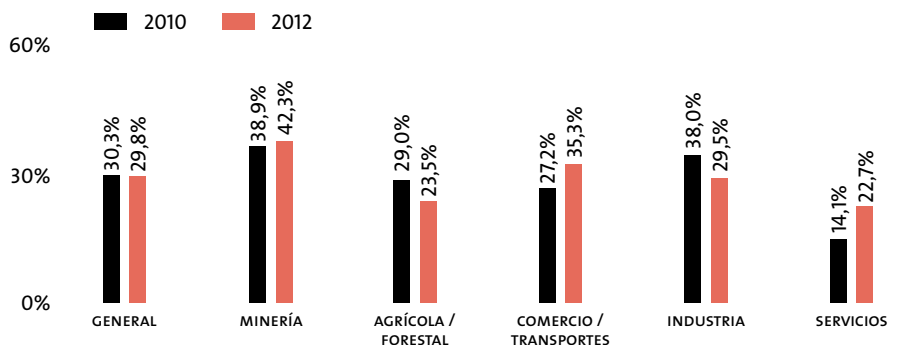
A) CONSUMO DE MEDICAMENTOS PSICOTRÓPICOS (PREVALENCIA ÚLTIMOS SEIS MESES)



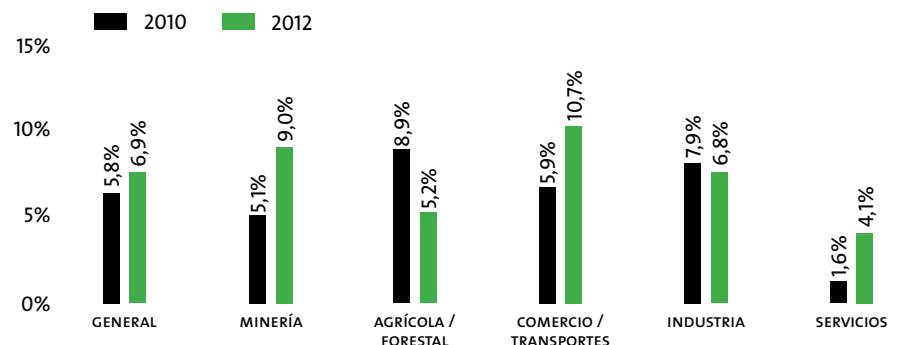
B) CONSUMO DE TABACO (PREVALENCIA ANUAL)



C) BEBEDORES PROBLEMA



D) CONSUMO DROGAS ILÍCITAS (PREVALENCIA ANUAL)





1.6. PROGRAMA PROMOCIÓN DE SALUD Y CALIDAD DE VIDA

En 2012, la ACHS desarrolló las bases técnicas de este programa, con el fin de que las empresas puedan construir oportunidades para que los trabajadores accedan a ambientes que faciliten estilos de vida saludables.

Uno de los puntos diferenciadores del programa de la ACHS es hacer hincapié en el acceso que tienen los trabajadores a las distintas iniciativas de salud y calidad de vida, es decir, lograr que efectivamente ocupen los beneficios desarrollados por sus respectivas empresas, proponiendo a su vez -luego de una fase inicial de diagnóstico- intervenciones efectivas que tengan impacto, según su realidad local.

Los ámbitos que abarca este programa son: alimentación saludable, actividad física, prevención y autocuidado, tabaco, alcohol y drogas y conciliación trabajo/familia.

Con el fin de testear el modelo, la Asociación implementó, en conjunto con la Universidad Mayor, pilotos de la fase de diagnóstico¹, en los Viñedos Emiliana, Banco Itaú, Hospital del Trabajador y en la Casa Central de la ACHS. En 2013, la Asociación seguirá trabajando en el desarrollo de las distintas fases del programa, con el fin de poder ofrecerlo a sus empresas afiliadas en un futuro próximo.

INVESTIGACIÓN EN SALUD Y CALIDAD DE VIDA

En 2012, la ACHS, en conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad Mayor, se adjudicaron un proyecto de investigación de la Fucyt, en el cual se evaluará la asociación que existe entre las condiciones de salud y los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

De esta manera, la Asociación busca utilizar y comparar sus registros de evaluaciones de salud de trabajadores con los datos existentes de enfermedades y accidentes laborales, con el fin de generar investigación en esta línea. Con el apoyo de datos estadísticos, se quiere demostrar la importancia de la promoción al interior de la empresa y la relevancia de que existan condiciones adecuadas de salud y calidad de vida.

¹ El programa también incluye una etapa de construcción de planes de trabajo, luego de monitoreo y de evaluación

2. Salud **curativa**



2.1. ESTANDARIZACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE ATENCIÓN

A través de la estandarización de los protocolos de atención se busca un funcionamiento uniforme en cada uno de los centros ambulatorios que conforman la red.

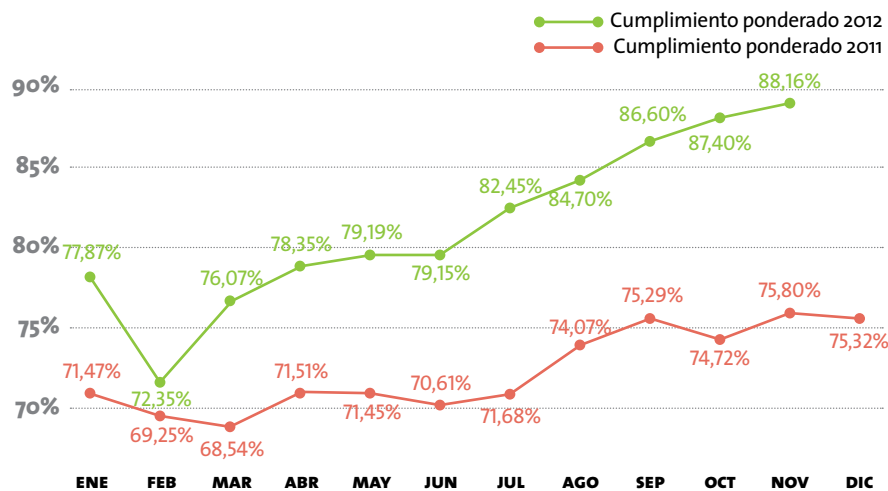
Para ello, en 2012, la gerencia de Salud trabajó en la aplicación de los protocolos de atención médica ambulatoria, diseñados durante 2011, buscando su correcta implementación.

La ejecución de estas normas y protocolos permitió avanzar en el objetivo de ofrecer a los afiliados una atención de alto estándar en todos los aspectos, sin importar el centro de la ACHS donde se atiendan.

APOYO TECNOLÓGICO

Un aspecto clave en el éxito de la implementación y adherencia a los protocolos por parte de los médicos de la Asociación, fue el desarrollo de un sistema tecnológico, que logró la integración de los protocolos en los sistemas. Así, se consiguió apoyar la labor de los médicos en el proceso de atención a los pacientes y asegurar el cumplimiento del reglamento por parte de ellos.

PORCENTAJE DE ADHERENCIA A PROTOCOLO



La creación del sistema informático y el trabajo de difusión de su uso, explican los excelentes resultados alcanzados en términos de adherencia, con tasas cercanas al 90% de lo que está protocolizado.



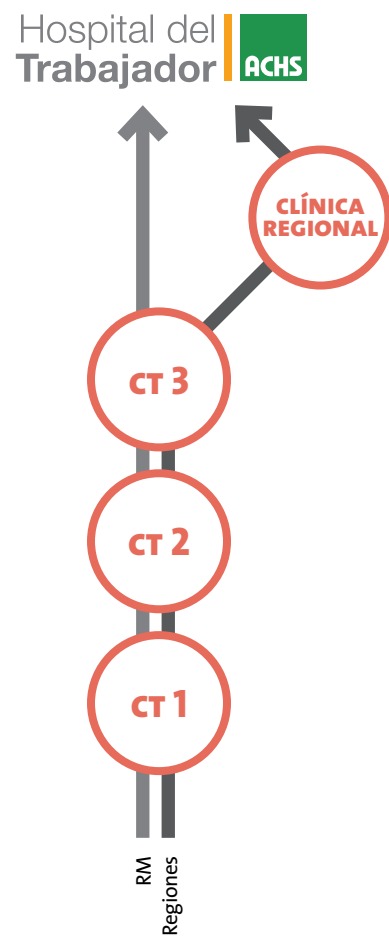
Viña del Mar

2.2. FUNCIONAMIENTO EN RED, UN DESAFÍO EN LA ACHS

Una de las metas planteadas por la nueva administración consistió en lograr que la gran red de centros ambulatorios que posee la Asociación a lo largo del país, más el Hospital del Trabajador, funcionen en forma coordinada, para así ofrecer a sus afiliados un servicio de salud integrado y uniforme en calidad y servicio.

El nuevo modelo de salud diseñado por la institución clasifica los distintos centros ambulatorios de la red, según los requerimientos necesarios para resolver el conjunto de accidentes que afectan a los trabajadores de sus empresas afiliadas. Adicionalmente, establece la forma en que cada centro debe interactuar y cómo debe ocurrir el flujo de derivación de pacientes a centros de mayor complejidad en la red interna.

De esta manera, se definió que los centros ambulatorios fueran los encargados de resolver los requerimientos de pacientes afectados por patologías de baja y mediana complejidad, las Clínicas Regionales de los casos de mediana complejidad que requieran de tratamiento quirúrgico y el Hospital del Trabajador como el centro de referencia nacional para la alta complejidad.



2.2.1. CLASIFICACIÓN DE LOS CENTROS AMBULATORIOS DE LA ACHS

En 2012, la Asociación trabajó en clasificar y estandarizar sus centros ambulatorios, según la realidad local de cada uno de éstos. Ello, con el fin de alinear la infraestructura, equipamiento y personal médico de acuerdo a su demanda asistencial. A partir de este nuevo orden, la ACHS pretende mejorar sus procesos, evitando que los centros dupliquen sus funciones y utilizando sus recursos en forma más eficiente.

Para distinguir entre los puntos de atención, éstos fueron clasificados con los números 1, 2 ó 3, los cuales van en complejidad creciente. Para definir la clasificación, se consideraron las variables de carácter demográfico, geográfico y por tipo de patología.



CENTRO TIPO 1

CENTRO DE ESTABILIZACIÓN Y DERIVACIÓN

- Muy baja complejidad

CENTRO TIPO 2

CENTRO DE SALUD LABORAL

- Baja complejidad diagnóstica y terapéutica.

CENTRO TIPO 3

CENTRO DE ESPECIALIDADES

- Mediana complejidad diagnóstica y terapéutica.

TELEMEDICINA

Con el objetivo de apoyar la derivación entre los distintos centros que componen la red, en 2012 se empezó a evaluar un proyecto de Telemedicina. De esta forma, la Asociación asentó las bases y definió las pautas de avance de la iniciativa, que busca lograr un trabajo colaborativo entre los distintos tipos de especialistas, para poder obtener un diagnóstico preciso, evitando derivaciones y traslados innecesarios.

3. Hospital **del Trabajador**



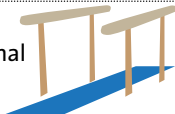



El Hospital del Trabajador (HT) fue fundado el 26 de septiembre de 1971, con el objetivo de atender a aquellas personas que sufrieran accidentes laborales o que padecieran enfermedades como consecuencia del trabajo.

En la actualidad es el centro de mayor especialización que tiene la Asociación Chilena de Seguridad en su red de salud, además de ser un referente en materia de atención y rehabilitación de pacientes de alta complejidad. Dispone de las más modernas instalaciones y equipos en materia de atención del trauma, pabellones quirúrgicos, tratamiento intensivo y hospitalización.

La principal misión del Hospital es ofrecer un nivel de atención de excelencia y entregar a los pacientes salud de calidad, manteniendo un elevado nivel técnico que incluya acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

Un elemento diferenciador del modelo de atención del Hospital es el sentido social trascendente; más allá de la recuperación del paciente, el Hospital se involucra con su reinserción social y laboral a través de un trabajo integrado con su entorno.

Desde el 2008, el HT tiene habilitado para toda la comunidad afiliada mayor de 14 años, el Centro de Especialidades Médicas (CEM) que ofrece una diversidad de ofertas de consultas médicas. En 2012 se realizó una inversión cercana a los 400 millones de pesos para ampliar sus servicios de atención.

Hospital del Trabajador en Cifras	2011	2012
Nº TOTAL DE INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS 	10.530	10.157
Nº DE INTERVENCIONES TRAUMATOLÓGICAS 	7.185	7.028
REHABILITACIÓN (PRESTACIONES)		
Nº de Atenciones en Terapia Ocupacional 	9.503	9.795
Nº de Atenciones en Terapia Física 	15.673	16.580
Nº DE ATENCIONES EN EL SERVICIO DE URGENCIA 	69.064	71.119
Nº CONTROLES AMBULATORIOS 	159.962	160.074

Hospital del
Trabajador **ACHS**





SOLICITA AYUDA
para desplazar objetos pesados

3.1. NUEVO PLAN ESTRATÉGICO

El Hospital del Trabajador ha trazado su propio Plan Estratégico 2012-2014, tomando como base la aspiración que la ACHS definió de cara al 2014. De esta manera, la aspiración del Hospital es:

Ser reconocido como el referente en tratamiento del trauma, rehabilitación distintiva, quemados y enfermedades profesionales.

Las iniciativas que levantó el plan fueron impulsadas a través de mesas de trabajo lideradas por los profesionales de la salud del Hospital. En total, cerca de 80 personas de distintos estamentos aportaron sus ideas y propusieron acciones para alcanzar estos objetivos.

Metas Plan Estratégico Hospital del Trabajador

	Nivel de cumplimiento 2012	Meta 2014
N° de intervenciones quirúrgicas	10.157	14.000
Promedio de días de tratamiento	19,86	17
Tasa de infecciones intrahospitalarias	1,9%	1,9%
Satisfacción	68%	>80%

Para lograr las metas antes mencionadas, el Hospital del Trabajador decidió abordar cinco objetivos estratégicos que involucran de forma transversal a todas sus áreas:

- 1 Ser referente en tratamiento integral del trauma, rehabilitación distintiva, quemados y enfermedades profesionales.**
- 2 Operar integradamente en la red ACHS**
- 3 Proveer una atención de salud de óptima calidad y costo/efectivo.**
- 4 Potenciar la venta de servicios complementarios con foco en trauma, rehabilitación y especialidades afines.**
- 5 Contar con el mejor talento y consolidar equipos de alto desempeño, que operen bajo un modelo de gestión orientado a resultados.**

Junto a lo anterior, se propuso trabajar en tres grandes iniciativas para apalancar el concepto de “ser referentes”. Ellas fueron:

Hospital Digital: A través de un sistema de información hospitalaria, HIS (Health Information System), se busca optimizar la gestión de toda la red de salud de la ACHS, constituida por el Hospital del Trabajador y los centros de atención distribuidos a lo largo del país.

Hospital Seguro: Durante 2012 se desarrolló un nuevo modelo de prevención interna, que apunta a convertir al HT en el establecimiento de salud más seguro de Chile con cero accidentes. Para más información ver capítulo Gestión del Talento.

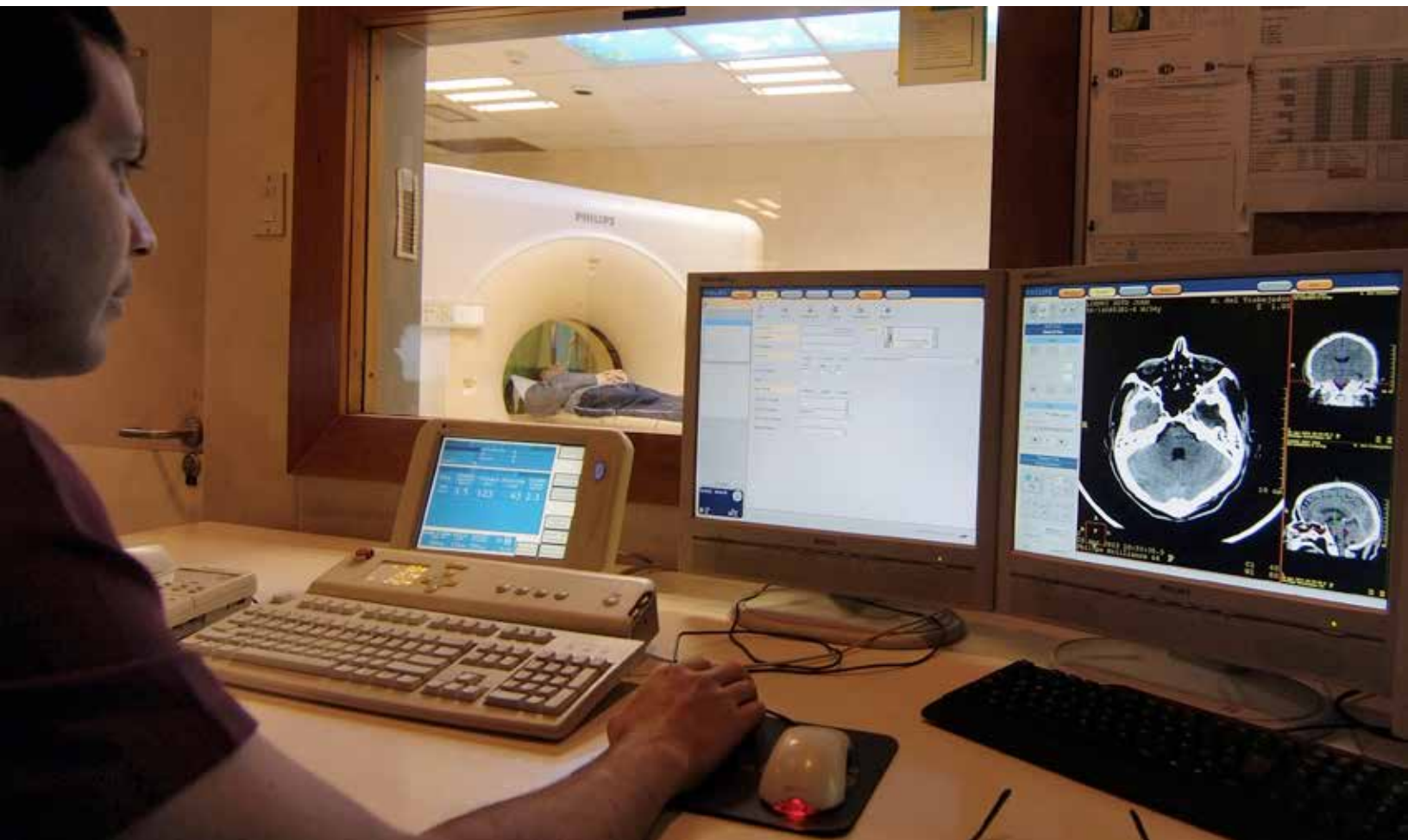
Hospital Sustentable: Se generaron distintas alternativas para hacer del Hospital un lugar más amigable con el medioambiente. Para más información ver capítulo Gestión Ambiental.

En 2012, el Hospital del Trabajador inició el proceso de acreditación, la que se propuso alcanzar en el mediano plazo. Esta etapa exige la actualización, mejora de las prácticas y procesos, buscando una constante innovación y excelencia en la atención segura a sus pacientes.



3.2. PLAN DE INVERSIONES <PG7>

Uno de los grandes desafíos del Hospital del Trabajador es mejorar día a día los servicios que entrega a sus pacientes. Para esto, se aprobó un plan de inversiones que permitió reponer y actualizar equipos clínicos y mejorar sustantivamente las instalaciones de varias áreas, logrando una dotación de equipamiento de primer nivel. (Para mayor información, ver punto 3.2 del capítulo Eficiencia Operacional).



3.3. HOSPITAL COMO CAMPO DOCENTE

Además de ser referente en trauma y salud ocupacional, el Hospital del Trabajador es un campus clínico y centro de formación para profesionales de la salud.

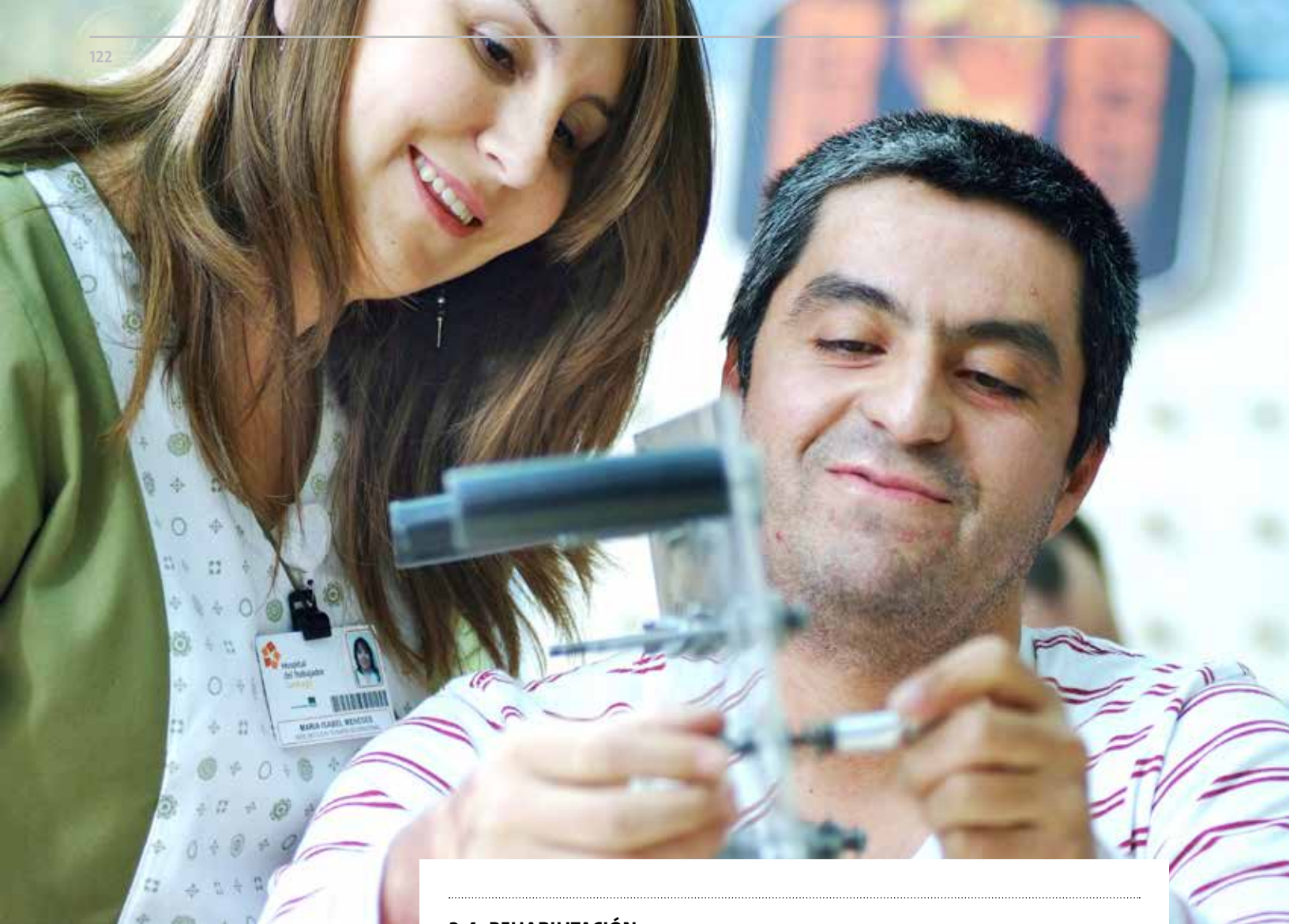
Los estudiantes del área de la salud -que se encuentran en proceso de especialización y/o subespecialización en disciplinas específicas- realizan sus prácticas profesionales gracias a los convenios que posee la ACHS con prestigias universidades del país:

- Universidad de Chile
- Pontificia Universidad Católica de Chile
- Universidad de Los Andes
- Universidad Austral de Chile
- Universidad Mayor.

Estos convenios permiten:

- Formación y práctica de los alumnos de las carreras de la salud.
- Estadías de formación y especialización de profesionales (becas).
- Capacitación y perfeccionamiento de funcionarios u otras actividades de educación continua o extensión del conocimiento hacia la sociedad.
- Investigación científica en ámbitos como atención clínica, gestión hospitalaria, bioética, educación médica y otros, relacionados con la actividad clínica hospitalaria.

En 2012 se becó a 18 médicos del Hospital del Trabajador, los cuales se encuentran en proceso de formación en las especialidades de traumatología, anestesiología y urología mediante programas de postítulo. Para 2013, el objetivo es extender este beneficio para capacitar en fisioterapia y otras especialidades.



3.4. REHABILITACIÓN

El Hospital del Trabajador enfoca todos sus esfuerzos para que una persona accidentada o enferma recupere su salud y pueda reincorporarse a su vida social y laboral en el menor tiempo posible. Para esto, cuenta con una Unidad de Rehabilitación del mejor nivel, con equipamiento de última generación y profesionales altamente calificados. La Unidad de Rehabilitación del HT está dividida en cinco áreas:

- **Medicina de rehabilitación:** a cargo de médicos de rehabilitación que tiene por finalidad el diagnóstico y tratamiento de rehabilitación integral de pacientes portadores de patología laboral buscando el pleno reintegro laboral, familiar y social.
- **Unidad de neurorrehabilitación:** atención de pacientes traumatizados de cráneo en etapa aguda y de complejidad mediana y grave.
- **Unidad de biomecánica:** unidad de estudio y tratamiento de los programas de apoyo a patologías que condicionan problemas de equilibrio y marcha.
- **Unidad de terapia física:** unidad que ofrece a los pacientes y sus familias, un lugar de rehabilitación de alto nivel para las patologías asociadas al trauma.
- **Unidad de terapia ocupacional:** formada por un equipo de 11 terapeutas y dos instructores de manualidades, entrega 4.400 atenciones mensuales y tiene a su cargo todas las acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En 2012, una medición realizada por la Unidad de Rehabilitación mostró que el 94,5% de los trabajadores con una discapacidad mayor al 40% (rehabilitados en la ACHS y dados de alta en 2009), habían vuelto a trabajar y que el 83,3% se encontraba desempeñando una actividad productiva al momento del estudio, ya fuera en su misma empresa o en otra.

3.5. APOYO AL HOSPITAL DEL TRAUMA INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS- COSTA RICA

El año 2009, el Gobierno de Costa Rica, a través del Instituto Nacional de Seguros (INS), lanzó una licitación internacional para una consultoría que apoyara la construcción, implementación y puesta en marcha, el 2014, de un Hospital del Trauma que lograra ser referente en el país y Centroamérica. Dicha licitación fue ganada por la Asociación Chilena de Seguridad, a través de su Hospital del Trabajador.

De esta forma, en enero de 2012 se comenzó la asesoría, cuyo foco es el trauma, medicina laboral, quemados y rehabilitación integral, abarcando los siguientes servicios: planificación estratégica; revisión del anteproyecto arquitectónico; plan de equipamiento e instrumental; plan integral de personas; y programas de entrenamiento de todo su personal asistencial, incluyendo la formación de médicos especialistas traumatólogos y subespecialistas en extremidad superior, microcirugías de mano, cadera y pelvis, columna, extremidad inferior, cirugías de trauma, cirugía plástica de quemados y reconstructiva, anestesia, entre otros. Este proceso de entrenamiento se realiza en las instalaciones del Hospital del Trabajador.

Además de lo anterior, considera el traspaso de la experiencia clínica y médica a través de protocolos quirúrgicos, de enfermería y, en general, todos los procesos, modelos de gestión, procedimientos y guías clínicas para asegurar la calidad y seguridad del paciente.

Los principales avances de este proyecto durante 2012 fueron:

- Avance en un 50% del plan de trabajo planteado
- Instalación por parte de la Presidenta de la República, Sra. Laura Chinchilla, de la primera piedra del Hospital.
- Inicio de entrenamiento de ocho médicos costarricenses (*Fellows*) en traumatología, cirugía plástica y quemados, anestesia y cirugía.

COMPROMISOS 2013:

- **Lograr 200.000 trabajadores en vigilancia médica.**
- **Ejecutar planes de auditoría en terreno y cierre de brechas de los hallazgos del proceso de estandarización en 25 centros de atención ambulatoria.**
- **Implementar Contraloría Médica Nacional en sintonía con el Hospital del Trabajador y la red de atención.**



FELIPE PORFLIT
GERENTE DE I+D Y ENERGÍAS
RENOVABLES ECHILE EFICIENCIA
ENERGÉTICA

ACHS Casa Central es el primer edificio en Chile operando con sistema de clima en base a cielos radiativos. La inversión en Eficiencia Energética resulta altamente rentable no solo en términos económicos sino además en el aumento de la productividad asociado a mayores niveles de confort y de mejora en las condiciones ambientales de trabajo.

V. Gestión ambiental, en búsqueda de la eficiencia

La Asociación Chilena de Seguridad aspira a ser una organización sustentable, que se preocupa por cuidar el medioambiente, a través de innovadoras tecnologías que no dañen el ecosistema y que al mismo tiempo sean eficientes en el uso de los recursos.

Un tema fundamental en esta materia, y en el cual la Asociación ha tomado parte, es la eficiencia energética, la que es considerada desde el diseño del proyecto arquitectónico de sus agencias y Hospital del Trabajador hasta su implementación. Además, otro tópico relevante dentro del ámbito medioambiental, es la implementación de planes de manejo de residuos en la ACHS a nivel nacional.



Los Ángeles

1. Proyectos de eficiencia energética

[EN5] [EN6] [EN7] [EN18]

Con el objetivo de reducir el consumo de energía en sus nuevas edificaciones y en todas aquellas que sean remodeladas, la ACHS comenzó a planificar sus proyectos de infraestructura bajo el concepto de eficiencia energética (EE).

Cabe destacar que una adecuada combinación de medidas de diseño pasivo (envolvente de alta eficiencia y adecuada proporción de ventanas) e ingenierías innovadoras, tales como aprovechamiento de energía solar y geotérmica, han logrado ahorros de hasta un 60% del consumo energético de la Asociación.

Construcción de agencias con eficiencia energética <PG8>

Se presenta el concepto integral de eficiencia energética aplicado en las agencias de Maipú, San Bernardo, Los Ángeles, Curicó y Casa Central.



Casa Central



Curicó



Maipú

Para comprender de mejor forma el trabajo de planificación que se realiza en las instalaciones de la ACHS, a continuación se describen los principios de criterio de diseño básicos inspirados en modelamientos técnicos y económicos:

1.1. ESTRATEGIAS DE DISEÑO PASIVO

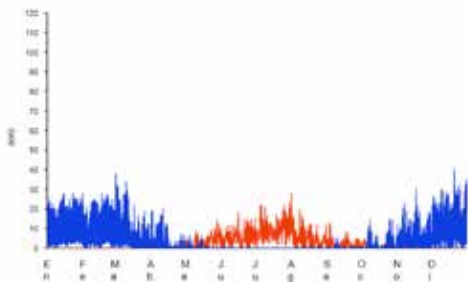
Mediante un *software* de simulación dinámica que se utiliza durante las etapas iniciales del proyecto, se garantiza la construcción de un edificio de mínima demanda energética, máximos estándares de confort, tecnologías de vanguardia y mínimo costo operativo, atributos que consiguen mantener o incluso disminuir el monto global de inversión.

1.2. MODELAMIENTO ENERGÉTICO

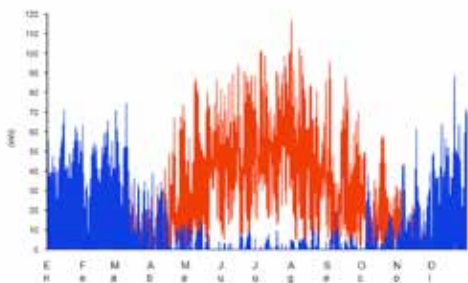
Por medio de *software* de análisis dinámico y modelamiento tridimensional, se realizan cálculos térmicos de todos los recintos, para todo el año. A partir de estos modelamientos se determinan cargas térmicas y demandas energéticas en función de distintos tipos de envolvente.

1.3. SIMULACIÓN ILUMINACIÓN NATURAL

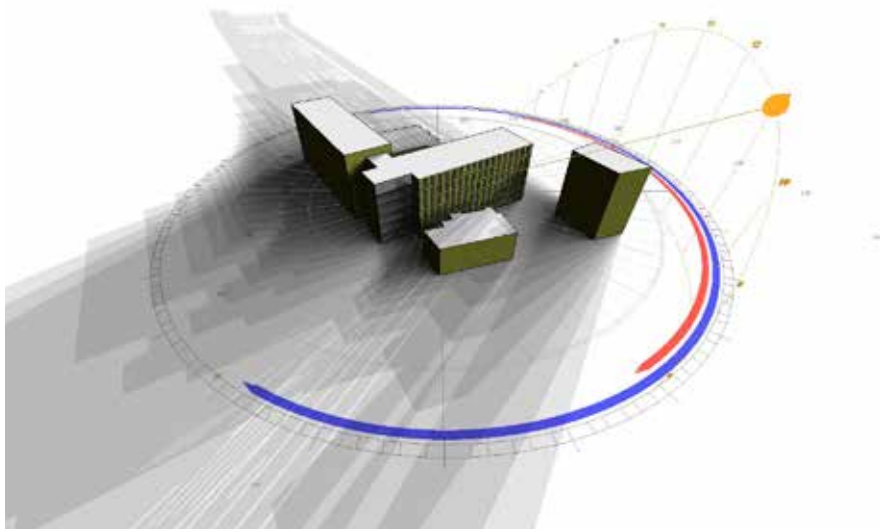
A través de *softwares* se realizan análisis de deslumbramiento, autonomía lumínica y niveles de lux hora a hora para cada estación del año en recintos piloto, considerando las distintas alternativas de protecciones solares, cantidad y tipo de ventanas para lograr condiciones óptimas de confort. De este modo, se garantiza un nivel de iluminación adecuado al trabajo visual que se realice.



Cargas térmicas situación original

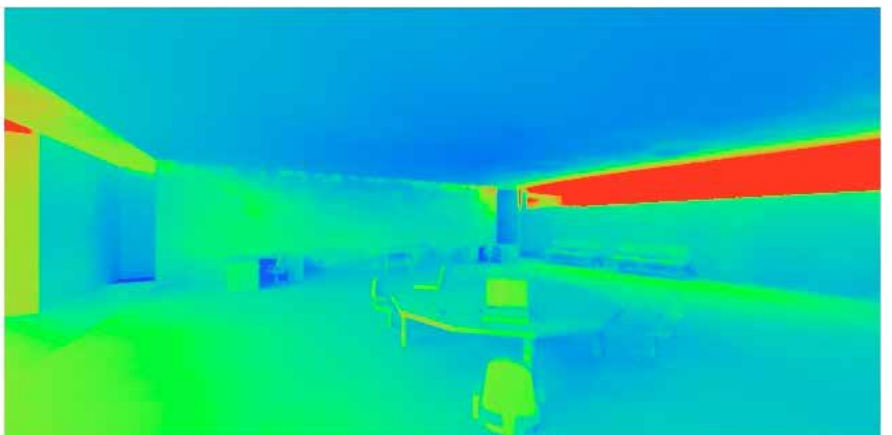


Cargas Térmicas situación optimizada



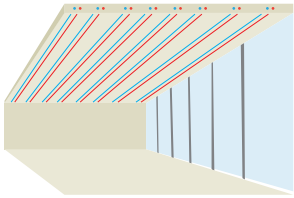
Modelamiento Energético

LUX
950
850
750
650
550
450
350
250
150
50



Análisis de iluminación natural

1.4. SISTEMAS DE CLIMATIZACIÓN EN BASE A CIELOS RADIATIVOS, CHILLER-BOMBAS DE CALOR, BOMBAS DE CALOR GEOTÉRMICAS Y PANELES SOLARES. <PG8>



SISTEMA CIELOS RADIATIVOS

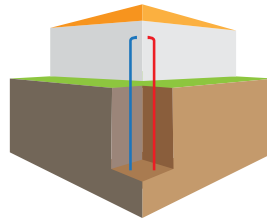
El sistema de clima por cielos radiativos es actualmente catalogado en Europa como el más eficiente y con el que se alcanzan los mayores estándares de confort y calidad ambiental interior. Se compone de una red de tubos capilares por donde circula agua fría o caliente que se empotra en la superficie de techos, paredes o suelos.

ACHS Casa Central es el primer edificio en Chile operando con sistema de clima en base a cielos radiativos. Además, cuatro agencias cuentan con este mismo sistema: Los Ángeles, Curicó, San Bernardo y Maipú.



CHILLER-BOMBA DE CALOR

En 2012 se cambió un segundo chiller en el Hospital del Trabajador, ya que durante el año 2011 se había cambiado el primero por un equipo más eficiente. Este nuevo equipo optimiza su gestión gracias a la utilización de un *software*, el cual monitorea las funciones del sistema indicando el punto óptimo de operación, lo que permite un mayor rendimiento, mayor eficiencia y menor consumo de energía eléctrica en el proceso. De esta forma, contribuye a disminuir el uso de combustibles fósiles en la calefacción y aire acondicionado del Hospital.



BOMBAS DE CALOR GEOTÉRMICAS

En las agencias de Curicó y Los Ángeles, se utiliza agua extraída desde napas subterráneas para el sistema de climatización, tanto para calefaccionar como para enfriar los ambientes. Este sistema trabaja en conjunto con el sistema radiativo, permitiendo llegar a los distintos sectores de las agencias mencionadas. Además, las bombas de calor geotérmicas poseen una doble funcionalidad; de día, actúan como sistema de climatización y de noche generan y almacenan agua caliente, la cual es usada al día siguiente como agua sanitaria.



PANELES SOLARES

En 1996 se dio inicio a la instalación de sistemas de paneles solares en la agencia de Iquique. A esta agencia se han sumado a nivel nacional, las de Viña del Mar (2010), La Florida (2012), Mejillones (2010), San Antonio (2009) y el Hospital del Trabajador (2011).

Este sistema permite, en los meses de verano, calentar casi el 100% del agua caliente sanitaria que se consume en el Hospital, con un volumen aproximado de 20 mil litros diarios.

En promedio, el sistema genera un 60% de la energía necesaria para calentar el agua utilizada por el Hospital. Para el 40% restante, se reconvirtieron a gas las fuentes que antes usaban petróleo, de modo de reducir las emisiones de contaminantes.



REDUCE LA VELOCIDAD SI LAS CONDICIONES CLIMÁTICAS impiden una buena visibilidad o pudiesen reducir la capacidad de frenado (niebla, lluvia, nieve, etc.)



HORA DEL PLANETA

Por cuarto año consecutivo, la ACHS se une a esta iniciativa voluntaria, donde se apagaron las luces de todas las Agencias a nivel nacional y del Hospital del Trabajador por una hora.

Con esta acción simbólica, se pretende concientizar a la sociedad sobre la necesidad de adoptar medidas frente al cambio climático y las emisiones contaminantes, así como ahorrar energía y disminuir la contaminación lumínica.



1.5. ILUMINACIÓN LED Y T5

En 2012 se continuó con la reconversión de luminarias convencionales a tecnología de iluminación LED y T5. Dicha tecnología ayuda a la disminución del consumo de energía eléctrica.

Esta iniciativa se llevó a cabo a lo largo de todo el territorio nacional en las remodelaciones realizadas en Casa Central y Hospital del Trabajador. Acompañando esta iniciativa se aplicaron estrictos estándares de bajo consumo de iluminación para todas las agencias a partir del 2010 (deseable menor a 10w/m²).



2. Consumos nacionales de la ACHS

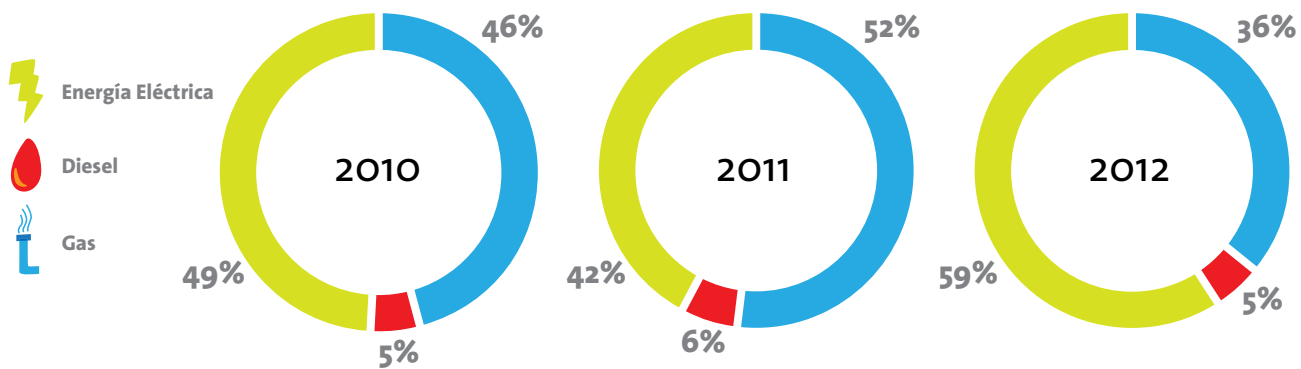
2.1. CONSUMO DE ENERGÍA

[EN3] [EN4] <PG7>

A nivel nacional, la ACHS ha favorecido el uso de la energía eléctrica por medio de nuevas tecnologías que han reemplazado a los antiguos equipos de calefacción a gas que existían. De esta forma, contribuye a reducir el consumo de combustibles fósiles y permite la disminución de los gases de efecto invernadero, los cuales son protagonistas del calentamiento global.

En los siguientes gráficos, se puede apreciar la distribución de los consumos según fuente de energía utilizada en la Asociación, durante los últimos tres años.

DISTRIBUCIÓN SEGÚN FUENTE DE ENERGÍA UTILIZADA (GJ)



CONSUMO NACIONAL DE ENERGÍA EN GIGAJOULES

TIPO DE COMBUSTIBLE (Gj)	2010	2011	2012
Calefacción Gas Natural	40.098	58.751	36.476
Calefacción Gas Licuado	13.802	14.087	7.323
Calefacción Licuado cilindros	82	313	29
Calefacción Diesel	6.025	8.449	5.642
Energía Eléctrica	58.484	59.430	72.028



MANTENTE ATENTO A LAS INDICACIONES DE LOS SEÑALEROS
cuando te desplaces en una obra en construcción

2.2. CONSUMO NACIONAL DE COMBUSTIBLES USADOS EN VEHÍCULOS

La Asociación se encarga del traslado de pacientes en ambulancias y camionetas, desde sus casas a los centros de salud y viceversa, además del rescate de personas ante una emergencia. Gracias al uso de un *software* se ha logrado optimizar la flota de vehículos y planificar de forma más eficiente los recorridos, logrando por tercer año consecutivo disminuir el consumo de combustibles, gasolina y diésel y, en consecuencia, ayudando a generar un menor impacto en el medioambiente.

La ACHS cuenta con una flota de 300 camionetas y 100 ambulancias gestionadas directamente, ubicadas en zonas extremas como Arica, Iquique, Castro, Punta Arenas y Coyhaique. Para el resto del país se cuenta con la gestión de ESACHS, quienes aportan 433 vehículos entre ambulancias, automóviles, camionetas, furgones y minibuses, a lo largo del territorio nacional.

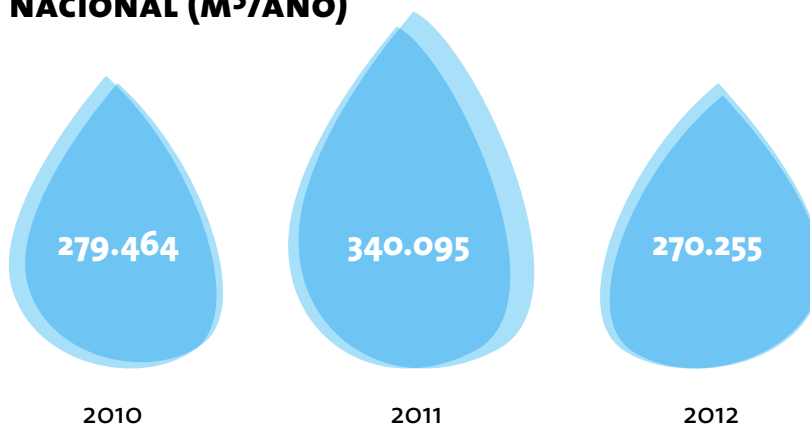
A continuación se presenta la cantidad de combustible utilizado por la flota de vehículos ACHS expresados en GJ.

TIPO DE COMBUSTIBLE (GJ)	2010	2011	2012
Gasolina	1.473	1.121	839
Petróleo Diésel	20.323	19.200	16.896

2.3. CONSUMO DE AGUA [EN8] <PG7>

El consumo de agua a nivel nacional disminuyó considerablemente respecto de los años anteriores, debido al término de la remodelación del Hospital del Trabajador. Además, se realizaron cambios en la infraestructura del Hospital y Casa Central, donde se cambiaron las tradicionales llaves por unas de corte automático, con el fin de evitar pérdidas.

CANTIDAD DE AGUA CONSUMIDA A NIVEL NACIONAL (M³/AÑO)



3. Gestión de **residuos** [EN22] <PG7>

Con el fin de cumplir la normativa vigente, Decreto N°6/09 “Reglamento sobre Manejo de Residuos de Establecimientos de Atención de Salud (REAS)”, la ACHS implementó un plan de manejo de residuos en su red de agencias, asegurando una correcta gestión de los desechos desde la generación hasta la disposición. En él se indican los procedimientos para cada tipo de residuo generado, forma de almacenamiento, planes de contingencia, entre otros.

En las instalaciones de la ACHS se generan tres tipos de residuos: peligrosos, sólidos especiales y domésticos.



RESIDUOS PELIGROSOS [EN24]

Los principales residuos peligrosos generados en el Hospital y agencias son los medicamentos dados de baja, aceites usados en maquinarias, líquidos reveladores utilizados en radiografías, recipientes de pintura y termómetros de mercurio rotos. Estos residuos, por sus características y riesgos, son separados en contenedores rojos con el fin de proteger al personal y al medioambiente.

La empresa autorizada para el traslado de dichos residuos a su disposición final es Hidronor S.A.

CANTIDAD DE RESIDUOS PELIGROSOS (KG/AÑO)

2010	2011	2012
6.297	5.621	5.030



RESIDUOS SÓLIDOS ESPECIALES

Los residuos sólidos especiales están relacionados con los desechos originados en los establecimientos de salud. Los principales son elementos cortopunzantes, material contaminado con fluidos biológicos y piezas anatómicas, entre otros.

Durante 2012 se generó un total de 44.885 kg de residuos especiales, los que se disponen en contenedores amarillos. Gestionados por la empresa autorizada Procesos Sanitarios S.A., especialista en manejo y tratamiento de residuos de establecimientos del área de la salud.

CANTIDAD DE RESIDUOS SÓLIDOS ESPECIALES (KG/AÑO)

2010	2011	2012
42.558	41.083	44.885



RESIDUOS SÓLIDOS DOMICILIARIOS

Como residuos sólidos domiciliarios se entiende la basura generada en los casinos y oficinas de la Asociación.

La empresa que se encarga de su traslado y correcta disposición es KDM S.A., que durante 2012 gestionó 562.803 kg de desechos.

CANTIDAD DE RESIDUOS SÓLIDOS DOMICILIARIOS (KG/AÑO)

2010	2011	2012
554.881	550.443	562.803

La ACHS y el Hospital del Trabajador están cambiando los convencionales termómetros de mercurio por digitales. Esto, debido a que el tóxico del mercurio, es perjudicial para la salud y el medio ambiente.

<PG7> El Hospital del Trabajador se encuentra trabajando en la implementación de la “Ficha Médica Única y Electrónica”, que permitirá reducir el consumo de papel e insumos relacionados, además de optimizar los espacios de archivo y ofrecer una atención más eficiente y oportuna a los afiliados.



4. Asesorías en **medio ambiente** <PG9>

La Asociación Chilena de Seguridad brinda el servicio de asesorías en Medio Ambiente a lo largo de todo Chile, a sus empresas afiliadas, con el fin de entregarles herramientas y consejos preventivos para que lleven a cabo sus labores diarias de forma segura y cuidando el entorno.

Las asesorías que ofrece la asociación en materias de medio ambiente son las siguientes:

- Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14.001 (soporte técnico-legal).
- Asesoría legal medioambiental a través de la evaluación de cumplimiento de la legislación vigente.
- Asesorías en gestión de emisiones a la atmósfera.
- Asesorías en gestión de residuos industriales líquidos y sólidos.
- Asesorías en manejo de residuos especiales y peligrosos.

Durante el 2012, se realizaron un total de 93 asesorías a empresas afiliadas a la asociación.

COMPROMISOS 2013:

- Medir la huella de carbono todos los años.
- Evaluar Certificación Hospital Verde.

COMPROMISOS 2013:

- Elaboración Política Medioambiental de la Asociación.





y Retail

559

4.71%

ión

4.6%

VI. Eficiencia Operacional, en dirección hacia la excelencia

Usar en forma responsable cada recurso es una obligación para la ACHS, de manera que gestiona adecuadamente cada gasto y cada inversión que se realiza. Un claro ejemplo de esto se da en las decisiones de inversión, las cuales son sometidas a un proceso de análisis integral, que busca tanto la eficiencia en precios como la mejora en la calidad de los servicios lograda a través de ellas.

1. Principales transformaciones en la gestión económica de la ACHS

1.1. NUESTRA GESTIÓN FINANCIERA

La gestión financiera de la ACHS apunta a la maximización de la eficiencia en el uso de los recursos, dado que ellos se generan principalmente por las cotizaciones de los afiliados. Como ya se ha mencionado, el carácter de “sin fines de lucro” de la ACHS condiciona que el total de los excedentes sea reinvertido en la institución, orientando de esta manera su accionar en implementar planes de eficiencia –que apunten a la calidad de servicio- y en renovar la plataforma tecnológica. En esa línea, se cuenta con un plan para desarrollar un sistema *Enterprise Resource Planning* (ERP), con el fin de alcanzar una mayor efectividad en los procesos y otorgar mayor seguridad a la información.

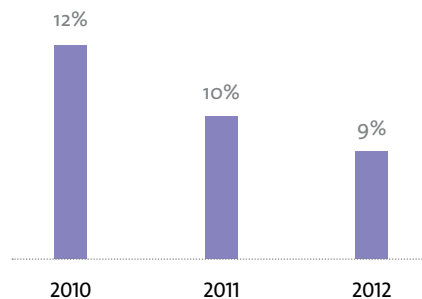
En 2012, se comenzó a implementar las Normas Internacionales de Información Financieras (IFRS por sus siglas en inglés), siendo sus estados financieros los primeros en ser publicados bajo esta nueva modalidad, tal como lo indica la Suseso.

1.2. EFICIENCIA DE LA GESTIÓN

Centralizar los procesos administrativos desde la gerencia de Red hacia la administración central, es una de las acciones importantes que incluye el nuevo modelo de gestión. Gracias a ello, se ha aumentado la eficiencia que hoy muestra la organización, se ha logrado mejorar los resultados y optimizar los procesos. Esto, entre otros beneficios, ha permitido que la red de agencias se pueda enfocar en un 100% al cliente, entregando un mejor servicio a las empresas asociadas y los trabajadores afiliados.

Por otra parte, la eficiencia en la gestión del gasto ha significado generar un aumento en los excedentes líquidos de la ACHS.

ÍNDICE DE EFICIENCIA



El índice de eficiencia* ha mostrado un descenso en la relación entre los gastos de administración y los ingresos operacionales, resultado de los esfuerzos de la organización en el eje estratégico de eficiencia.

1.3. GESTIÓN DE FONDOS PARA CUBRIR OBLIGACIONES CON TRABAJADORES AFILIADOS

La ACHS cuenta con cuatro fondos, los que son invertidos en instrumentos financieros determinados y controlados por la Suseso, con el propósito de respaldar las obligaciones con sus afiliados.

Fondo Reserva Eventualidades (Circular Suseso N° 1575): su fin es hacer frente a los imprevistos que se generen en periodos en que la ACHS no cuente con los recursos suficientes para otorgar los beneficios de la ley 16.744. Este fondo corresponde a una reserva no inferior al 2% ni superior al 5% de los ingresos totales del año anterior, descontado el ingreso por cotización extraordinaria (0,05% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores afiliados).

Fondo de Contingencia (Circular Suseso N° 1681): su fin es solventar los mejoramientos extraordinarios de pensiones y beneficios monetarios para los pensionados, así como financiar la formación de activos representativos de incrementos de la reserva de pensiones. Este fondo se genera con el 0,05% de las remuneraciones imponibles (cotización extraordinaria), del 0,25% del ingreso por cotizaciones y de la suma equivalente a la diferencia positiva, si la hubiera, entre el Gasto de Pensiones Equivalente y el Gasto Ajustado de Pensiones.

Fondo Reserva de Pensiones (Circular Suseso N° 1681): su fin es contar con activos financieros líquidos que respalden las obligaciones por pensiones futuras.

Fondo Reserva de Pensiones Adicional (Circular Suseso N° 2612): su fin es contar con activos financieros líquidos que respalden las obligaciones por pensiones futuras. Se genera de la venta de bienes inmuebles del proyecto denominado “Clínicas Regionales”.

*2011 no considera gastos no recurrentes por proceso de modernización.



MANTÉN EN SU LUGAR Y CON SUS REVISIONES VIGENTES
los equipos de extinción de incendios

Al 31 de diciembre de 2012, estos fondos eran los siguientes:

INSTRUMENTOS FINANCIEROS	FONDO RESERVA EVENTUALIDADES	FONDO RESERVA DE PENSIONES	FONDO DE CONTINGENCIA	FONDO RESERVA DE PENSIONES ADICIONAL	TOTAL GENERAL
Bonos	4.144.217.795	45.297.387.442	22.547.724.682	6.197.875.023	78.187.204.942
Depósitos a Plazo	498.526.167	2.549.832.727	799.076.496	532.122.890	4.379.558.280
Letras hipotecarias	270.894.403	2.604.393.437	1.731.170.552	153.680.206	4.760.138.598
Otros instrumentos del Banco Central	114.270.343	603.557.630	133.376.772	-	851.204.745
Pagarés	27.753.018	324.089.516	82.230.790	-	434.073.324
TOTAL GENERAL	5.055.661.726	51.379.260.752	25.293.579.292	6.883.678.119	88.612.179.889
Provisión Bonos La Polar	-	(456.952.893)	(228.476.447)	-	(685.429.340)
VALOR NETO	5.055.661.726	50.922.307.859	25.065.102.845	6.883.678.119	87.926.750.549

NOTA: Por ley, ACHS debe invertir hasta el 40% de sus reservas en activos líquidos indicados en el cuadro, el resto de los fondos de reserva son parte del Patrimonio.

En total, la ACHS tiene MM\$88.612, destinados a respaldar las obligaciones con sus afiliados, que se encuentran invertidos en activos financieros en el mercado formal. Las instituciones financieras que administran estos fondos son:

- Larraín Vial - Fondo de Eventualidad y Contingencia.
- Bice - Fondo de Pensiones.
- Cruz del Sur - Fondo adicional.

Asimismo, existe un fondo de reserva de libre disposición que asciende a MM\$51.126, que es invertido en forma responsable en depósitos a plazo y fondos mutuos. Estos instrumentos son gestionados y administrados según las políticas que dicta el Comité de Inversiones de la ACHS y que están alineadas con las normas de la Superintendencia de Seguridad Social en estas materias.

1.4. RIESGOS INHERENTES [1.2]

La ACHS está expuesta a una serie de riesgos inherentes al desarrollo de su actividad. En términos de gestión, el conocimiento, evaluación y control de los riesgos implica un aporte significativo para el manejo financiero, por cuanto permite anticipar posibles impactos negativos producidos en los procesos clave de la organización. No obstante, y como producto de su estrategia corporativa sustentada en la eficiencia operacional, la institución ha avanzado en el levantamiento formal de los riesgos que afectan sus principales procesos.

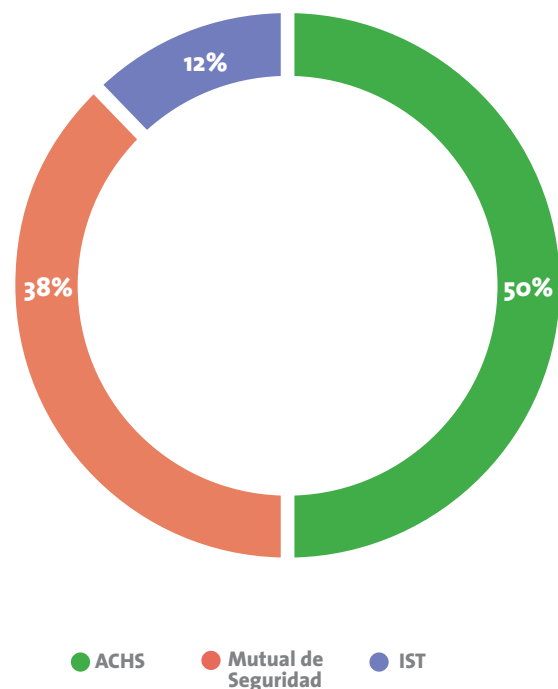
Uno de los hitos importantes del ejercicio 2012, que se da en el marco del proceso de transformación de la ACHS iniciado en 2010, fue el levantamiento de los principales riesgos inherentes a los que se encuentra expuesta la organización. Para ello se identificaron macroprocesos con sus respectivos riesgos, los que se muestran a continuación:

MACRO PROCESOS	RIESGOS POR MACROPROCESO
Prestaciones económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad operacional (TI y Administración). • Posibles pérdidas financieras (por errores operacionales o de gestión).
Abastecimiento, logística y mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones con información inexacta o insuficiente. • Resistencia al cambio para enfrentar nuevos desafíos. • Estados financieros que no reflejen la real situación patrimonial de la empresa.
Tecnología de la Información	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de las obligaciones actuales y futuras con los trabajadores afiliados (financieras u operativas).
Red de Agencias	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad operacional • Posible incumplimiento de metas estratégicas. • Riesgo de incumplimiento de las premisas regulatorias. • Deterioro de imagen por atención deficiente.
Hospital del Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores afiliados.
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de incumplimiento de metas por no poder prestar los servicios en tiempo y forma. • Riesgo legal por incumplimiento de normativas y protocolos legales. • Riesgo de Imagen por lo antes expuesto, que podría redundar en posibles desafiliaciones y consecuentemente en pérdidas financieras.

2. Principales resultados **económicos**

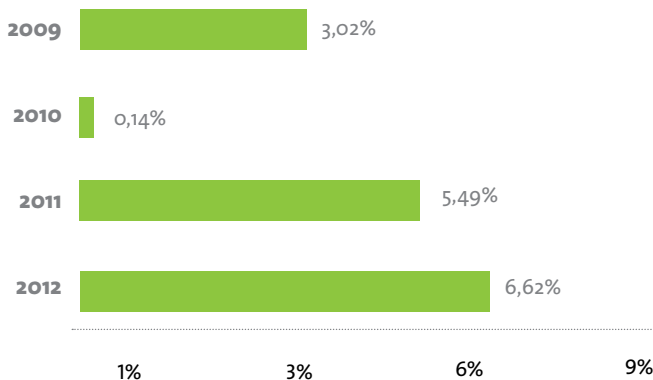
2.1. PRESENCIA EN EL MERCADO

En base a trabajadores protegidos por el seguro de la ley 16.744 a diciembre 2012.



2.2. DESEMPEÑO OPERACIONAL

PORCENTAJE MARGEN OPERACIONAL



Al cierre de 2012, el resultado operacional alcanzó MM\$15.867, lo que representa un 6,6% de los ingresos operacionales y un 1,1% más que en 2011. Cabe señalar que el resultado operacional de 2011 se ve disminuido por el pago de las indemnizaciones debido al plan de retiro voluntario. Por otra parte, para el período 2012 se constituyeron reservas por concepto de la transición a IFRS, lo cual también impactó el resultado operacional.

2.3. ¿CÓMO LEEMOS EL BALANCE GENERAL 2012?

BALANCES GENERALES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2011 Y 2012

INSTRUMENTOS FINANCIEROS	M\$ 2011	M\$ 2012
Activos circulantes	95.979.566	109.209.831
Activos Fijos	159.294.590	158.692.337
Otros Activos	108.744.974	116.518.260
TOTAL ACTIVOS	364.019.130	384.420.428
Pasivos Circulantes	41.586.103	37.107.615
Pasivos a Largo Plazo	118.357.425	126.171.747
Patrimonio	204.075.602	221.141.066
TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO	364.019.130	384.420.428

2.3.1 ACTIVOS

Durante el ejercicio 2012, los activos totales de la ACHS tuvieron una variación de MM\$20.401, cifra que corresponde a un aumento del 5,6% respecto de 2011.

Los activos circulantes aumentaron en MM\$13.230, vale decir un 13,8% respecto de 2011. La principal consecuencia de esto se produce por un aumento en inversiones financieras de MM\$18.561. Sin embargo, este incremento fue compensado principalmente por disminuciones en las cuentas de otros activos circulantes, por MM\$ 5.984, destacando (dentro de los otros activos circulantes) bienes para la venta, con una variación negativa de MM\$6.210.

Los activos fijos tuvieron una variación negativa de MM\$602, disminuyendo un 0,4% respecto de 2011.

Los otros activos tuvieron una variación positiva de MM\$7.773 aumentando un 7,1% en relación con el 2011. Esta variación se debió a un crecimiento en inversiones en fondo de reserva de pensiones por MM\$3.143, en fondo de reserva de pensiones adicional por MM\$3.660, en fondo de contingencia por MM\$1.772 e inversiones en empresas relacionadas por MM\$2.111.

2.3.2 PASIVOS

Los pasivos de la ACHS, durante el 2012, alcanzaron un total de MM\$163.279, presentando una variación de MM\$3.336 respecto de 2011, lo que equivale a un aumento de 2,1%, que se explica principalmente por los siguientes cambios:

Los pasivos circulantes disminuyeron en MM\$37.108 lo cual representa un 10,7% menos que en 2011. Esta variación se debe esencialmente a la liberación de provisiones constituidas en 2011 con objeto de responder al pago de un plan de retiro voluntario para el cual la administración estimó y provisionó MM\$9.189. Lo anterior se compensa mayoritariamente por la cuenta Otras Provisiones, la cual tuvo un aumento de MM\$5.189.

A diferencia de los pasivos circulantes, los pasivos de largo plazo aumentaron en MM\$7.814, quedando con saldo cero las obligaciones por leasing (neto) y aumentando en MM\$7.856 la reserva de capitales representativos porción largo plazo, la cual representa las obligaciones de la ACHS por prestaciones económicas por pagar.

2.3.3 PATRIMONIO

El patrimonio de la ACHS ascendió en 2012 a MM\$221.141, experimentando una variación de MM\$17.066, equivalente a un aumento de 8,4 % con respecto a 2011.



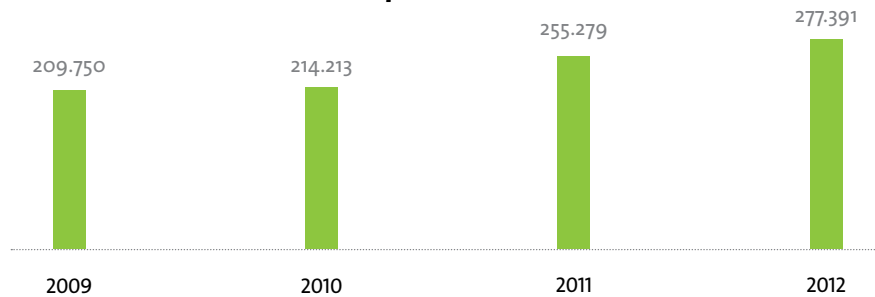


2.4. INGRESOS PROVENIENTES DE EMPRESAS AFILIADAS

En 2012, por concepto de ingresos operacionales se alcanzó la cifra de MM\$239.797, un 9,8% más que en 2011. Esta variación se debe a un aumento en los ingresos por cotizaciones, en específico por incremento de la masa de las empresas afiliadas, por nuevas empresas adherentes y por reajuste de las remuneraciones de los trabajadores.

Cabe destacar que los ingresos recibidos por la ACHS corresponden a las cotizaciones establecidas en el artículo 15 de la Ley 16.744.

INGRESOS TOTALES MM\$



La ley 16.744 establece que el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos:

- Con una cotización básica general del 0,90% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.
- Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16°.
- Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad a la presente ley.
- Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva.
- Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56 y 69.

La ACHS tiene un total de 42.358 empresas adheridas, de las cuales 5.592 se sumaron durante el transcurso del año 2012. Entre estas últimas destacan Everis Chile S.A., Servicio de Salud Coquimbo, Telefónica Chile, Servicios Corpora, SQM Industrial S.A., Deloitte Auditores y Consultores y Celulosa Arauco y Constitución S.A. entre otras.

2.5. CREACIÓN DE VALOR PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS [Ec1]

El gran compromiso que tiene la ACHS con sus colaboradores, se ve reflejado en cómo se distribuye la riqueza generada. Es por ello que durante el 2012, se entregó un 60,2% del total repartido a este grupo de interés, vale decir, un 2,3% menos que en 2011. Una disminución que se generó debido a que en 2011 se llevó a cabo el plan de retiro voluntario, aumentando el gasto en colaboradores por concepto de indemnizaciones.

Por otra parte, es importante tener presente que la Asociación es una empresa sin fines de lucro, por lo tanto toda riqueza que ésta genere no se distribuye a accionistas.

Con respecto a la distribución a gobiernos, la ACHS está exenta de impuestos a la renta por las actividades de la ley 16.744. No obstante, la venta de servicios complementarios está afecta a esta imposición, pero no se ha pagado, debido a que existen pérdidas tributarias. Cabe destacar que el monto distribuido a gobierno corresponde a impuesto territorial, patentes, permisos municipales y otros.

CUARTO ESTADO FINANCIERO	M\$ 2011	%	M\$ 2012	%
Ingresos	258.192.035	100	278.820.137	100
Costos directos				
Nacionales	159.338.651	61,7	182.261.708	65,4
Extranjeros	335.763	0,13	253.615	0,09
VALOR AGREGADO GENERADO	98.517.621	37,7	96.304.814	34,16
Colaboradores	61.573.435	62,5	57.953.898	60,2
Gobierno	1.119.721	1,1	1.049.014	1,1
Accionistas	-	-	-	-
Retenido en la empresa*	35.824.465	36,4	37.301.902	38,7
VALOR AGREGADO DISTRIBUIDO	98.517.621	100	96.304.814	100

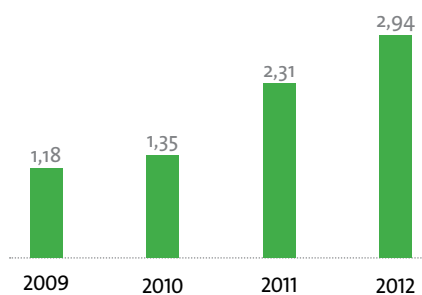
* Corresponde a: excedente líquido, depreciaciones, amortizaciones y deudores incobrables.

En cuanto al rubro retenido, en la empresa se incluyen las utilidades correspondientes al período 2012, las cuales quedarán a disposición para futuras reinversiones.

No se considera valor distribuido aquel que se distribuye a quienes prestan servicios financieros a la Asociación, debido a que los ingresos financieros superan los gastos financieros; la diferencia es considerada dentro de los ingresos.

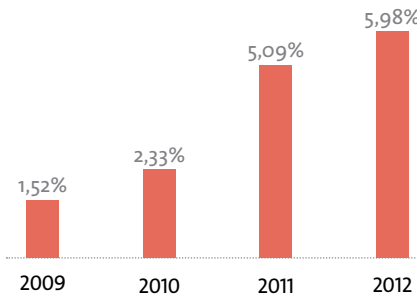
2.6. ANÁLISIS DE INDICADORES FINANCIEROS

2.6.1 ÍNDICE DE LIQUIDEZ



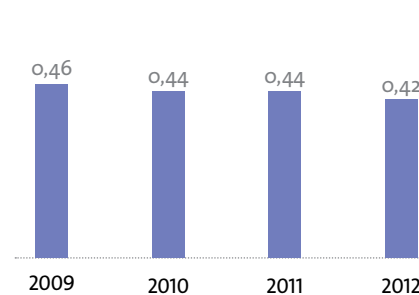
Los recursos de la ACHS de corto plazo son suficientes para cubrir aquellos compromisos que vencen dentro del período de un año. En 2012 la asociación contó con \$2,94 para solventar cada peso del pasivo circulante existente.

2.6.2 RENTABILIDAD SOBRE ACTIVO FIJO



Respecto del total de activos, se puede notar que, al cierre de 2012, la institución obtuvo un excedente cercano al 6%. Ello gracias a la correcta política de inversiones y a una mayor eficiencia en el gasto, que refleja una destacada rentabilidad operacional en la ACHS.

2.6.3 ENDEUDAMIENTO



En 2012 cada peso del total de activos fue financiado con \$0,42 correspondientes a fondos de terceros. Es decir, del total de activos, el 42% es financiado externamente. Este índice demuestra una tendencia descendente, consecuencia de una política de endeudamiento moderada, que busca disminuir los niveles de deuda con entidades externas.

3. Reinversión en la empresa

Al ser la ACHS una corporación privada sin fines de lucro, debe reinvertir en un 100% sus excedentes líquidos. En 2012 la Asociación llevó a cabo grandes inversiones, las cuales apuntaron a beneficiar principalmente a los trabajadores afiliados, así como también a los colaboradores de la organización.

3.1. PARA MEJORAR INFRAESTRUCTURA

Las inversiones en infraestructura durante el ejercicio 2012 alcanzaron un total de MM\$.1.303. Entre dichas inversiones destacan:

MM\$220
Remodelación gimnasio
rehabilitación CEM

MM\$57
Habilitación laboratorio
Gravimetría Antofagasta

MM\$143
Remodelación farmacia y sala
espera movilización HT

MM\$148
Implementación modelo
agencia P. Las Américas

MM\$133
Implementación modelo
agencia Quilicura

MM\$132
Implementación modelo agencia
Santiago

MM\$91
Implementación modelo
agencia San Miguel

MM\$304
Remodelación gerencias de
Informática, Personas, Prevención
y Comercial Casa Central

MM\$66
Remodelación vestidores personal salud
HT (enfermeras, médicos y becados)

La reestructuración de las agencias apalanca la implementación del nuevo modelo de gestión, planteando un cambio cultural en la forma de trabajar, al reemplazar los puestos fijos de trabajo por mesas móviles. Este esquema apunta a generar mayor interacción y favorecer el trabajo en equipo de los participantes, además de promover una estructura más ágil para el trabajo en terreno que deben desempeñar expertos y ejecutivos.

El modelo de agencias además establece reuniones estándares de coordinación y planificación entre los distintos profesionales, por lo cual las mejoras también incluyen nuevos espacios como salas de estar, salas de reuniones, iluminación, full internet, escritorios con ergonomía recomendable para los puestos de trabajo y espacios amigables a la vista.

Otras mejoras relevantes realizadas el 2012 consideraron:

- Remodelación pabellones y pasillo Unidad de Cirugía Ambulatoria del Hospital de Trabajador
- Remodelación auditorios Casa Central
- Cambio sistema de detección de incendios y audio evacuación Casa Central

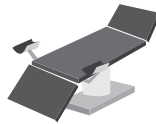
3.2. EN EQUIPAMIENTO DEL HOSPITAL DEL TRABAJADOR

En el ejercicio 2012 se aprobó un plan de inversiones que en su primera etapa destinó una cifra cercana de \$ 1.170 millones en tecnología médica y cuyos ejes prioritarios fueron definidos en conjunto con los profesionales de la salud del HT.

Los principales avances materializados a partir del plan de inversiones son:



TORRES ARTROSCÓPICAS: permiten realizar procedimientos clínicos en alta resolución y en forma segura, disminuyendo los riesgos asociados y favoreciendo los tiempos de recuperación de los pacientes.



MESAS QUIRÚRGICAS ORTOPÉDICAS: se utilizan para aplicar técnicas únicas en Chile, como el abordaje anterior para prótesis de cadera.



SISTEMA DE ANESTESIA Y CENTRAL DE MONITOREO PARA UNIDAD DE PACIENTES CRÍTICOS: equipada con tecnología de mayor precisión.



EQUIPO RADIOLÓGICO DIGITAL MÓVIL: evita traslados y ofrece mayor comodidad durante la toma de imágenes.



MICROSCOPIO DE ÚLTIMA GENERACIÓN: otorga mayor seguridad, versatilidad y precisión quirúrgica durante la realización de microcirugías plásticas y reconstructivas, cirugías de mano, neurocirugías y en operaciones de otorrinolaringología.



SKY FACTORY: cielo digital instalado en la sala de escáner con el propósito de relajar a los pacientes durante la toma de exámenes.



HABILITACIÓN DE NUEVA UNIDAD DE TERAPIA FÍSICA: permite prestar un servicio de rehabilitación de alta especialización, bajo el concepto de atención integral y multidisciplinaria para la pronta recuperación del paciente. Posee camillas con nuevas funcionalidades que ayudan a mejorar el proceso de rehabilitación física y ejercitación de los pacientes, sala de hidroterapia y máquinas para trabajo aeróbico, entre otros elementos.



TECNOLOGÍA: un software de reconocimiento de voz permite a los especialistas en imagenología y cardiólogos efectuar informes médicos en forma instantánea y expedita.



FARMACIA PARA EL CENTRO DE ATENCIÓN AMBULATORIA.

FARMACIA DE URGENCIA



SALA DE ESPERA PARA TRANSPORTE

4. Proveedores

4.1. REGLAS CLARAS PARA NUESTROS PROVEEDORES [HR1]

Los proveedores cumplen un rol esencial en la cadena de valor de la ACHS, ya que el abastecimiento de productos y servicios al área central de la institución, a sus agencias y al Hospital del Trabajador, es clave para otorgar un servicio de calidad a cada paciente que se atiende.

La ACHS se relaciona con proveedores que la abastecen de materiales, insumos y suministros que le permiten desarrollar su actividad preventiva y curativa. Asimismo recibe servicios de centros de salud externos, como clínicas, centros de exámenes y servicios médicos, que complementan la atención otorgada a pacientes ley en la red de salud propia formada por el HT y las agencias. De forma complementaria, recibe servicios de mantención a equipos médicos y no médicos, y de sus instalaciones, que le permiten mantener una infraestructura física y tecnológica de alto nivel.

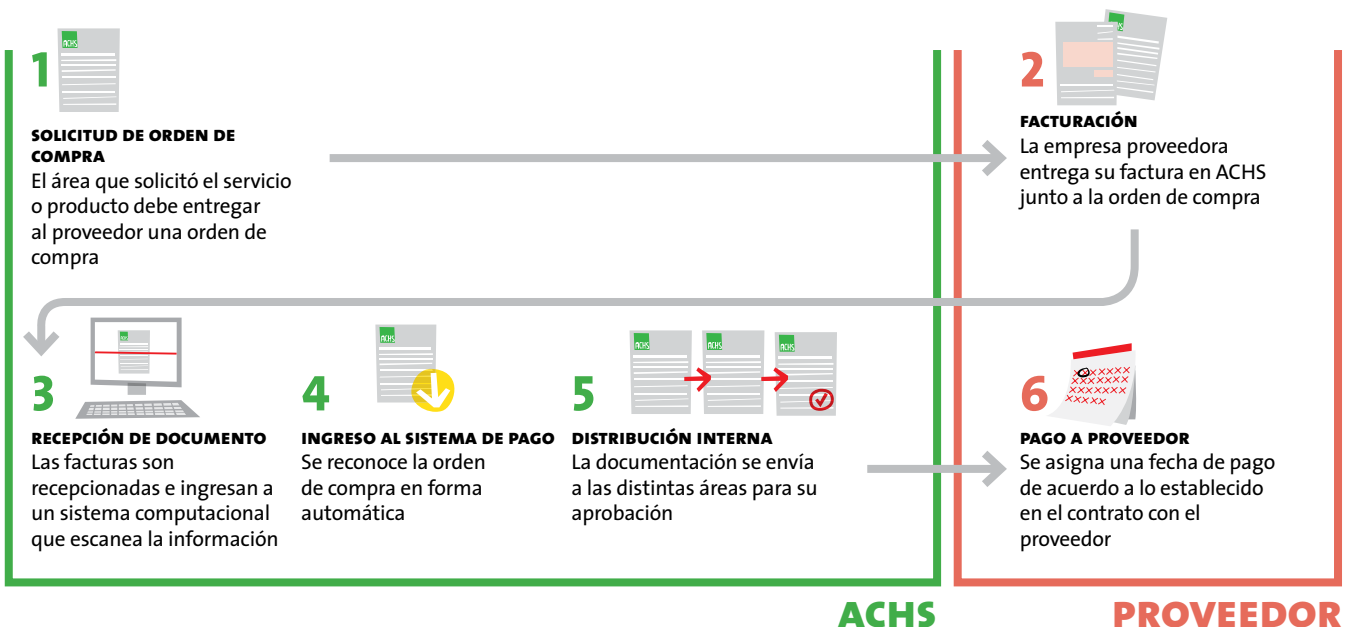
El rol de los proveedores es vital en la calidad del servicio y un pilar fundamental en la cadena de valor. Por esta razón, la ACHS considera el mantener una correcta relación con ellos como un imperativo estratégico. Esta labor se lleva a cabo a través de relaciones transparentes y justas, garantizando un acceso igualitario a todos aquellos proveedores que cumplan con los estándares y normas de cada servicio o suministro que se requiera.



Para elegir a sus proveedores, la ACHS lleva a cabo un proceso de selección que incluye una evaluación integral de los oferentes. Entre las aristas a evaluar figuran las políticas de protección medioambiental, las condiciones laborales y la tasa de accidentabilidad.

En 2012 se implementó un nuevo sistema de pago a proveedores, orientado principalmente a disminuir los plazos de manera significativa. Este modelo se caracteriza por la sistematización de los datos y la automatización de algunos pasos del proceso, que antes se realizaban en forma manual, con el consiguiente riesgo de errores y mayor tiempo de ejecución.

Esquema del nuevo sistema de pago



4.2. APOYANDO A PROVEEDORES PYMES

Durante 2012 se efectuaron compras por un total \$98.865 millones a 3.906 empresas, de las cuales cerca de un 60% son pequeñas y medianas empresas (Pymes).

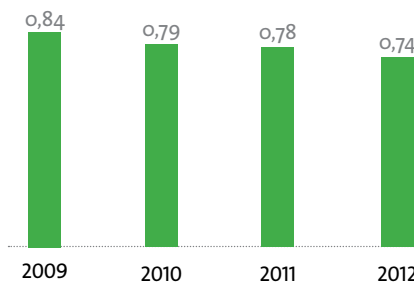
A través del nuevo sistema de pago a proveedores, se ha logrado cumplir con las obligaciones de pago en no más de 30 días, demostrando el compromiso que la ACHS tiene con el desarrollo de las Pymes.

Esto significó que el 25 de abril de 2012 la ACHS, se convirtiera en la primera mutualidad en recibir el sello ProPyme, iniciativa del Ministerio de Economía que apoya y facilita el trabajo de las pequeñas y medianas empresas de nuestro país. Esta certificación establece que las Pymes deben recibir el pago de sus prestaciones en un máximo de 30 días corridos, lo que requiere de organización y compromiso por parte de todas las áreas involucradas, para lograr que el proceso de pago sea expedito y sin trabas.

4.3. NUESTROS PROVEEDORES DE CAPITAL

La ACHS es financiada mayoritariamente por fondos propios, alcanzando un *leverage* de 0,74 en 2012. Como política de financiamiento, la institución ha determinado no acceder a préstamos bancarios debido a la solvencia con la que cuenta. Esto, a su vez, se sustenta en la política de reinversión, en la que se utilizan fondos y excedentes líquidos para financiar los proyectos. Asimismo, el principal pasivo de largo plazo corresponde a la reserva de capitales representativos, es decir, los fondos necesarios para pagar las pensiones de invalidez constituidas.

LEVERAGE



4.4 PROVEEDORES DE ASESORÍAS A DIRECTORIO

En 2012, los comités del Directorio recibieron asesoría de parte de destacados expertos que lideran las sesiones, entre los que se encuentran Alfredo Enrione, José de Gregorio, Ginny Walker, Eric Parrado, Vivian Clarke, Francisco Mobarec. El monto pagado a cada uno es de 100 UF por sesión, a excepción de Ginny Walker, a quien se le cancelan 50 UF. Es importante mencionar que los Comités se constituyeron en mayo de 2012 y su asesoría es continua.



5. Empresas relacionadas [2-3]

5.1.1 ESACHS S.A. Y ESACHS TRANSPORTES

Esachs Transportes y Esachs S.A. son empresas de servicios externos de la Asociación Chilena de Seguridad. La primera entrega servicios de rescate y traslado de pacientes y cuenta con una unidad centralizada que se encarga de regular a las ambulancias de emergencia a nivel nacional. La segunda se enfoca en la administración de centros de salud, cobertura prehospitalaria en eventos y otros.

Estas empresas disponen de personal capacitado para responder a los requerimientos y necesidades de clientes de diversos sectores económicos. Su amplia cobertura, a lo largo de todo Chile, apoya a la red de agencias ACHS.



5.1.2 CEM – HT

El Centro de Especialidades Médicas del Hospital del Trabajador (CEM–HT) es la unidad de atención de pacientes privados extra ley del HT. Gracias a esta unidad se logró ampliar la oferta de especialidades y subespecialidades, aportando a la fidelización de las empresas afiliadas a la ACHS a través del otorgamiento de atenciones ambulatorias de salud para sus trabajadores y grupo familiar.



5.1.3 SOREMA S.A. E IMÁGENES 2001

El Servicio de Resonancia Magnética del Hospital del Trabajador es uno de los pioneros de esta técnica en Chile. La experiencia acumulada desde 1992 y el desarrollo tecnológico alcanzado lo ubican entre los más completos de la especialidad. Por su parte, Imágenes 2001 S.A. otorga servicios de scanner y ecotomografía. Ambas entidades prestan atención tanto a beneficiarios de la Ley N° 16.744 como a pacientes privados.

5.1.4 LABORATORIO BIONET

Bionet es la red de laboratorios clínicos más grande de Chile. Presta servicios a la ACHS para asegurar la calidad y oportunidad de los exámenes médicos realizados a sus afiliados.



5.1.5 FUCYT

La Fundación Científica y Tecnológica (Fucyt) tiene como objetivo promover, generar y difundir la investigación científica y la innovación en materias relacionadas con la seguridad e higiene industrial, salud ocupacional y calidad de vida laboral.



5.1.6 RED DE CLÍNICAS REGIONALES

La Asociación Chilena de Seguridad tiene participación en una amplia red de clínicas a lo largo de todo Chile, otorgando servicios de calidad a todos sus trabajadores adheridos. La Red de Clínicas Regionales es producto de una alianza forjada en el 2003 entre la ACHS y la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, en conjunto con actores privados. Esta red ha logrado optimizar los recursos de las diversas clínicas que ambas instituciones tenían a lo largo del país, innovando y mejorando la atención médica entregada a los pacientes y abriendo la atención para nuevas patologías, lo que significó una mayor cobertura para toda la comunidad.



5.4. RELACIÓN COMERCIAL CON EMPRESAS RELACIONADAS

La ACHS posee participación en empresas vinculadas a la industria de la salud, con el propósito de generar una mejor atención y cobertura a toda la comunidad afiliada.

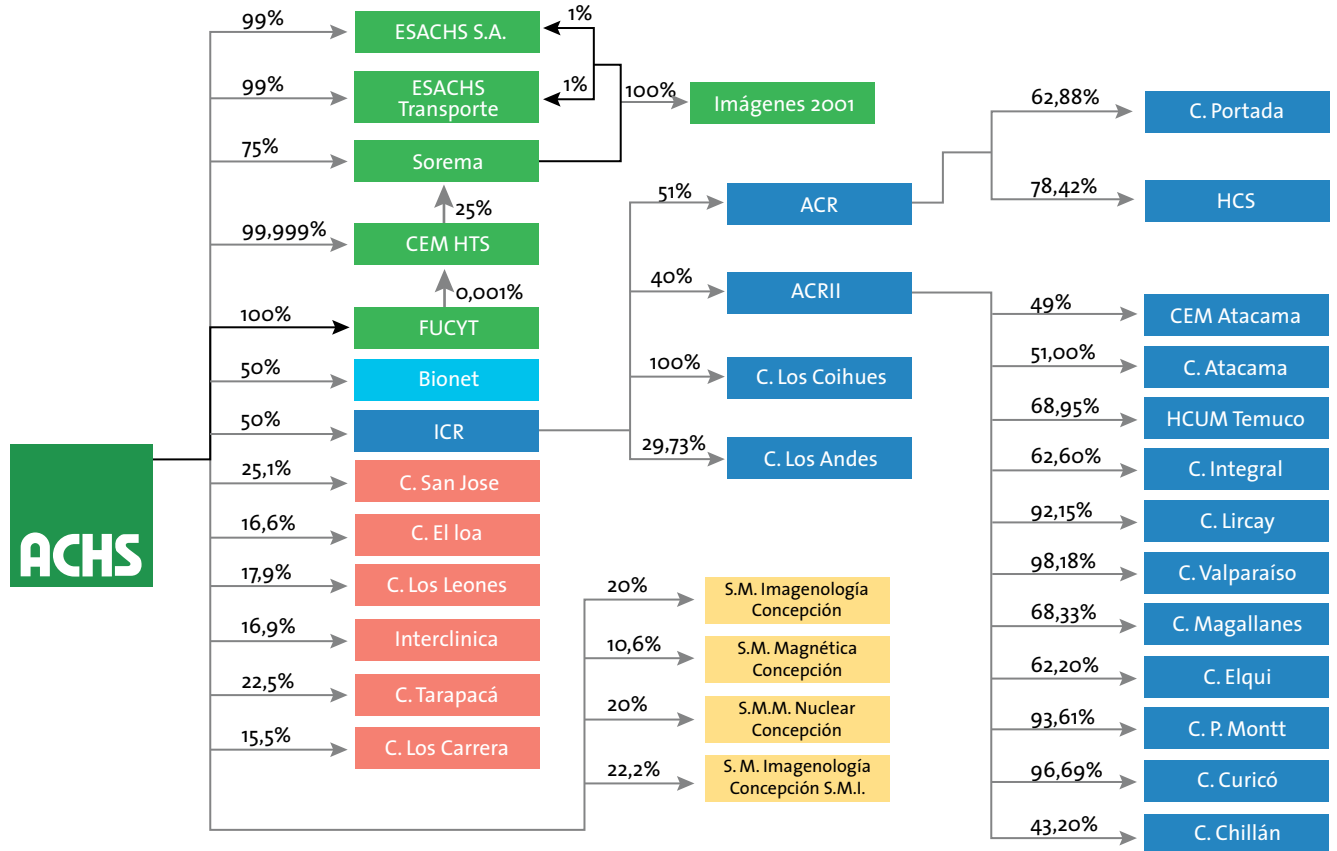
El traslado y rescate de pacientes ley, por ejemplo, está a cargo de Esachs Transportes S.A., que mediante una flota de más de 300 vehículos, minibuses y ambulancias, garantiza la entrega de un servicio de excelencia a los trabajadores accidentados. Asimismo, Esachs S.A. apoya en la administración de centros de salud que prestan servicios a los asociados.

Para complementar la atención que la ACHS entrega a los trabajadores accidentados en su red de salud, mantiene convenios de atención con clínicas regionales en las que tiene participación, con el fin de cumplir en todo momento con la cobertura y servicio esperado por sus asociados. Entre ellas se destaca principalmente la Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A., agencia que posee participación en 11 clínicas, las cuales conforman la Red de Clínicas Regionales.

Por otra parte, la institución se preocupa de los exámenes que se deben realizar los pacientes, sobre todo en aquellos casos que se necesita el uso de tecnología de punta. Para ello, la ACHS tiene participación en el laboratorio Bionet S.A y en sociedades que realizan exámenes de imagenología (resonancias magnéticas, scanner y ecotomografías).

De este modo, se aseguran los estándares de atención y se brinda una asistencia de calidad a toda la comunidad afiliada.

5.5. PARTICIPACIÓN EN SOCIEDADES [2.6]



NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	NOMBRE	RUT	DIRECTORES	REPRESENTANTES LEGALES Y EJECUTIVOS
Empresa de servicios externos Asociación Chilena de Seguridad S.A.	ESACHS S.A.	99.579.260-5	Cristóbal Prado (ACHS) Andrés Santa Cruz (ACHS) Julio Henríquez (ACHS) Sebastián Reyes (ACHS) Patricio Lucero (ACHS)	Javier Fuenzalida (Gerente General) José Miguel Valenzuela Villalobos (Gte. Pers y Adm)
Empresa de servicios externos Asociación Chilena de Seguridad Transporte	ESACHS Transporte	76.198.822-0	Cristóbal Prado (ACHS) Andrés Santa Cruz (ACHS) Julio Henríquez (ACHS) Sebastián Reyes (ACHS) Patricio Lucero (ACHS)	Javier Fuenzalida (Gerente General)
Sociedad de diagnóstico médico por resonancia magnética S.A.	Sorema	78.185.540-5	Julio Henríquez (ACHS) Jorge Olivero (ACHS) Santiago Venegas (ACHS)	Ángel Blanco Palominos (Gerente General)
Imágenes 2001 spa	IMÁGENES 2001	96.934.940-K	Julio Henríquez (ACHS) Jorge Olivero (ACHS) Santiago Venegas (ACHS)	Patricio Azócar Guerrero (Gerente General)
Centro Medico HT	CEM HT	76.481.620-K	Cristóbal Prado (ACHS) Julio Henríquez (ACHS) Sebastián Reyes (ACHS) Santiago Venegas (ACHS)	Leonardo Reyes Villagra (Director Médico) Lucy Matus Vargas (Directora de enfermería)
Fundación Científica y Tecnológica Asociación Chilena de Seguridad	FUCYT	75.005.300-9	Julio Henríquez (ACHS) María Paz Figueroa (ACHS) Victor Córdoba (ACHS) Jaime Piña (ACHS) Javier Avilés (ACHS)	Jacqueline Berríos (Jefe de Adm y Finanzas)
Bionet S.A.	Laboratorios Bionet	96.951.870-8	Santiago Venegas (ACHS) Roberto Karmelic Olivera Jorge Olivero (ACHS) Juan Antonio Guzmán Molinari (Indisa) Manuel Serra Cambiaso (Indisa) Rodrigo Castillo Darvich (Indisa) Mario Bravo Mina (ACHS)	Enrique Durán Durán (Gerente General) José Boris González (Gerente Adm y Finanzas) Odette Jara Padilla (Director Médico)
Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A.	Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A.	96.627.120-5	Fernán Gazmuri (ACHS) Cristóbal Prado (ACHS) Gustavo Vicuña Molina (Mutual) Cristian Moraga Torres (mutual)	Gabriel Burgos (Gerente General)

6. Hechos **relevantes** [S08] [2.9]

Con fecha 16 de octubre de 2012, mediante Resolución Exenta 2577 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social, se establece una multa a la Asociación Chilena de Seguridad, por la suma de UF 800, por el incumplimiento de los límites previstos tanto para los gastos de administración como para los gastos de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Durante el 2012 se realizaron las siguientes constituciones y término de giro de sociedades filiales, como también adquisición o venta de participación en ellas:

1. Bionet S.A.: Mediante escritura pública de compraventa de fecha 23 de octubre de 2012, la Asociación compró al Instituto de Diagnóstico S.A. 100 acciones de la sociedad Bionet S.A. en la suma de 40.284 UF, monto que fue pagado en dicho acto en su equivalente en pesos moneda nacional. En virtud de esta compraventa, la Asociación pasó a ser propietaria de 300 acciones de la sociedad Bionet S.A., lo que equivale al 50% de participación accionaria.
2. Esachs Transporte S.A.: Esta sociedad se crea producto de la división de la empresa Esachs S.A.: acordada por sus accionistas en Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el 21 de diciembre de 2011, cuya acta se redujo a escritura pública en la misma fecha. La inscripción de la división y consecuente creación de Esachs Transporte S.A. en el Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Santiago se efectuó el 6 de febrero de 2012, y su publicación en el Diario Oficial se realizó el 11 de ese mismo mes.
3. Imágenes 2001 S.A.: Durante febrero de 2012 la accionista Sorema S.A. compró todas las acciones que tenían los cinco accionistas minoritarios en la sociedad Imágenes 2001.

Por otra parte, durante el año 2012 cesó sus funciones en la ACHS Verónica Herrera M., gerente de Salud, asumiendo en su lugar Andrés Herreros B. Contraloría se vio afectada por la salida de Patricio Pinto F., quien se desempeñaba como Contralor, asumiendo en su lugar José Luis Fernández. La gerencia de Prevención se reestructuró, creándose la gerencia de Estrategia y Desarrollo, liderada por Sebastian Reyes G. Pedro Cárdenas O., quien desempeñaba la función de Gerente de Prevención; presentó su renuncia.



Anexos

1. ESTADOS FINANCIEROS
2. GLOSARIO DE TÉRMINOS
3. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA
4. TABLA DE CONTENIDOS GRI
5. PARTICIPANTES EN LA ENTREGA DE CONTENIDOS
6. CAPITALS

Asociación Chilena de Seguridad Estados Financieros por los Ejercicios Terminados

el 31 de diciembre de 2012 y 2011
e informe de los Auditores Independientes

CONTENIDO

Informe de los Auditores Independientes

Balances Generales

Estados de Resultados

Estados de Flujos de Efectivo

Notas a los Estados Financieros

INFORME DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES

Deloitte
Auditores y Consultores Limitada
RUT: 80.276.200-3
Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56-2) 2729 7000
Fax: (56-2) 2374 9177
e-mail: deloittechile@deloitte.com
www.deloitte.cl

A los señores Partícipes y Directores de
Asociación Chilena de Seguridad

Hemos efectuado una auditoría a los estados financieros adjuntos de Asociación Chilena de Seguridad (en adelante “la Asociación”), que comprenden el balance general al 31 de diciembre de 2012, y los correspondientes estados de resultados y de flujos de efectivo por el ejercicio terminado en esa fecha y las correspondientes notas a los estados financieros.

Responsabilidad de la Administración por los estados financieros

La Administración es responsable por la preparación y presentación razonable de estos estados financieros de acuerdo con Normas Contables e Instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social descritas en Nota 2 a los estados financieros. Esta responsabilidad incluye el diseño, implementación y mantención de un control interno pertinente para la preparación y presentación razonable de los estados financieros para que estos estén exentos de representaciones incorrectas significativas, ya sea debido a fraude o error.

Responsabilidad del Auditor

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre estos estados financieros a base de nuestra auditoría. Efectuamos nuestra auditoría de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas en Chile. Tales normas requieren que planifiquemos y realicemos nuestro trabajo con el objeto de lograr un razonable grado de seguridad que los estados financieros están exentos de representaciones incorrectas significativas.

Una auditoría comprende efectuar procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los montos y revelaciones en los estados financieros. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluyendo la evaluación de los riesgos de representaciones incorrectas significativas de los estados financieros, ya sea debido a fraude o error. Al efectuar estas evaluaciones de los riesgos, el auditor considera el control interno pertinente para la preparación y presentación razonable de los estados financieros de la Asociación con el objeto de diseñar procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias, pero sin el propósito de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno de la Asociación. En consecuencia, no expresamos tal opinión. Una auditoría incluye, también, evaluar lo apropiadas que son las políticas contables utilizadas y la razonabilidad de las estimaciones contables significativas efectuadas por la Administración, así como una evaluación de la presentación general de los estados financieros.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido y los informes de otros auditores es suficiente y apropiada para proporcionarnos una base para nuestra opinión de auditoría.

Deloitte® se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.cl acerca de la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

Opinión

En nuestra opinión, basada en nuestra auditoría y en los informes de otros auditores, los mencionados estados financieros presentan razonablemente, en todos sus aspectos significativos, la situación financiera de Asociación Chilena de Seguridad al 31 de diciembre de 2012 y los resultados de sus operaciones y los flujos de efectivo por el ejercicio terminado en esa fecha de acuerdo con Normas Contables e Instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social descritas en Nota 2 a los estados financieros.

Énfasis en algunas materias

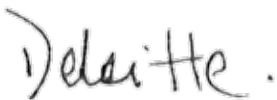
Como se señala en Nota 45, a los estados financieros, a partir del 1º de enero de 2013 la Asociación adoptará las nuevas Normas Contables dispuestas por la Superintendencia de Seguridad Social aplicables a las Mutualidades. No se modifica nuestra opinión con respecto a esta materia.

Como se señala en Nota 46 a los estados financieros, y de acuerdo a lo establecido en Circular N°2897, emitida por la Superintendencia de Seguridad Social, la Asociación ha optado por anticipar el registro de ciertos ajustes bajo las nuevas Normas Contables dispuestas por la Superintendencia de Seguridad Social. El reconocimiento anticipado de dicho cambio ascendió a M\$7.988.245, el que fue registrado contra los resultados del ejercicio y patrimonio por un monto de M\$4.998.295 y M\$3.000.000, respectivamente. No se modifica nuestra opinión con respecto a esta materia.

Otras materias

Como se señala en Nota 15 no hemos auditado los estados financieros de algunas sociedades coligadas, las cuales producto de la aplicación del método del valor patrimonial representa en conjunto una inversión total de M\$15.407.421 al 31 de diciembre de 2012 y un resultado proporcional devengado de M\$451.701, por el ejercicio terminado en esa fecha. Dichos estados financieros fueron examinados por otros auditores cuyos informes nos han sido proporcionados, por consiguiente nuestra opinión aquí expresada, en lo que se refiere a los montos relacionados con dichas sociedades, se basa únicamente en los informes emitidos por esos auditores.

Los estados financieros de Asociación Chilena de Seguridad por el año terminado al 31 de diciembre de 2011, fueron auditados por otros auditores, quienes emitieron una opinión sin salvedades sobre los mismos en su informe de fecha 28 de febrero de 2012.



Febrero 28, 2013
Santiago, Chile



Tomás Castro G.
Socio

BALANCES GENERALES

al 31 de diciembre de 2012 y 2011

ACTIVOS				
Código	Cuentas	Nota	Actual al 31.12.2012 M\$	Anterior al 31.12.2011 M\$
11010	Disponible		1.536.550	469.635
11020	Inversiones financieras	6	51.126.621	32.565.860
11030	Inversiones fondo reserva de eventualidades		5.055.662	4.576.158
11040	Deudores previsionales (neto)	7	25.054.207	21.911.380
11050	Aportes legales por cobrar		594.211	920.977
11060	Deudores por venta de servicios a terceros (neto)	8	12.854.311	15.728.127
11070	Deudores varios (neto)	8	2.011.792	2.510.330
11080	Documentos y cuentas por cobrar a empresas relacionadas	9	1.849.518	1.830.324
11090	Existencias	10	1.615.737	1.732.429
11100	Impuestos por recuperar		105.463	83.934
11110	Gastos pagados por anticipado	11	51.066	311.670
11120	Otros	12	7.354.693	13.338.742
11000	ACTIVOS CIRCULANTES		109.209.831	95.979.566
12010	Terrenos	13	42.263.794	42.263.794
12020	Construcciones, obras de infraestructura e instalaciones	13	137.269.006	135.873.327
12030	Obras en ejecución	13	3.493.331	740.361
12040	Instrumental y equipos médicos	13	21.174.232	21.703.066
12050	Equipos, muebles y útiles	13	25.180.141	25.148.481
12060	Vehículos y otros medios de transporte	13	5.139.755	5.195.111
12070	Activos en leasing	13	1.393.600	1.653.118
12080	Otros	14	13.699.333	13.462.271
12090	Depreciación acumulada (menos)	13	(90.920.855)	(86.744.939)
12000	ACTIVOS FIJOS		158.692.337	159.294.590
13010	Inversiones fondo reserva de pensiones		50.922.328	47.779.826
13015	Inversiones fondo de reserva pensiones adicional		6.883.678	3.223.774
13020	Inversiones de fondo de contingencia		25.065.103	23.293.362
13030	Inversiones en empresas relacionadas	15	22.818.204	20.706.972
13040	Inversiones en otras sociedades	16	-	1.404
13050	Menor (mayor) valor inversiones	15	541.275	16.338
13060	Deudas de dudosa recuperación		2.000.555	1.463.789
13070	Otros	17	8.287.117	12.259.509
13000	OTROS ACTIVOS		116.518.260	108.744.974
10000	TOTAL ACTIVOS		384.420.428	364.019.130

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros

BALANCES GENERALES

al 31 de diciembre de 2012 y 2011

PASIVOS				
Código	Cuentas	Nota	Actual al 31.12.2012 M\$	Anterior al 31.12.2011 M\$
21010	Obligaciones con bancos e instituciones financieras		-	-
21020	Prestaciones por pagar		4.802.546	5.118.600
21030	Reserva de capitales representativos, porción corto plazo		5.424.286	5.172.134
21040	Obligaciones con terceros		3.578.909	4.415.565
21060	Documentos y cuentas por pagar a empresas relacionadas	9	226.822	117.385
21080	Provisiones	19	17.579.030	21.506.245
21090	Retenciones, obligaciones previsionales e impuestos	19	2.810.518	2.620.458
21100	Impuesto a la renta		-	-
21110	Obligaciones por leasing (neto)	13	21.185	69.449
21120	Otros	20	2.664.319	2.566.267
21000	PASIVOS CIRCULANTES		37.107.615	41.586.103
22030	Obligaciones por leasing (neto)	13	-	41.957
22050	Reserva de capitales representativos porción largo plazo	22	126.171.747	118.315.468
22000	PASIVOS A LARGO PLAZO		126.171.747	118.357.425
23010	Fondos acumulados		166.227.306	162.845.450
23020	Reserva revalorización fondos acumulados		-	-
23030	Fondo reserva eventualidades		4.866.688	4.394.988
23040	Fondo de contingencia	42	24.065.233	19.789.938
23045	Fondo de reserva de pensiones adicional		6.236.268	1.723.261
23050	Reserva futuras ampliaciones y equipamientos		-	-
23060	Otros		(3.225.613)	(3.202.222)
23080	Excedente (déficit) del ejercicio		22.971.185	18.524.187
23000	PATRIMONIO	24	221.141.066	204.075.602
20000	TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO		384.420.428	364.019.130
30100	Inversión por realizar por incrementos extraordinarios de pensiones		-	-
30200	Otras		13.598.923	11.442.669

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros

ESTADOS DE RESULTADOS

para los ejercicios terminados al
31 de diciembre de 2012 y 2011

Código	Cuentas	Nota	Actual al 31.12.2012 M\$	Anterior al 31.12.2011 M\$
41010	Ingresos por cotización básica		136.317.310	123.319.452
41020	Ingresos por cotización adicional		88.594.506	81.078.051
41030	Ingresos por cotización extraordinaria		7.497.181	6.834.661
41060	Intereses, reajustes y multas	25	1.999.345	1.495.782
41090	Rentas de inversiones	26	3.026.861	2.355.413
41100	Otros ingresos operacionales	32	2.361.491	3.236.087
41000	INGRESOS OPERACIONALES		239.796.694	218.319.446
42010	Subsidios		30.567.883	28.236.414
42020	Indemnizaciones		1.778.347	2.256.943
42030	Pensiones	40	16.298.967	15.526.998
42040	Prestaciones médicas	27	97.440.969	84.409.236
42050	Prestaciones preventivas de riesgos	28	36.822.350	31.880.674
42060	Administración	29	21.929.800	31.228.881
42070	Funciones técnicas	29	1.313.973	1.579.185
42100	Fondo de respaldo y provisión de pensiones vigentes	22	7.548.599	8.185.833
42105	Ajuste por regularizaciones de Cap. Repr. ejercicio anterior		-	-
42110	Pérdidas de inversiones	26	82.964	812.958
42120	Ajuste fondo contingencia		-	-
42130	Cuentas incobrables estimadas	41	1.986.709	1.796.789
42140	Otros egresos operacionales	32	8.158.396	423.902
42000	EGRESOS OPERACIONALES		223.928.957	206.337.813
40000	RESULTADO OPERACIONAL		15.867.737	11.981.633
51010	Otras rentas de inversiones	26	1.881.234	1.215.346
51020	Ventas de servicios a terceros	30	26.811.416	28.606.924
51040	Utilidades de inversiones en empresas relacionadas	15	3.818.467	3.025.826
51050	Utilidades en venta de bienes del activo fijo		255.161	56.914
51060	Otros ingresos no operacionales	32	4.828.504	4.054.648
51000	INGRESOS NO OPERACIONALES		37.594.782	36.959.658
52010	Costo de venta de servicios a terceros		26.811.416	28.606.924
52020	Otras pérdidas de inversiones	26	24.398	11.975
52030	Pérdidas de inversiones en empresas relacionadas	15	218.920	12.562
52040	Amortización menor valor de inversión	15	16.340	896
52050	Gastos financieros		3.992	68.170
52060	Pérdidas en venta de bienes del activo fijo		137.687	93.104
52070	Otros egresos no operacionales	32	5.474.129	5.535.173
52080	Corrección monetaria	4	(2.195.548)	(3.911.700)
52000	EGRESOS NO OPERACIONALES		30.491.334	30.417.104
50000	RESULTADO NO OPERACIONAL		7.103.448	6.542.554
60000	Resultado antes de impuesto a la renta		22.971.185	18.524.187
70010	Impuesto a la renta		-	-
70000	EXCEDENTE (DEFICIT) LIQUIDO		22.971.185	18.524.187
80010	Amortización mayor valor de inversiones		-	-
23080	EXCEDENTE (DEFICIT) DEL EJERCICIO		22.971.185	18.524.187

ESTADOS DE FLUJO DE EFECTIVO

para los ejercicios terminados al
31 de diciembre de 2012 y 2011

Código	Cuentas	Nota	Actual al 31.12.2012 M\$	Anterior al 31.12.2011 M\$
9110	Recaudación por cotización básica		132.212.344	124.332.082
91120	Recaudación por cotización adicional		86.876.127	81.782.476
91130	Recaudación por cotización extraordinaria		7.416.929	6.959.491
91140	Ingresos percibidos por intereses, reajustes y multas		1.317.698	1.519.409
91150	Recaudación por ventas de servicios a terceros		35.169.808	35.090.311
91160	Ingresos financieros percibidos	35	5.215.271	4.413.241
91170	Otros ingresos percibidos		698.152	576.771
91100	Total ingresos provenientes de actividades de la operación		268.906.329	254.673.781
91510	Egresos por pago de subsidios (menos)		(29.622.620)	(27.553.129)
91520	Egresos por pago de indemnizaciones (menos)		(2.225.303)	(1.852.736)
91530	Egresos por pago de pensiones (menos)		(16.258.789)	(15.435.903)
91540	Egresos por prestaciones médicas y hospitalarias (menos)		(95.419.993)	(80.228.109)
91550	Egresos por prevención de riesgos (menos)		(37.870.503)	(31.003.841)
91560	Egresos por administración (menos)		(22.749.977)	(30.274.183)
91570	Egresos por prestaciones médicas y hospitalarias a terceros (menos)		(27.742.730)	(27.827.665)
91580	Gastos financieros (menos)		(4.014)	(16.440)
91590	Otros egresos efectuados (menos)	36	(2.122.990)	(4.345.070)
91600	Impuesto al valor agregado y otros similares pagados (menos)		(3.145.174)	(3.471.909)
91500	Total egresos destinados a actividades de la operación		(237.162.093)	(222.008.985)
91000	Flujo neto positivo originado por actividades de la operación		31.744.236	32.664.796
92110	Obtención de préstamos		-	-
92120	Otras fuentes de financiamiento		-	-
92100	Total ingresos provenientes de actividades de financiamiento		-	-
92510	Pago de préstamos (menos)		-	-
92520	Otros desembolsos por financiamiento (menos)		-	-
92500	Total egresos destinados a actividades de financiamiento		-	-
92000	Flujo neto positivo (negativo) originado por actividades de financiamiento		-	-
93110	Ventas de activos fijos		255.321	296.164
93120	Ventas de inversiones en empresas relacionadas		-	1.565.836
93130	Ventas de inversiones en otras sociedades		1.404	-
93140	Ventas de otros instrumentos financieros		-	-
93150	Ventas de inversiones del fondo reserva de pensiones		-	-
93160	Ventas de inversiones del fondo de contingencia		-	-
93170	Otros ingresos de inversión		-	-
93100	Total ingresos provenientes de actividades de inversión		256.725	1.862.000
93510	Inversiones en activos fijos (menos)		(5.155.391)	(3.944.343)
93520	Pago de intereses capitalizados (menos)		-	-
93530	Inversiones en empresas relacionadas (menos)		(923.025)	-
93540	Inversiones en otras sociedades (menos)		-	-
93550	Inversiones en instrumentos financieros para el fondo reserva de pensiones (menos)		(827.380)	-
93560	Inversiones en instrumentos financieros para el fondo de contingencia (menos)		(1.212.000)	(409.625)
93570	Inversiones en otros instrumentos financieros (menos)		-	-
93580	Otros desembolsos de inversión (menos)		(3.411.876)	(3.185.803)
93500	Total egresos destinados a actividades de inversión		(11.529.672)	(7.539.771)
93000	Flujo neto (negativo) originado por actividades de inversión		(11.272.947)	(5.677.771)
94000	Flujo neto total positivo (negativo) del ejercicio.		20.471.289	26.987.025
94500	Efecto inflación sobre efectivo y efectivo equivalente		(843.613)	(696.757)
95000	Variación neta del efectivo y efectivo equivalente		19.627.676	26.290.268
95500	Saldo inicial del efectivo y efectivo equivalente		33.035.495	6.745.227
96000	Saldo final del efectivo y efectivo equivalente		52.663.171	33.035.495

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros

ESTADOS DE FLUJO DE EFECTIVO

CONCILIACIÓN ENTRE EL FLUJO NETO ORIGINADO POR ACTIVIDADES DE LA OPERACIÓN Y EL RESULTADO DEL EJERCICIO

para los ejercicios terminados al
31 de diciembre de 2012 y 2011

Código	Cuentas	Actual al 31.12.2012 M\$	Anterior al 31.12.2011 M\$
23080	Excedente (déficit del ejercicio)	22.971.185	18.524.187
97110	(Utilidad) pérdida en ventas de activos fijos	(118.519)	(150.028)
97120	Utilidad en venta de inversiones en empresas relacionadas (menos)	-	(471.087)
97130	Pérdida en venta de inversiones en empresas relacionadas	-	22.538
97140	(Utilidad) pérdida en ventas de inversiones en otras sociedades	-	-
97150	(Utilidad) pérdida en ventas de valores negociables	-	-
97160	(Utilidad) pérdida en ventas de inversiones del fondo reserva de pensiones	-	-
97170	(Utilidad) pérdida en ventas de inversiones del fondo de contingencia	-	-
97180	(Utilidad) pérdida en ventas de otros activos	-	-
97100	Resultado en ventas de activos	(118.519)	(598.576)
97210	Depreciación del ejercicio	7.403.183	10.396.853
97220	Reserva para el pago de pensiones	7.627.129	8.143.442
97230	Castigos	631	72.791
97240	Utilidad devengada en inversiones en empresas relacionadas (menos)	(3.818.467)	(3.025.826)
97250	Pérdida devengada en inversiones en empresas relacionadas	218.920	12.564
97260	Amortización menor (mayor) valor de inversiones	16.340	897
97270	Corrección monetaria neta	(2.195.548)	(3.911.700)
97280	Otros abonos a resultado que no representan flujo de efectivo (menos)	(2.399.789)	(2.535.891)
97290	Otros cargos a resultados que no representan flujo de efectivo	16.307.441	22.191.549
97200	Cargos (abonos) a resultados que no representan flujo de efectivo	23.159.840	31.344.679
97310	(Aumento) disminución de deudores provisionales	(5.175.164)	(742.314)
97320	(Aumento) disminución de deudores por ventas de servicios a terceros	680.523	(6.470.017)
97330	(Aumento) disminución de documentos y cuentas por cobrar a empresas relacionadas	(56.840)	(1.319.953)
97340	(Aumento) disminución de existencias	164.328	610.178
97350	(Aumento) disminución de otros deudores	(3.517.492)	(6.214.592)
97360	(Aumento) disminución de otros activos	2.975.357	(1.337.783)
97300	Variación de activos que afectan al flujo de efectivo	(4.929.288)	(15.474.481)
97410	Aumento (disminución) de obligaciones con bancos e instituciones financieras	-	-
97420	Aumento (disminución) de beneficios por pagar	(2.984.929)	(2.269.619)
97430	Aumento (disminución) de documentos y cuentas por pagar a empresas relacionadas	111.851	(123.703)
97440	Aumento (disminución) neto del impuesto al valor agregado y otros similares	233.943	129.340
97450	Aumento (disminución) de otras cuentas por pagar	(6.699.847)	1.132.969
97400	Variación de pasivos que afectan al flujo de efectivo	(9.338.982)	(1.131.013)
97000	Flujo neto positivo originado por actividades de la operación	31.744.236	32.664.796

Las notas adjuntas forman parte integral de estos estados financieros

NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS

31 de diciembre de 2012 y 2011

1. CONSTITUCIÓN Y OBJETIVO DE LA INSTITUCIÓN

La Asociación Chilena de Seguridad (en adelante “la Asociación”), es una corporación de carácter mutual que administra el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores de sus empresas adherentes, de acuerdo a las disposiciones contempladas en la Ley N° 16.744, concediéndose la Personalidad Jurídica por Decreto N° 3.209 de fecha 26 de junio de 1958, encontrándose fiscalizada por la Superintendencia de Seguridad Social.

2. PRINCIPALES CRITERIOS CONTABLES APLICADOS

a) General

Los estados financieros de la Asociación Chilena de Seguridad, al 31 de diciembre de 2012 y 2011 han sido preparados de acuerdo con normas e instrucciones contables, impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social y en lo no previsto por ellas, de acuerdo a los principios de contabilidad generalmente aceptados emitidos por el Colegio de Contadores de Chile A.G. En general, dichas normas e instrucciones concuerdan con los principios de contabilidad generalmente aceptados en Chile, excepto por:

- a.1. Al 31 de diciembre de 2012 y 2011, la inversión permanente en filial se registra en una sola línea del balance general, a su valor patrimonial proporcional, por lo tanto, no se consolida línea a línea. Este tratamiento no modifica el resultado neto del ejercicio ni el patrimonio. Lo anterior en virtud de lo señalado por la Superintendencia de Seguridad Social, en su Oficio Ordinario N° 04132, del 22 de enero de 2007, la cual indica que no se deben presentar estados financieros consolidados para las Mutualidades.
- a.2. Los ingresos por cotizaciones de adherentes se registraron entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012 de acuerdo a lo establecido en la Circular N° 2744 del 12 de julio 2011, esto es, en base al método de devengado. Para el Ejercicio 2011 este concepto fue reconocido en base al método de efectivo o percibido conforme lo establece la Circular N° 1536 del 4 de noviembre de 1996.
- a.3. Los Terrenos y Edificios incluidos en el activo fijo han sido valorizados al 31 de diciembre de 2011 de acuerdo al criterio de valor razonable en base al método de revalorización. Lo anterior, en virtud de lo que establece la Circular N° 2744 de fecha 12 de julio de 2011, de la Superintendencia de Seguridad Social.

b) Corrección Monetaria

Los estados financieros han sido ajustados para reconocer los efectos de la variación en el poder adquisitivo de la moneda,

ocurrida en los respectivos ejercicios. Para estos efectos se han aplicado las disposiciones vigentes que establecen que los activos y pasivos no monetarios al cierre de cada ejercicio, y el patrimonio inicial y sus variaciones deben actualizarse con efectos en los resultados, según los índices oficiales publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas, los que dan origen a un 2,1% para 2012 (3,9% en 2011). Para efectos de presentación, todas las cifras comparativas del ejercicio anterior se presentan actualizadas extracontablemente por el índice antes mencionado.

Las cuentas de ingresos y gastos como el flujo de efectivo fueron ajustados contablemente al 31 de diciembre de 2012 (corrección monetaria integral).

c) Activos y Pasivos en Moneda Extranjera

Los activos y pasivos en moneda extranjera han sido convertidos a pesos chilenos, a los tipos de cambio de las respectivas monedas fijadas por el Banco Central de Chile, al cierre de cada ejercicio.

Por su parte, los pasivos expresados en unidades de fomento existentes al 31 de diciembre 2012 y 2011 se presentan convertidos a pesos chilenos, de acuerdo al valor que esta unidad tenía al cierre de cada ejercicio.

Los tipos de cambios son los siguientes:

	2012 (Pesos chilenos)	2011 (Pesos chilenos)
Dólar estadounidense	478,60	521,46
Unidad de fomento	22.840.75	22.294.03

d) Valorización Inversiones Financieras, Inversiones Fondo de Contingencia, Inversiones Fondo Reserva Eventualidades e Inversiones Fondo Reserva de Pensiones, e inversiones Fondo de Reserva de pensiones Adicional

Fondos de reserva de pensiones, eventualidad y contingencia:

- Fondo de Reserva de Pensiones y Fondo de Contingencia: de acuerdo a lo señalado en la Circular N° 1681 de octubre de 1998 de la Superintendencia de Seguridad Social, las carteras de inversiones correspondientes a estos fondos deben ser valorizados a la TIR de compra correspondiente al cierre de cada mes.
- Fondo de Reserva de Eventualidades: la presente cartera debe ser valorizada de acuerdo a Circular N° 1575 de abril de 1997 y Circular N° 2014 de agosto de 2002, ambas de la Superintendencia de Seguridad Social, en las que establece que la valorización debe ser realizada con los precios de mercado publicados por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, el último día hábil de cada mes.
- Fondo de Reserva de Pensiones Adicional: de acuerdo a lo señalado en la Circular N° 2612 de febrero de 2010 de la Super-

intendencia de Seguridad Social, las carteras de inversiones correspondientes a estos fondos deben ser valorizados a la TIR de compra correspondiente al cierre de cada mes.

d) Valorización Inversiones Financieras, Inversiones Fondo de Contingencia, Inversiones Fondo Reserva Eventualidades e Inversiones Fondo Reserva de Pensiones, Fondo Reserva de Pensiones Adicional, Continuación

Inversiones financieras:

- **Fondos Mutuos:** La valorización de los fondos mutuos se determina a razón del valor cuota de cada fondo, correspondiente al último día calendario de cada mes. Este criterio se encuentra en las circulares N° 1579 y N° 1802 de la Superintendencia de Valores y Seguros.
- **Bonos:** El valor de estos se determina con los precios de mercado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones el último día hábil de cada mes.
- **Títulos Accionarios:** Se valorizan según el precio oficial proveniente de la última transacción realizada en la Bolsa de Comercio de Santiago al cierre de cada mes.
- **Depósitos a Plazo:** Se expresan a su valor de inversión con sus actualizaciones pactadas, más los intereses devengados hasta el cierre de cada ejercicio.

e) Existencias

Las existencias al cierre de cada ejercicio se registra a su costo de adquisición ajustado de acuerdo a normas de corrección monetaria menos la provisión de obsolescencia la cual se calcula en función a aquellos bienes sin rotación durante un año y a aquellos ítems cuya estacionalidad (conocida), los clasifique como obsoletos. Los montos así determinados no exceden a sus valores netos de realización.

f) Activo Fijo

Los bienes del activo fijo han sido valorizados a su costo corregido monetariamente exceptuando los bienes inmuebles, los cuales se encuentran valorizados a su valor justo de acuerdo a la Circular N° 2744 de la Superintendencia de Seguridad Social. La depreciación de estos bienes se determina en función de su vida útil conforme a lo instruido por esta Superintendencia en su Circular N° 1988 de 2002, exceptuando los bienes clasificados como otros activos fijos los cuales son llevados a resultados en base a su consumo y en un período máximo de tres años.

Adicionalmente, los bienes adquiridos en arrendamiento bajo la modalidad de leasing financiero se presentan valorizados al valor presente de las cuotas contempladas en los respectivos contratos a su inicio, más el valor presente de la opción de compra.

La depreciación de estos bienes es determinada de acuerdo a los criterios descritos en Circular N° 1988. Los bienes adquiridos bajo la modalidad de leasing financiero no son jurídicamente de propiedad de la Asociación, esto, mientras ACHS no ejerza la opción de compra.

g) Reconocimiento de Ingresos Complementarios

Los ingresos complementarios, se registran sobre base devengada, en la medida que las atenciones médicas sean otorgadas.

h) Reserva de Capitales Representativos

La reserva de capitales representativos ha sido determinada de acuerdo a los términos del Artículo N° 28 del Decreto Supremo N° 285 de diciembre de 1968, para cuyo efecto se han establecido los capitales representativos de rentas y pensiones de acuerdo a las tablas indicadas en el Artículo N° 59 del Decreto Supremo N° 238 de marzo de 1925, complementadas y corregidas de acuerdo a lo señalado en los Decretos Supremos N° 285 y N° 97 de 1968 y 1983, respectivamente.

De acuerdo a las disposiciones establecidas en la Circular N° 1536 de la Superintendencia de Seguridad Social, en 2009 y 2008, esta reserva se presenta en el pasivo de corto y largo plazo. La porción corto plazo, representa la reserva constituida para el pago de los doce meses siguientes de aquellas pensiones vigentes al cierre de los estados financieros, pero sólo de aquellas por las que corresponde constituir reservas.

i) Provisión y Castigo para Deudas Incobrables

De acuerdo a instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, en la Circular N° 2087 de fecha 17 de noviembre de 2003, se instruye que la Asociación deberá contabilizar estimaciones de deudas incobrables y declarar su incobrabilidad de acuerdo a los criterios y métodos descritos en dicha Circular. Al 31 de diciembre 2012, el cargo a resultado por este concepto fue de M\$3.139.713 y de M\$4.511.516. al 2011 y se presenta en el ítem Cuentas Incobrables Estimadas dentro de los Egresos Operacionales y en el ítem Otros Egresos no Operacionales en el estado de resultados, según desglose en Nota 41.

j) Deudas de Dudosa Recuperación

Al 31 de diciembre de 2012 y 2011, en este rubro se incluyen deudas previsionales y deudores por venta de servicios a terceros que presentan una morosidad hasta de dos años, según lo establecido en Circular N° 2087 de la Superintendencia de Seguridad Social.

k) Inversiones en Empresas Relacionadas

Las inversiones en empresas relacionadas que superen el 20% del patrimonio de las mismas se presentan valorizadas de acuerdo al método de Valor Patrimonial, luego de ser corregidas monetariamente.

l) Inversiones en Otras Sociedades

Las inversiones en otras sociedades se presentan valorizadas a su valor de costo corregido monetariamente.

(m) Provisión Circular N° 2088

De acuerdo a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, en la Circular N° 2088 de fecha

17 de noviembre de 2003, a contar del 1 de enero de 2003, se procede a efectuar el registro de la obligación de corto plazo que la entidad mantiene con algunos beneficiarios de pensiones de supervivencia, viudas de 45 años y orfandades mayores de 18 años que continúan sus estudios, y por los cuales no se constituyen capitales representativos.

n) Provisión de Vacaciones

Al cierre de cada ejercicio, se procedió a contabilizar la provisión de vacaciones del personal, sobre base devengada.

ñ) Impuesto a la Renta

La Asociación es una entidad sin fines de lucro que no está afectada a impuesto a la renta, por los ingresos relacionados con la Ley N° 16744. No obstante, por los ingresos por venta de servicios a terceros si está afectada a impuesto a la renta, presentando pérdidas tributarias en los años 2012 y 2011.

o) Efectivo y Efectivo Equivalente

La Asociación ha considerado como efectivo y efectivo equivalente el disponible en caja, bancos, depósitos a plazo y valores negociables, tal como se indica en el párrafo N° 6 del Boletín Técnico N° 50 del Colegio de Contadores de Chile A.G.

De acuerdo a la Circular N° 1631 del 16 de enero de 1998 de la Superintendencia de Seguridad Social, a contar del ejercicio 1998 se exige la presentación del estado de flujo de efectivo de acuerdo al método directo.

La composición del efectivo y efectivo equivalente es la siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Disponible en caja y bancos	1.536.550	469.635
Depósito a plazo	3.489.675	185.135
Fondos mutuos	47.636.946	32.380.725
Totales	52.663.171	33.035.495

Las actividades operacionales incluyen todas las transacciones y eventos que no están definidas como de inversión o financiamiento, principalmente las relacionadas con el giro de la Asociación.

p) Impuestos Diferidos

Al 31 de diciembre de 2012 y 2011, la Asociación ha decidido no presentar impuestos diferidos, debido a que las diferencias temporales existentes no serán reversadas con el pago de impuestos correspondiente, dado que la Asociación presenta pérdidas tributarias significativas al 31 de diciembre de cada año.

q) Uso de Estimaciones

La Administración de la Asociación ha utilizado supuestos y estimaciones para la determinación de ciertos activos y pasivos y la revelación de contingencias, a fin de preparar estos

estados financieros de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados. Los resultados reales podrían diferir de dichos estimados.

r) Reclasificaciones

La Asociación ha efectuado ciertas reclasificaciones en los estados financieros del período 2011 para propósitos de comparabilidad en los estados financieros. Estas reclasificaciones no afectan el patrimonio ni el resultado neto informados previamente.

3. CAMBIOS CONTABLES

Durante el ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, no se han producido cambios contables en relación con el ejercicio anterior, que afectan significativamente la interpretación de los presentes estados financieros.

4. CORRECCION MONETARIA

La aplicación del mecanismo de corrección monetaria descrito en las Notas 2(b) y (c) originó, un abono neto en resultados al cierre del ejercicio 2012 de M\$2.546.185 y de M\$4.645.563 en 2011, según se resume a continuación:

	Abono (cargo) a resultados	
	2012 M\$	2011 M\$
Inversiones fondo de contingencia	604.382	830.373
Inversiones fondo reserva de eventualidades	119.145	165.659
Existencias	108.134	95.374
Depositos a plazo y valores negociables	451.057	-
Activo fijo	4.276.164	9.138.433
Depreciación acumulada	(1.002.712)	(1.870.478)
Inversiones fondo reserva de pensiones	1.366.987	1.873.401
Inversiones en empresas relacionadas	415.423	721.468
Otros activos no monetarios	3.041	42.395
Fondos acumulados	(3.765.868)	(6.281.108)
Fondo reserva eventualidades	(90.396)	(158.123)
Otros pasivos no monetarios	60.828	88.169
Subtotales	2.546.185	4.645.563
Cuentas de resultados	(350.637)	(733.863)
Totales	2.195.548	3.911.700

5. RESTRICCIONES SOBRE EL DISPONIBLE Y LAS INVERSIONES FINANCIERAS

Al 31 de diciembre de 2012 y 2011, no existen restricciones sobre los valores e instrumentos financieros que componen estas partidas.

6. INVERSIONES FINANCIERAS

La composición de las Inversiones financieras al 31 de diciembre de 2012 y 2011 es la siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Depósito a plazo:		
Banco Corpbanca (Dólar)	1.947.806	185.135
Banco Scotiabank	1.541.869	-
Subtotal	3.489.675	185.135
Fondos Mutuos:		
Scotiabank Administradora General de Fondos Chile S.A.	4.407.518	3.529.272
Administradora General de Fondos Security S.A.	5.154.539	1.978.005
Larraín Vial Administradora General de Fondos S.A.	4.909.308	-
Penta Administradora General de Fondos S.A.	3.508.436	-
Cruz del Sur Administradora General de Fondos S.A.	9.576.343	4.299.380
Bice Inversiones Administradora General de Fondos S.A.	5.789.571	3.102.247
ITAU Chile Administradora General de Fondos S.A.	5.291.973	3.465.846
Bice Inversiones Administradora General de Fondos S.A.	8.999.258	16.005.975
Subtotal	47.636.946	32.380.725
Totales	51.126.621	32.565.860

De los MM\$ 51.127, un 100% corresponde a fondos de reserva de libre disposición que son gestionados y administrados por las políticas que norma el Comité de Inversiones de la Asociación, complementarias a lo normado por la Superintendencia de Seguridad Social en estas materias.

7. DEUDORES PREVISIONALES (NETO)

Al 31 de diciembre de 2012 y 2011, la Asociación presenta la siguiente relación de saldos en el rubro deudores previsionales:

Concepto	2012 M\$	2011 M\$
Por cotizaciones declaradas y no pagadas	3.496.455	2.643.559
Intereses, reajustes y multas	472.866	345.020
Asociados devengados	21.155.717	18.981.723
Subtotal	25.125.038	21.970.302
Estimaciones de deudores incobrables (menos)	(70.831)	(58.922)
Totales	25.054.207	21.911.380

8. DEUDORES POR VENTA DE SERVICIOS A TERCEROS (NETO)

a) Deudores por Venta de Servicios a Terceros (neto)

La composición de los deudores por venta de servicios a terceros al 31 de diciembre de 2012 y 2011, es la siguiente:

Concepto	2012 M\$	2011 M\$
Valores en caja (Cheques a fecha por venta de servicios a terceros)	680.563	837.983
Servicios externos por facturar (provisión de cobro a pacientes en proceso de facturar)	2.949.024	2.441.891
Documentos por cobrar (letras, pagarés, tarjetas de crédito)	219.257	273.867
Atenciones a particulares (facturas, letras, pagarés) (*)	8.947.985	12.581.621
Documentos en cobranza judicial (facturas, cheques, letras, pagarés)	624.963	317.960
Documentos protestados en cartera	109.397	60.083
Otros servicios por cobrar	37.901	70.545
Subtotal	13.569.090	16.583.950
Estimaciones de deudores incobrables (menos)	(714.779)	(855.823)
Totales	12.854.311	15.728.127

(*) De los \$8.948 millones, \$6.487 millones corresponden a cuentas por cobrar a los Servicios de Salud, expresadas en cartas de cobranza en UF. En relación a esta materia, la deuda total por cobrar a los Servicios de Salud, alcanza a \$15.084 millones. La diferencia (\$8.596 millones) se encuentra registrada en cuentas de orden, ya que su origen corresponde a cartas de cobranza emitidas en pesos. De esta deuda histórica, en la actualidad se encuentran \$2.215 millones en proceso de cobranza judicial.

b) Deudores varios (neto)

Los principales componentes de este rubro al 31 de diciembre de 2012 y 2011, son los siguientes:

Concepto	2012 M\$	2011 M\$
Cuentas corrientes del personal	167.369	471.674
Anticipo proveedores	193.227	-
Otros deudores (mutuos, siniestros por recuperar)	1.651.196	2.038.656
Totales	2.011.792	2.510.330

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS

- a) Al 31 de diciembre de 2012 y 2011 se presentan las siguientes cuentas por cobrar a corto plazo con empresas relacionadas:

Año 2012

Empresa		Fundación Científica y Tecnológica ACHS.	
Tipo de servicio contratado		Administración	
Giro		Investigación y desarrollo	
Valor total del servicio (abono a resultado)		M\$	1.176
Monto pagado en el ejercicio		M\$	1.176
Monto adeudado a la Asociación		M\$	-

Empresa		SOREMA S.A.	
Tipo de servicio contratado		Arriendos	
Giro		Explotación de equipos médicos	
Valor total del servicio (abono a resultado)		M\$	37.371
Monto pagado en el ejercicio		M\$	33.245
Monto adeudado a la Asociación		M\$	4.126

Empresa		Servisalud S.A.	
Tipo de servicio contratado		Servicios médicos	
Giro		Clínica	
Valor total del servicio (abono a resultado)		M\$	642
Monto pagado en el ejercicio		M\$	479
Monto adeudado a la Asociación		M\$	163

Empresa		Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A.	
Tipo de servicio contratado		Servicios médicos	
Giro		Hospital	
Valor total del servicio (abono a resultado)		M\$	225.256
Monto pagado en el ejercicio		M\$	207.587
Monto adeudado a la Asociación		M\$	17.669

Empresa		Centro de Especialidades Médicas HT	
Tipo de servicio contratado		Servicios médicos	
Giro		Clínica	
Valor total del servicio (abono a resultado)		M\$	550.836
Monto pagado en el ejercicio		M\$	256.765
Monto adeudado a la Asociación		M\$	294.071

Empresa		Centro de Especialidades Médicas HT	
Tipo de servicio contratado		Préstamos	
Giro		Clínica	
Valor total del servicio (abono a resultado)		M\$	1.118.727
Monto pagado en el ejercicio		M\$	-
Monto adeudado a la Asociación		M\$	1.118.727

Empresa		Serviclínica S.A.	
Tipo de servicio contratado		Servicios médicos	
Giro		Clínica	
Valor total del servicio (abono a resultado)		M\$	62
Monto pagado en el ejercicio		M\$	62
Monto adeudado a la Asociación		M\$	-

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS (continuación)

Año 2012

Empresa	Serviclínica Iquique S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 2.027
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 2.027
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

Empresa	Interclínica S.A.
Tipo de servicio contratado	Arriendos
Giro	Inversiones
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 1.265
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 775
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 490

Empresa	Clínica El Loa S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 71.510
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 70.733
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 777

Empresa	Sociedad de Medicina Nuclear S.A.
Tipo de servicio contratado	Arriendos
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 618
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 618

Empresa	ESACHS S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios de transporte
Giro	Rescate y traslado de pacientes
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 103.067
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 89.344
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 13.723

Empresa	Serviclínica Iquique S.A.
Tipo de servicio contratado	Mutuo
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ (2.438)
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ (2.438)

Empresa	Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A.
Tipo de servicio contratado	Préstamo
Giro	Inmobiliaria
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 111
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 111

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS (continuación)**Año 2012**

Empresa	Soc. Médica de Imagenología Concepción S.A.
Tipo de servicio contratado	Dividendos
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 20.045
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 20.045

Empresa	Soc. Médica Resonancia Magnética Concepción S.A.
Tipo de servicio contratado	Dividendos
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 20.254
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 20.254

Empresa	Servisalud S.A.
Tipo de servicio contratado	Dividendos
Giro	Servicios de salud
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 8.995
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 8.995

Empresa	Laboratorio Bionet S.A.
Tipo de servicio contratado	Exámenes de laboratorio
Giro	Servicio de laboratorio
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 149.624
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 117.452
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 32.172

Empresa	ESACHS Transportes S.A.
Tipo de servicio contratado	Dividendos
Giro	Servicio de laboratorio
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 138.718
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 138.718

Empresa	Servisalud S.A.
Tipo de servicio contratado	Dividendos
Giro	Servicio de laboratorio
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 122.042
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 122.042

Empresa	Laboratorio Bionet S.A.
Tipo de servicio contratado	Dividendos
Giro	Servicio de laboratorio
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 59.255
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 59.255

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS (continuación)

Año 2011

Empresa	Fundación Científica y Tecnológica ACHS.
Tipo de servicio contratado	Administración
Giro	Investigación y desarrollo
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 22.900
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 21.099
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 1.801

Empresa	Sociedad de Resonancia Magnética S.A.
Tipo de servicio contratado	Arriendos
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 38.766
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 35.850
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 2.916

Empresa	Servisalud S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 370
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 370

Empresa	Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Hospital
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 390.196
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 358.278
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 31.918

Empresa	Scanner Temuco S.A.
Tipo de servicio contratado	Arriendos
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 7.673
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 7.673
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

Empresa	Serviclínica S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 220
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 156
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 64

Empresa	Centro de Especialidades Médicas HT
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 170.277
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 76.818
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 93.459

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS (continuación)**Año 2011**

Empresa	Centro de Especialidades Médicas HT
Tipo de servicio contratado	Préstamos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 1.142.220
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 1.142.220

Empresa	Serviclínica Iquique S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 25.948
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 13.316
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 12.632

Empresa	Interclínica S.A.
Tipo de servicio contratado	Arriendos
Giro	Inversiones
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 453
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 166
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 287

Empresa	Clínica El Loa S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 86.649
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 51.796
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 34.853

Empresa	Laboratorio Bionet S.A.
Tipo de servicio contratado	Arriendos
Giro	Servicios de laboratorio
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 136.307
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 91.315
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 44.992

Empresa	Esachs S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios de transporte
Giro	Rescate y traslado de pacientes
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 200.971
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 122.439
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 78.532

Empresa	Serviclínica Iquique S.A.
Tipo de servicio contratado	Mutuo
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ (2.489)
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ (2.489)

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS (continuación)

Año 2011

Empresa	Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A.
Tipo de servicio contratado	Préstamo
Giro	Inmobiliario
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 113
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 113

Empresa	Soc. Méd. Imagenología Concepción S.A.
Tipo de servicio contratado	Dividendos
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 20.466
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 20.466

Empresa	Soc. Méd. Resonancia Magnética Concepción S.A.
Tipo de servicio contratado	Dividendos
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 20.679
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 20.679

Empresa	Servisalud S.A.
Tipo de servicio contratado	Dividendos
Giro	Servicio de salud
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 9.181
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 9.181

Empresa	ESACHS S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicio Transporte
Giro	Rescate y traslado de pacientes
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 338.330
Monto pagado en el ejercicio	M\$ -
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 338.330

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS (continuación)

- b) La Institución, mantiene las siguientes cuentas por pagar a corto plazo con empresas relacionadas, al 31 de diciembre de 2012 y 2011:

Año 2012

Empresa	Fundación Científica y Tecnológica ACHS
Tipo de servicio contratado	Servicios de investigación
Giro	Investigación científica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 107.082
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 107.082
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

Empresa	Centro de especialidades médicas HT
Tipo de servicio contratado	Prestaciones médicas
Giro	Servicios de salud
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 1.454.989
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 1.369.674
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 85.315

Empresa	SOREMA S.A.
Tipo de servicio contratado	Exámenes de resonancia
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 466.035
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 411.585
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 54.450

Empresa	Servisalud S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 21.861
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 20.530
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 1.331

Empresa	Cormedari S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 123.052
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 122.960
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 92

Empresa	Serviclínica S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 33.555
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 33.476
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 79

Empresa	Soc Médica Resonancia Magnética Concepción S.A.
Tipo de servicio contratado	Exámenes de resonancia
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 24.734
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 24.734
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS (continuación)

Año 2012

Empresa	Soc. Médica de Imagenología SMI S.A.
Tipo de servicio contratado	Exámenes de resonancia
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 38.813
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 38.813
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

Empresa	Soc. Médica de Medicina Nuclear
Tipo de servicio contratado	Exámenes de medicina nuclear
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 1.076
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 1.076
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

Empresa	Serviclínica Iquique S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 152.871
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 150.121
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 2.750

Empresa	Clínica El Loa S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 507.868
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 477.866
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 30.002

Empresa	Laboratorio Bionet S.A.
Tipo de servicio contratado	Exámenes de laboratorio
Giro	Servicios de laboratorio
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 2.792.516
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 2.792.203
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 313

Empresa	Esachs S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios de transporte
Giro	Rescate y traslado de pacientes
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 6.032.356
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 5.979.866
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 52.490

Empresa	Esachs S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios de transporte
Giro	Servicios de transporte
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 6.933.092
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 6.933.092
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS (continuación)**Año 2011**

Empresa	Fundación Científica y Tecnológica ACHS
Tipo de servicio contratado	Servicios de investigación
Giro	Investigación científica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 379.125
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 371.677
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 7.448

Empresa	Centro de especialidades médicas H.T.
Tipo de servicio contratado	Prestaciones médicas
Giro	Servicios de salud
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 1.995.889
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 1.962.331
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 33.558

Empresa	SOREMA S.A.
Tipo de servicio contratado	Exámenes de resonancia
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 513.396
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 644.184
Monto adeudado a la Asociación	M\$ (130.788)

Empresa	Servisalud S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 64.633
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 63.274
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 1.359

Empresa	Cormedari S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 128.938
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 128.938
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

Empresa	Serviclínica S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 27.627
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 27.547
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 80

Empresa	Soc. Méd. Resonancia Magnética Concepción S.A.
Tipo de servicio contratado	Exámenes de resonancia
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 54.412
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 54.412
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

9. DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR Y/O PAGAR A EMPRESAS RELACIONADAS (continuación)

Año 2011

Empresa	Soc. Médica de Imagenología SMI S.A.
Tipo de servicio contratado	Exámenes de resonancia
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 138.088
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 138.104
Monto adeudado a la Asociación	M\$ (16)

Empresa	Soc. Médica de Medicina Nuclear
Tipo de servicio contratado	Exámenes de medicina nuclear
Giro	Explotación de equipos médicos
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 2.682
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 2.682
Monto adeudado a la Asociación	M\$ -

Empresa	Serviclínica Iquique S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 120.012
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 118.436
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 1.576

Empresa	Clínica El Loa S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios médicos
Giro	Clínica
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 424.170
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 391.666
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 32.504

Empresa	Laboratorio Bionet S.A.
Tipo de servicio contratado	Exámenes de laboratorio
Giro	Servicios de laboratorio
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 2.294.858
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 2.293.912
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 946

Empresa	Esachs S.A.
Tipo de servicio contratado	Servicios de transporte
Giro	Rescate y traslado de pacientes
Valor total del servicio (abono a resultado)	M\$ 10.074.969
Monto pagado en el ejercicio	M\$ 9.904.251
Monto adeudado a la Asociación	M\$ 170.718

10. EXISTENCIAS

La composición del rubro Existencias al 31 de diciembre de 2012 y 2011, es la siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Productos farmacológicos	478.270	438.432
Materiales varios	525.185	667.719
Material clínico	698.554	501.907
Provisión obsolescencia	(118.133)	-
Otros	31.861	124.371
Totales	1.615.737	1.732.429

11. GASTOS PAGADOS POR ANTICIPADO

Los Gastos pagados por anticipado al 31 de diciembre de 2012 y 2011, son los siguientes:

Entidad/persona	Concepto	2012 M\$	2011 M\$
Aseguradora RSA Seguros Chile S.A.	Seguros	-	260.261
Garantías arriendo	Garantías	9.724	9.828
Aguas Andinas	Reembolsos	22.890	23.371
Celulosa Arauco S.A.	Arriendo	18.338	18.210
Otros	Arriendo	114	-
Totales		51.066	311.670

12. OTROS ACTIVOS CIRCULANTES

El rubro otros activos circulantes, al 31 de diciembre de 2012 y 2011 está compuesto por los siguientes conceptos:

	2012 M\$	2011 M\$
Suscripción libros en el extranjero	18.660	22.115
Bienes para la venta (*)	6.982.509	13.192.644
Recaudación venta activo fijo	(9.929)	(263.130)
Bienes para la venta stock	-	258
Bienes inmovilizados en bodega	-	623
Anticipos deudores previsionales	363.453	386.232
Totales	7.354.693	13.338.742

(*) En este rubro se registran bienes inmuebles que se encuentran en proceso de venta. La venta de estos bienes ya ha sido autorizada por la Superintendencia de Seguridad Social en los oficios que se indican y su detalle es el siguiente:

Año 2012

Descripción	Dirección	Valor neto M\$	Oficio de autorización
Edificio	Villota 355, Curicó	23.105	1961 10/01/2012
Departamento	Carmen 333, Curicó	21.835	1961 10/01/2012
Departamento	Carmen 333, Curicó	21.835	1961 10/01/2012
Edificio	Carmen 321, Curicó	504.769	1961 10/01/2012
Terreno	Carmen 321, Curicó	13.557	1961 10/01/2012
Terreno	Villota 361, Curicó	34.443	1961 10/01/2012
Terreno	Villota 365, Curicó	35.248	1961 10/01/2012
Terreno	Carmen 333, Curicó	19.443	1961 10/01/2012
Edificio	Cardenio Avello 36, Concepción	3.795.724	1962 10/01/2012
Terreno	Cardenio Avello 36, Concepción	2.494.775	1962 10/01/2012
Total		6.964.734	

Año 2011

Descripción	Dirección	Valor neto M\$	Oficio de autorización
Edificio	Villota 355, Curicó	23.590	1961 10/01/2012
Departamento	Carmen 333, Curicó	22.294	1961 10/01/2012
Departamento	Carmen 333, Curicó	22.294	1961 10/01/2012
Edificio	Carmen 321, Curicó	515.369	1961 10/01/2012
Terreno	Carmen 321, Curicó	13.842	1961 10/01/2012
Terreno	Villota 361, Curicó	35.166	1961 10/01/2012
Terreno	Villota 365, Curicó	35.988	1961 10/01/2012
Terreno	Carmen 333, Curicó	19.851	1961 10/01/2012
Edificio	Brasil 2344, Valparaíso	1.954.650	72322 24/11/2011
Terreno	Brasil 2366, Valparaíso	1.492.888	72322 24/11/2011
Edificio	Cardenio Avello 36, Concepción	6.405.279	1962 10/01/2012
Terreno	Cardenio Avello 36, Concepción	2.547.166	1962 10/01/2012
Total		13.088.377	

13. ACTIVO FIJO

Los bienes del activo fijo se presentan valorizados al costo más corrección monetaria, exceptuando los bienes inmuebles que han sido valorizados a valor justo por la aplicación de las normas de la circular N°2744 del 12 de julio de 2011. La depreciación del presente ejercicio, asciende a la suma de M\$7.403.183 (M\$10.396.854 en 2011), y se incluye prorrateada en los ítems “Prestaciones médicas y hospitalarias”, “Prevención de riesgos”, “Gastos de administración”, “Funciones técnicas” y “Costos de venta a terceros”, del estado de resultados. El saldo al 31 de diciembre de cada año, se desglosa de la siguiente forma:

a) Activos Fijos

Diciembre 2012	Saldo inicial M\$	Compras activos M\$	Vta/Baja activos M\$	Corrección monetaria M\$	Depreciación acumulada M\$	Saldo final M\$
Terrenos y retasación técnica	41.394.509	-	-	869.285	-	42.263.794
Construcción, obras de infraestructura e Instalaciones	133.078.675	1.531.453	(97.512)	2.756.390	(37.533.674)	99.735.332
Obras en ejecución	725.133	2.768.198	-	-	-	3.493.331
Instrumental y equipos médicos	21.256.676	901.402	(1.142.641)	158.795	(16.636.357)	4.537.875
Equipos, muebles y útiles	24.631.225	1.064.673	(677.775)	162.018	(19.846.392)	5.333.749
Vehículos y otros medios de transporte	5.088.259	288.877	(372.487)	135.106	(3.927.785)	1.211.970
Activos en leasing	1.619.117	49.318	(287.780)	12.945	(1.298.573)	95.027
Otros activos fijos	13.185.377	332.331	-	181.625	(11.678.074)	2.021.259
Totales	240.978.971	6.936.252	(2.578.195)	4.276.164	(90.920.855)	158.692.337

Diciembre 2011	Saldo inicial M\$	Compras activos M\$	AjusteCirc SSS/2744 M\$	Vta/Baja activos M\$	Corrección monetaria M\$	Depreciación acumulada M\$	Saldo final M\$
Terrenos y retasación técnica	20.843.383	641.944	25.412.500	(5.446.822)	812.790	-	42.263.794
Construcción, obras de infraestructura e Instalaciones	179.885.868	932.874	(40.721.458)	(11.180.519)	6.956.562	(35.882.180)	99.991.147
Obras en ejecución	1.625.832	3.489.268	-	(4.374.739)	-	-	740.361
Instrumental y equipos médicos	24.049.031	1.024.058	-	(3.741.201)	371.178	(16.832.693)	4.870.373
Equipos, muebles y útiles	24.798.854	1.195.159	-	(1.338.761)	493.229	(18.806.902)	6.341.579
Vehículos y otros medios de transporte	5.066.230	246.034	-	(209.911)	92.760	(3.811.711)	1.383.402
Activos en leasing	2.229.414	1.123	-	(595.475)	18.056	(1.539.275)	113.843
Otros activos fijos	15.511.031	166.123	-	(2.608.744)	393.858	(9.872.178)	3.590.092
Totales	274.009.643	7.696.583	(15.308.958)	(29.496.172)	9.138.433	(86.744.939)	159.294.590

El detalle de los activos y las obligaciones que de ellas emanan en los años 2012 y 2011 es el siguiente:

b) Detalle de Activos y Obligaciones por leasing al 31 de diciembre de 2012:

Detalle de activo en leasing	Institución	Valor activo fijo neto M\$	Corto plazo M\$	Largo plazo M\$	Unidad de valorización	Número de cuotas	Valor cuota %	Tasa de interés anual
Camionetas	Scotiabank	95.027	21.185	-	UF	13	106,37	8,00%
Totales		95.027	21.185	-				

Detalle de Activos y Obligaciones por leasing al 31 de diciembre de 2011:

Detalle de activo en leasing	Institución	Valor activo fijo neto M\$	Corto plazo M\$	Largo plazo M\$	Unidad de valorización	Número de cuotas	Valor cuota %	Tasa de interés anual
Camionetas	Scotiabank	113.843	69.449	41.957	UF	48	226,37	4,08%
Totales		113.843	69.449	41.957				

Los bienes adquiridos bajo la modalidad de leasing financiero no son jurídicamente de propiedad de la Asociación, mientras no ejerza la opción de compra.

c) Detalle de los principales movimientos de activos fijos en el periodo a diciembre 2012:

Detalle	Compras activos M\$	Venta/baja activos M\$	Fecha transacción	Ubicación	Utilización destino
Terrenos	-	-			
Totales	-	-			
Construcción, obras de infraestructura e instalaciones	112.775		Ene-Dic/12	Ups-Calderas-Bombas-Equipos	-
	1.418.678		Ene-Dic/12	Ajuste Edificio HTS	-
		(97.512)	Ene-Dic/12	Negatoscopio- Letreros-Bomba	Vta.
Totales	1.531.453	(97.512)			

Detalle	Saldo inicial más Compras activos M\$	Venta/baja activos M\$	Fecha transacción	Ubicación	Utilización destino
Obras en ejecución	5.434	-	Ene-12	Construcción Agencia Viña Del Mar	
	15.163	-	Ene-12	Remodelación Sala Espera HTC	
	12.045	-	Abr-10	Remodelación Agencia Rancagua	
	10.875	-	sep-07	Ampliación Sede Puerto Natales	
	73.540	-	sep-12	Cambio sistema alarma incendio	
	67.572	-	may-08	Remodelación Agencia Valdivia	
	105.346	-	jun-12	Impl. modelo at agencias P. Americ.	
	58.721	-	jul-12	Impl. modelo at agencias Quilic.	
	15.824	-	ago-11	Remodelación Casa Central.	
	88.944	-	ago-12	Impl. modelo at agcias Stgo.	
	163.212	-	nov-11	Remodelación Casa Central III ETAP	
	174.742	-	sep-12	Impl modelo at agcias L. Condes	
	1.107	-	jun-12	Remodelación Farmacia HTS	
	52.524	-	Nov-11	Remodelación Casa Central II ETAP 2011	
	20.081	-	Nov-11	Escuela trabajo en altura Enea	
	10.040	-	jun-12	Remodelación Complejo Deptvo.	
	142.915	-	Nov-11	Impl Modelo Agencia San miguel	
	83.502	-	Oct_11	Habilitación Casa Jofre Esach	
	44.356	-	Nov-11	Habilitación Laboratorio Gavimetria Antof.	
	1.688.069	-	Ene-Dic-12	Software	
	298.744	-	Ene-Dic-12	Anticipo OTI	
	360.575	-	Ene-Dic-12	Adiciones	
Totales	3.493.331	-			

c) Detalle de los principales movimientos de activos fijos en el ejercicio a diciembre de 2011

Detalle	Compras activos M\$	Venta/baja activos M\$	Fecha transacción	Ubicación	Utilización destino
Terrenos	75.733	-	Dic/2011	Rio Refugio N° 9624 lote 13	Venta
	566.210	-	Dic/2011	Cardenio Avello N° 36 concep.	Venta
	-	(13.842)	Dic/2011	Carmen N° 321 Curicó	Venta
	-	(1.492.888)	Dic/2011	Brasil N° 2366 Valpo.	Venta
	-	(35.988)	Dic/2011	Villota N° 365 Curicó	Venta
	-	(35.166)	Dic/2011	Villota N° 361 Curicó	Venta
	-	(19.851)	Dic/2011	Carmen N° 333 lote 1 Curicó	Venta
	-	(2.547.167)	Dic/2011	Cardenio Avello N° 36 Concep.	Venta
	-	(659.977)	Dic/2011	Ajuste Retasac. Técnica Terrenos	Regularización
	-	(75.732)	Dic/2011	Rio Refugio N° 9624	Regularización
-	(566.211)	Dic/2011	Card. Avello N° 36 Concep.	Regularización	
Totales	641.943	(5.446.822)			
Construcción, obras de infraestructura e instalaciones	291.563	-	Dic/2011	Agencia Constitucion	-
	641.311	-	Ene-Dic/2011	Grupo Elec, ups, soporte, bomba	-
	-	(9.246.477)	Dic/2011	Cardenio Avello N° 36 Concep.	Venta
	-	(76.844)	Dic/2011	Villotas N° 355 Curicó	Venta
	-	(948.538)	Dic/2011	Carmen N° 321 Curicó	Venta
	-	(2.149.878)	Dic/2011	Avda Brasil N° 2.344 Valpo.	Venta
	-	(29.972)	Dic/2011	Carmen N° 333 Curicó	Venta
	-	(29.972)	Dic/2011	Carmen N° 333 Curicó	Venta
	-	(151.955)	Dic/2011	Grupo Elec. Ups. soporte, Bomba	Venta
	-	193.152	Dic/2011	Ajuste Retasac Técnica Edificios	Regularización
-	1.259.966	Dic/2011	Ajuste Edificios	Regularización	
Totales	932.873	(11.180.519)			

Detalle	Compras activos M\$	Venta/baja activos M\$	Fecha transacción	Ubicación
Obras en ejecución	34.348	-	Ago-07	Remod. y apl. agencia Vallenar
	7.546	-	Sep-07	Ampliación Pto. Natales
	68.884	-	May-08	Remod. Agencia Valdivia
	12.288	-	May-10	Amp. y Remod. Agencia Rancagua
	12.094	-	Oct-11	Remodelación CEM piso 6
	15.567	-	Oct-11	Hab. casa Jofre ESACH
	20.060	-	Enero-Dic-11	Importaciones en Tránsito
	306.412	-	Enero-Dic-11	Anticipo OTI
	263.162	-	Ene-Dic-11	Adiciones
	Totales	740.361	-	

14. OTROS ACTIVOS FIJOS

La Asociación Chilena de Seguridad presenta, dentro del rubro Otros activos fijos, los siguientes bienes al cierre de cada ejercicio (valores brutos):

	2012 M\$	2011 M\$
Dotación de elementos de seguridad	61.060	62.384
Dotación de elementos deportivos	1.165	1.146
Software y Licencias	13.637.108	13.398.741
Totales	13.699.333	13.462.271

15. INVERSIONES EN EMPRESAS RELACIONADAS

La Asociación Chilena de Seguridad posee las siguientes inversiones, al cierre de cada ejercicio, las cuales han sido valorizadas según el criterio descrito en Nota 2(k):

Año 2012

Empresa	Patrimonio M\$	Participación %	Inversión corregida M\$	Aumentos y disminuciones	Resultado	Valor Total	M.V.I.	M.V.I.	V.I. Neto
				(6) M\$	(1) M\$	(2) M\$	(3) M\$	(4) M\$	(5) M\$
Esachs Transportes S.A.	491.026	99,0%	593.700	(238.718)	131.134	486.116	-	-	-
Corporación Médica Arica S.A. (b)	6.686.565	25,1%	1.607.097	36.087	35.144	1.678.328	-	-	-
Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A. (b)	21.640.248	50,0%	10.344.402	127.193	348.529	10.820.124	-	-	-
SOREMA S.A.	3.767.097	75,0%	2.444.818	(845.581)	1.226.086	2.825.323	-	-	-
Serviclínica Iquique S.A. (b)	2.359.955	22,5%	514.886	-	16.576	531.462	-	-	-
Interclínica S.A. (b)	5.067.495	16,9%	861.916	(3.114)	645	859.447	-	-	-
Servisalud S.A. (b)	5.118.081	15,4%	864.366	(124.790)	51.680	791.256	-	-	-
Clínica El Loa S.A. (b)	3.174.674	16,6%	520.011	-	7.620	527.629	-	-	-
Laboratorio Bionet S.A. (a)	1.810.140	50,0%	813.532	273.692	(182.155)	905.070	541.275	-	541.275
Esachs S.A.	2.559.551	99,0%	2.202.152	(991.450)	1.323.253	2.533.955	-	-	-
Serviclínica S.A. (b)	1.112.709	17,9%	207.665	3	(8.493)	199.175	-	-	-
Soc. Resonancia Magnética Concepción	293.402	10,4%	28.562	-	2.011	30.573	-	-	-
Soc. Médica Nuclear Concepción	-	20,0%	-	-	-	-	-	-	-
S.M.I. Concepción	27.937	22,2%	34.480	-	(28.274)	6.206	-	-	-
Centro de especialidades médicas H.T.	582.938	99,9%	-	(92.858)	675.791	582.933	-	-	-
Soc. Imagenología Concepción	203.038	20,0%	40.607	-	-	40.607	-	-	-
Totales			21.078.194	(1.859.536)	3.599.547	22.818.204	541.275		541.275

(a) En octubre de 2012 la Asociación adquirió un paquete accionario equivalente al 16,67% de Laboratorio Bionet S.A. completando con esto un 50% de control sobre dicha entidad.

(b) Estas sociedades fueron auditadas por otros auditores

1. Corresponde a la participación en el resultado de la empresa.
2. Corresponde al valor resultante de incorporar a la inversión corregida, la participación en el resultado de la Empresa.
3. Corresponde al menor valor de la inversión.
4. Corresponde al mayor valor de la inversión.
5. Corresponde al resultado neto del menor/mayor de la inversión.
6. Corresponde a las variaciones producidas por distribución de dividendos, nuevas inversiones y ajustes al valor patrimonial producidas durante el ejercicio.

Año 2011

Empresa	Patrimonio M\$	Participación %	Inversión corregida M\$	Aumentos y disminuciones	Resultado	Valor Total	M.V.I.	M.V.I.	V.I. Neto
				(6) M\$	(1) M\$	(2) M\$	(3) M\$	(4) M\$	(5) M\$
Clínica Magallanes S.A.	3.602.358	26,0%	938.054	(971.160)	33.106	-	-	-	-
Corporación Médica Arica S.A.	6.402.777	25,1%	1.516.300	-	90.797	1.607.097	-	-	-
Inmobiliaria Clínicas Regionales S.A.	20.938.371	50,0%	10.197.067	-	272.118	10.469.185	-	-	-
SOREMA S.A.	3.283.325	75,0%	2.751.528	(1.163.196)	874.162	2.462.494	-	-	-
Serviclínica Iquique S.A.	2.267.782	22,5%	479.881	-	30.823	510.704	-	-	-
Interclínica S.A.	4.889.815	18,2%	868.928	-	20.040	888.968	-	-	-
Servisalud S.A.	5.808.487	15,4%	849.935	-	48.057	897.992	-	-	-
Clínica El Loa S.A.	3.249.739	16,6%	529.428	-	10.679	540.107	-	-	-
Lab. Clínico ACHS-Arauco Salud S.A.	2.440.840	33,3%	630.427	(120.624)	303.730	813.533	-	-	-
Esachs S.A.	2.224.397	99,0%	1.813.561	(902.905)	1.291.498	2.202.152	-	-	-
Serviclínica S.A.	1.179.283	17,9%	211.572	-	(482)	211.092	-	-	-
Soc. Resonancia Magnética Concepción	274.104	10,4%	33.217	-	(4.656)	28.561	-	-	-
Soc. Médica Nuclear Concepción	1.021	20,0%	-	-	-	-	-	-	-
S.M.I. Concepción	155.174	22,2%	-	(16.338)	50.818	34.480	16.338	-	16.338
Centro Médico Hospital Trabajador Santiago	1.021	99,9%	-	-	-	-	-	-	-
Soc. Imagenología Concepción	203.038	20,0%	48.033	-	(7.426)	40.607	-	-	-
Totales			20.867.931	(3.174.223)	3.013.264	20.706.972	16.338		16.338

1. Corresponde a la participación en el resultado de la empresa.
2. Corresponde al valor resultante de incorporar a la inversión corregida, la participación en el resultado de la Empresa.
3. Corresponde al menor valor de la inversión.
4. Corresponde al mayor valor de la inversión.
5. Corresponde al resultado neto del menor/mayor de la inversión.
6. Corresponde a las variaciones producidas por distribución de dividendos, nuevas inversiones y ajustes al valor patrimonial producidas durante el ejercicio.

La amortización del menor valor de las inversiones, durante el ejercicio 2012 y 2011, es la siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Clínica El Loa S.A.	-	896
SMI Concepción	16.340	-
Totales	16.340	896

16. INVERSIONES EN OTRAS SOCIEDADES

La Asociación Chilena de Seguridad, presenta las siguientes inversiones en otras sociedades:

	2012 M\$	2011 M\$
Clínica Valparaíso	-	1.404
Totales	-	1.404

17. OTROS

En el rubro "Otros activos del largo plazo", se incluyen los siguientes conceptos:

	2012 M\$	2011 M\$
Habilitación policlínico (*)	578.474	556.715
Amortización gastos de habilitación policlínico	(334.682)	(257.962)
Cargos diferidos ropa de trabajo	-	243.104
Amortización ropa de trabajo	-	(106.771)
Letras por cobrar largo plazo	88.040	86.425
Marcas registradas	3.213	3.213
Fondo indemnización (**)	7.804.560	11.571.058
Arriendo Celulosa Arauco	146.442	162.370
Otros activos largo plazo	1.070	1.357
Totales	8.287.117	12.259.509

(*) Los gastos de habilitación de policlínicos son amortizados en el periodo de duración de los contratos de arriendo de los inmuebles respectivos.

(**) De acuerdo a oficio N° 059665 de 14 de septiembre de 2012 la Superintendencia de Seguridad Social, solicitó la reclasificación de los montos adeudados por los Fondos de indemnizaciones. Para fines comparativos se efectuó reclasificación del 2011 desde el rubro Deudores Varios por M\$11.571.058.

18. OBLIGACIONES CON BANCOS E INSTITUCIONES FINANCIERAS CORTO Y LARGO PLAZO

La Asociación Chilena de Seguridad, no tiene obligaciones con instituciones financieras al cierre del ejercicio 2012 y 2011.

19. PROVISIONES Y RETENCIONES

Al 31 de diciembre de 2012 y 2011, forman parte de este rubro los siguientes conceptos:

	2012 M\$	2011 M\$
Provisiones:		
Provisión vacaciones	3.086.128	3.753.413
Bono desempeño	1.920.000	2.042.000
Plan de retiro voluntario (*)	-	9.189.000
Otras provisiones	11.143.800	5.953.978
Esachs S.A.	52.545	-
Esachs Transporte S.A.	603.003	-
Centro de especialidades médicas H.T.	174.019	-
Honorarios externos por pagar	196.062	39.029
Fondos del personal	403.473	528.825
Totales	17.579.030	21.506.245

	2012 M\$	2011 M\$
Retenciones:		
Aporte sobre subsidios	428.037	503.027
Retenciones sobre pensiones	272.354	305.815
Retenciones sobre remuneraciones	479.610	400.508
Impuestos por pagar	866.606	739.076
Imposiciones por pagar	763.911	672.032
Totales	2.810.518	2.620.458

(*) En diciembre de 2011 la Asociación impulsó y comunicó un plan de retiro voluntario para los trabajadores, el cual se hizo efectivo durante el primer semestre de 2012. Este plan incluyó una serie de medidas compensatorias para quienes optaron por acogerse al mismo. Con el objeto de reflejar apropiadamente en los estados financieros los efectos de esta medida, la administración estimó y provisionó un gasto de M\$9.189.000 por este concepto. Durante 2012, se materializaron los retiros registrándose los gastos efectivos correspondientes a ello, revertiendo proporcionalmente la provisión hasta completar su monto.

20. OTROS PASIVOS CIRCULANTES

Al 31 de diciembre de 2012 y 2011, componen este rubro los siguientes conceptos:

	2012 M\$	2011 M\$
Otras obligaciones	57.050	722.008
Recaudación otras instituciones previsionales	901.994	741.559
Provisión empresas relacionadas	-	92.861
Saldos a favor asociados	1.705.275	1.009.839
Totales	2.664.319	2.566.267

22. RESERVA CAPITALES REPRESENTATIVOS

Durante el ejercicio 2012 y 2011 se registraron los siguientes movimientos:

a) Cuentas de Balance

	Ejercicio actual	Ejercicio anterior importes
	importes originales	actualizados por corrección monetaria
	2012 M\$	2011 M\$
Saldo al 1° de enero	120.947.700	115.344.159
Reajuste del período	2.569.615	4.431.325
Capitales representativos constituidos en el período	9.159.161	8.716.652
Otros incrementos en el período	5.323.337	2.186.182
Capitales representativos Ley N° 19578	(178.557)	(170.433)
Rebajas de capitales representativos	(9.000.107)	(6.834.238)
Traspaso al pasivo circulante	(5.424.286)	(5.172.134)
Capitales viudas menores 45 años (*)	3.000.000	-
Capitales representativos Ley N° 19953	(76.715)	(80.191)
Capitales representativos Ley N° 20102	(148.401)	(105.854)
Totales	126.171.747	118.315.468

b) Cuentas de Resultados

	2012 M\$	2011 M\$
(b.1) Capitales representativos		
Capitales representativos constituidos en el período	5.452.309	2.477.747
Capitales representativos Ley N° 19578	(178.557)	(170.433)
Provisión pensión en trámite	9.057.451	8.425.086
Rebajas por cambio de factor y otros	(9.000.107)	(6.834.238)
Capitales representativos Ley N° 19953	(76.714)	(80.191)
Reajuste según D.L. N° 2448 de 1979 (más)	2.542.352	4.373.836
Capitales representativos Ley N° 20102	(148.401)	(105.854)
(b.2) Ajuste por regularizaciones de capitales en ejercicio anterior (neto)	-	-
(b.3) Pensiones de Supervivencia	-	-
Provisión de corto plazo cargada al ejercicio, por las que no se constituye reserva (más)	(126.997)	42.392
Reajuste según D.L. N° 2448 de 1979	27.263	57.488
Cargo neto a resultado (b.1) + (b.2) + (b.3)	7.548.599	8.185.833

21. FONDO DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS DEL PERSONAL

La Asociación Chilena de Seguridad tiene un acuerdo de aportes definidos con sus trabajadores, contratados antes del 1 de mayo de 2011, por el cual mensualmente aporta un 4% de los sueldos base a un Fondo que es administrado por estos mismos trabajadores, con la finalidad de otorgar beneficios post empleo a los afiliados a dicho fondo.

El monto aportado por la Asociación Chilena de Seguridad a este Fondo referido ascendió a M\$1.538.270 (M\$967.671 en 2011 periodo en el cual aplicó un 2%) y se presenta formando parte del costo del personal dentro de los rubros Prestaciones médicas y hospitalarias, Prevención de riesgos, Gastos de administración y Funciones técnicas y Costo de venta de servicios a terceros en el estado de resultados.

c) Composición de los capitales representativos vigentes

	2012 M\$	2011 M\$
Capitales vigentes constituidos normalmente	122.780.285	114.250.697
Capitales vigentes constituidos por incrementos extraordinarios nominales	8.815.748	9.236.905
Total capitales representativos vigentes	131.596.033	123.487.602

d) Ajuste por regularizaciones de los capitales representativos de ejercicio anteriores

	2012 M\$	2011 M\$
(a) Ajustes que afectaron los resultados del ejercicio actual	-	-
Ajuste capitales representativos a la edad efectiva del beneficiario Ordinario 48003 diciembre 2004	-	-
(b) Ajustes que afectaron los resultados de ejercicios anteriores	-	-
Total cargos (abonos) a resultado	-	-

(*) De acuerdo con Instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social, la Asociación, producto de la aplicación de la Circular N° 2897 del 07 de Enero de 2013 decidió reconocer M\$3.000.000 del impacto esperado por concepto de "DS 285 - Reservas stock pensiones vigentes de viudez < 45", esperando cumplir con el total requerido en un plazo no superior a 5 años.

23. OTROS PASIVOS A LARGO PLAZO

La Asociación no presenta conceptos contables relacionados con este rubro para los años 2012 y 2011.

24. PATRIMONIO

Los cambios en el patrimonio durante cada ejercicio fueron los siguientes:

Diciembre 2012	Fondos acumulados M\$	Reserva revalorización fondos acumulados M\$	Fondo reserva eventualidades M\$	Fondo de contingencia M\$	Fondo de reserva de pensión adicional M\$	Otras reservas M\$	Excedente del ejercicio M\$	Total M\$
Saldos al 31 de diciembre de 2011	159.496.033	-	4.304.592	19.382.897	1.687.817	(3.136.358)	18.143.180	199.878.161
Traspaso resultado ejercicio 2011	18.143.180	-	-	-	-	-	(18.143.180)	-
Aumento de reserva de eventualidad (f)	(562.096)	-	562.096	-	-	-	-	-
Aumento de fondo contingencia (b)	(7.497.181)	-	-	7.497.181	-	-	-	-
Variaciones fondo contingencia (c)	(5.520.786)	-	-	5.520.786	-	-	-	-
Incremento Fondo Contingencia Dic 2011 (g)	(5.005.133)	-	-	5.005.133	-	-	-	-
Uso Fondo Contingencia (d)	1.512.058	-	-	(1.512.058)	-	-	-	-
Variaciones empresas relacionadas	-	-	-	-	-	(89.255)	-	(89.255)
Capital viudas menor 45 años (h)	(3.000.000)	-	-	-	-	-	-	(3.000.000)
CM Fondo de reserva pension	-	-	-	-	35.445	-	-	35.445
Recuperación castigo extra. Circular N°2086 (a)	2.521	-	-	-	-	-	-	2.521
CM fondo contingencia	(407.040)	-	-	407.040	-	-	-	-
CMI ajuste fondo contingencia	44.157	-	-	(44.157)	-	-	-	-
Traspaso exceso inversión fondo contingencia (e)	12.191.589	-	-	(12.191.589)	-	-	-	-
Incremento Fondo de Pensión Adicional	(3.080.546)	-	-	-	3.080.546	-	-	-
Fondo Reserva Pensión Adicional	(1.432.460)	-	-	-	1.432.460	-	-	-
CM reserva revalorización fondos acumulados	3.820.820	-	-	-	-	-	-	3.820.820
Ajuste por revalorización activos fijos (i)	(2.477.810)	-	-	-	-	-	-	(2.477.810)
Excedente ejercicio 2012	-	-	-	-	-	-	22.971.185	22.971.185
Saldos al 31 de diciembre de 2012	166.227.306	-	4.866.688	24.065.233	6.236.268	(3.225.613)	22.971.185	221.141.067

Diciembre 2011	Fondos acumulados M\$	Reserva revalorización fondos acumulados M\$	Fondo reserva eventualidades M\$	Fondo de contingencia M\$	Fondo de reserva de pensión adicional	Otras reservas M\$	Excedente del ejercicio M\$	Total M\$
Saldos al 31 de diciembre de 2010	149.200.146	-	3.971.057	14.611.260	-	(2.804.994)	7.158.809	172.136.278
Traspaso resultado ejercicio 2010	7.158.809	-	-	-	-	-	(7.158.809)	-
Aumento de reserva de eventualidad (f)	(333.535)	-	333.535	-	-	-	-	-
Aumento de fondo contingencia (b)	-	-	-	6.003.101	-	-	-	6.003.101
Variaciones fondo contingencia (c)	(8.675.750)	-	-	8.675.750	-	-	-	-
Uso fondo contingencia (d)	-	-	-	(4.622.984)	-	-	-	(4.622.984)
Ajuste Fondo Contingencia Circular N° 2792 (g)	(1.380.115)	-	-	-	-	-	-	(1.380.115)
Variaciones empresas relacionadas	-	-	-	-	-	(89.363)	-	(89.363)
Cotización Devengada Circular N° 2744	18.591.305	-	-	-	-	-	-	18.591.305
Tasación Bienes Inmuebles C.SSS N° 2744	(14.994.082)	-	-	-	-	-	-	(14.994.082)
Ajuste Retasación Técnica Negativa Edificios	12.625	-	-	-	-	-	-	12.625
Recuperación castigo extraordinario Circular N° 2086 (a)	3.394	-	-	-	-	-	-	3.394
CM fondo contingencia	(569.839)	-	-	569.839	-	-	-	-
Traspaso exceso inversión fondo contingencia (e)	5.854.069	-	-	(5.854.069)	-	-	-	-
CM Fondo de Pensión Adicional	-	-	-	-	53.918	-	-	53.918
Fondo Reserva Pensión Adicional	(1.633.899)	-	-	-	1.633.899	-	-	-
CM reserva revalorización fondos acumulados	6.252.870	-	-	-	-	-	-	6.252.870
Traspaso Revalorización Depreciación Retasación Técnica	10.035	-	-	-	-	(10.035)	-	-
Traspaso Retasación Técnica Circular N° 2744	-	-	-	-	-	(231.966)	-	(231.966)
Excedente ejercicio 2011	-	-	-	-	-	-	18.143.180	18.143.180
Saldos al 31 de diciembre de 2011	159.496.033	-	4.304.592	19.382.897	1.687.817	(3.136.358)	18.143.180	199.878.161
Actualización 2.1%	3.349.417	-	90.396	407.041	35.444	(65.864)	381.007	4.197.441
Saldo actualizado para fines comparativos	162.845.450	-	4.394.988	19.789.938	1.723.261	(3.202.222)	18.524.187	204.075.602

Los cambios en el patrimonio durante cada ejercicio fueron los siguientes:

- Con fecha 17 de noviembre de 2003, la Superintendencia de Seguridad Social en la Circular N° 2086, ordenó efectuar el registro de un Castigo Extraordinario de deudas previsionales y no previsionales, permitiéndose su imputación, sólo por esa vez, en el Patrimonio de la Asociación.
- Con fecha 31 Agosto 2011 fue publicada la Ley N° 20532 que modifica Ley N° 20288 y N° 19969 y el Artículo sexto transitorio de la Ley N° 19578, prorrogando la vigencia de la cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador, hasta el 31 de Marzo del año 2014. El aumento en el fondo de contingencias por un monto de M\$7.497.181 para el año 2012 y de M\$6.003.101 (históricos) para el año 2011, corresponde al ingreso por cotización extraordinaria, equivalente a un 0,05% de las remuneraciones imponibles.
- Las variaciones en el Fondo de Contingencia por un monto de M\$5.520.786 para el año 2012 y de M\$8.675.750 (históricos) para 2011, comprende el 0,25% de IC (ingresos por cotización básica y adicional y por los intereses, reajustes y multas aplicado a las deudas derivadas de dichas cotizaciones), y la aplicación del ajuste de la diferencia resultante entre el GPE (Gasto pensión equivalente) y el GAP (Gasto ajustado de pensiones) anuales.
- El uso del Fondo de Contingencias corresponde a la aplicación de reajustes, agualdos y bonificaciones.

- La Asociación, de acuerdo a instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social, ajustó durante el ejercicio 2012 el valor patrimonial del Fondo de Contingencia en sus estados financieros anuales en el monto en que se haya excedido el 100% sobre el Gasto Ajustado de Pensiones. El traspaso de dicho exceso se efectuó desde el Fondo de Contingencias a los Fondos Acumulados por una cifra ascendente a M\$12.191.589 en el año 2012 y M\$5.854.069 en el año 2011, periodo en el cual la ley establecía ajustar sobre el monto en que haya excedido el 80% sobre el Gasto Ajustado de Pensiones.
- A partir de 1997, se constituyó el Fondo Reserva Eventualidades en base al 2% de los ingresos totales estimados, con cargo a los Fondos Acumulados en el patrimonio, el cual debe quedar respaldado con inversiones de fácil liquidación, las que se presentan en el rubro "Inversiones fondo reserva de eventualidades", en el activo circulante.
- Corresponde al incremento del fondo de contingencia de diciembre 2011, efectuado en 2012, por instrucción de la Superintendencia de Seguridad Social.
- La Asociación producto de la aplicación de la Circular N° 2897 del 07 de enero de 2013 procedió a reconocer, en acuerdo con la Superintendencia de Seguridad Social, M\$ 3.000.000 del impacto esperado por concepto de DS 285-Reservas stock pensiones vigentes de viudez menores de 45 años, esperando cumplir con el total requerido en un plazo no superior a 5 años.
- Corresponde a la revalorización a su valor razonable del inmueble, ubicado en Cardenio Avello N° 36 Concepción.

25. INTERESES, REAJUSTES Y MULTAS

La Asociación, registró por concepto de declaraciones sin pago y cotizaciones atrasadas en 2012 y 2011 los siguientes intereses, reajustes y multas:

	2012 M\$	2011 M\$
Intereses y reajustes:		
a) Por cotizaciones básicas y adicionales	1.033.843	445.091
b) Por cotizaciones extraordinarias	12.718	6.009
Multas:		
a) Por cotizaciones básicas y adicionales	948.267	1.039.167
b) Otras	4.517	5.515
Totales	1.999.345	1.495.782

26. RENTAS DE INVERSIONES

El resultado de las rentas por inversiones es el siguiente:

a) Rentas de inversiones

FONDO CONTINGENCIA		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
Bonos	728.286	547.096
Depósitos a plazo	62.695	70.145
Letras hipotecarias	74.724	98.618
PRBC	2.595	3.313
PRC Cero	3.434	3.278
Subtotales	871.734	722.450
Corrección Monetaria integral	6.726	-
Ajuste SSS	-	-
Totales	878.460	722.450

FONDO RESERVA DE EVENTUALIDADES		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
Bonos	138.473	93.305
Cupón PRC Cero	3.239	3.099
Depósitos a plazo	21.530	28.234
Letras hipotecarias	14.926	15.819
PRBC	902	1.451
Subtotales	179.070	141.908
Ajustes SSS	3.778	(20.490)
Corrección Monetaria integral	1.322	-
Totales	184.170	121.418

FONDO RESERVA DE PENSIONES		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
Bonos	1.464.940	1.134.510
Depósitos a plazo	16.038	15.766
Letras hipotecarias	120.039	167.244
PRBC	118.807	147.155
PRC Cero	9.989	13.078
Subtotales	1.729.813	1.477.753
Corrección Monetaria integral	13.652	-
Totales	1.743.465	1.477.753

FONDO RESERVA PENSIONES ADICIONAL		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
Bonos	188.129	22.385
Depósitos a plazo	27.166	11.407
Letras hipotecarias	3.078	-
CFM	1.391	-
Subtotales	219.764	33.792
Corrección Monetaria integral	1.002	-
Totales	220.766	33.792

	2012 M\$	2011 M\$
Total inversión fondo de contingencia, fondo reserva eventualidades, fondo reserva de pensiones y fondo reserva de pensiones adicional	3.000.381	2.375.903
Otros ajustes mayor valor SSS	3.778	(20.490)
Corrección Monetaria integral	22.702	-
Total Rentas de Inversión	3.026.861	2.355.413

b) Pérdidas de Inversión

FONDO CONTINGENCIA		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
Bonos	10.288	20.318
Letras hipotecarias	2.808	1.981
Depósitos a plazo	28	3.795
Provisión Pérdida La Polar	15.295	232.218
Corrección Monetaria integral	121	-
Totales	28.540	258.312

FONDO RESERVA DE EVENTUALIDADES		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
Bonos	299	3.046
Letras hipotecarias	257	531
Depósitos a plazo	362	1.924
Corrección Monetaria integral	9	-
Totales	927	5.501

FONDO RESERVA DE PENSIONES		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
Bonos	4.821	68.002
Letras hipotecarias	2.089	3.545
Depósitos a plazo	6.859	12.605
Provisión Pérdida La Polar	30.590	464.428
Corrección Monetaria integral	258	-
Totales	44.617	548.580

FONDO RESERVA PENSIONES ADICIONAL		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
Bonos	8.441	-
Depósitos a plazo	448	565
Corrección Monetaria integral	(9)	-
Totales	8.880	565
Total Pérdidas de Inversión	82.964	812.958

a) OTRAS RENTAS DE INVERSIONES		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
De inversiones financieras	1.879.508	1.213.743
Otros intereses	1.726	1.603
Totales	1.881.234	1.215.346

b) OTRAS PÉRDIDAS DE INVERSIONES		
Tipo de Instrumento	2012 M\$	2011 M\$
De inversiones financieras	24.398	11.975
Totales	24.398	11.975

27. PRESTACIONES MEDICAS

La composición de este rubro al 31 de diciembre de 2012 y 2011, es la siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Sueldos	19.726.480	19.719.052
Bonos y comisiones	916.854	808.342
Gratificación y participación	710.707	789.284
Otras remuneraciones (*)	967.006	2.846.309
Sub-total remuneración	22.321.047	24.162.987
Indemnización años de servicio	2.797.291	343.774
Honorarios	764.778	52.569
Viáticos	33.984	39.833
Capacitación	3.520	51.214
Otros estipendios	24.905	29.547
Sub-total gastos en personal	3.624.478	516.937
Total general gasto en remuneraciones	25.945.525	24.679.924
Insumos médicos	199.856	193.403
Instrumental clínico	3.841.713	3.565.547
Medicamentos	3.131.074	3.169.422
Prótesis y aparatos ortopédicos	2.080.072	1.729.431
Examen complementario	-	-
Traslado de pacientes	697.946	734.710
Atención otras instituciones	30.350.302	22.095.701
Mantenimiento y reparación	1.272.174	1.335.736
Servicios generales	14.846.674	11.802.625
Consumos básicos	1.479.819	1.830.755
Otros gastos:		
1. Mantenimiento Software Institucional	29.859	474.815
2. Construcción bienes raíces	204.501	498.317
3. Arriendos	133.952	208.524
4. Organización eventos	78.261	112.806
5. Seguros	169.934	128.298
Otros	3.695.730	2.449.586
Depreciación	4.089.914	5.681.547
Gastos indirectos	5.193.663	3.718.089
Totales	97.440.969	84.409.236

(*) Para el año 2011 Incluye indemnizaciones y plan de retiro voluntario por \$1.654 millones.

28. PRESTACIONES PREVENTIVAS DE RIESGOS

La composición de este rubro al 31 de diciembre de 2012 y 2011, es la siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Sueldos	14.492.047	12.337.225
Bonos y comisiones	891.722	682.413
Gratificación y participación	528.517	422.577
Otras remuneraciones (*)	748.248	4.467.400
Sub-total remuneración	16.660.534	17.909.615
Indemnización años de servicio	1.065.751	220.787
Honorarios	142.775	15.965
Viáticos	80.833	116.492
Capacitación	133.149	39.734
Otros estipendios	6.534	9.708
Sub-total gastos en personal	1.429.042	402.686
Total general gasto en remuneraciones	18.089.576	18.312.301
Insumos para exámenes preventivos	-	-
Asesorías	368.386	321.996
Publicaciones	1.993	11.407
Material de apoyo	1.862.221	661.953
Estudios externos	-	-
Organización de eventos	516.220	364.232
Mantenimiento y reparación	380.209	127.009
Servicios generales	1.348.035	711.072
Consumos básicos	376.356	531.088
Otros gastos:		
1. Movilizaciones	148.085	62.730
2. Gastos capacitación	3.676.905	863.689
3. Arriendos	52.635	92.013
4. Servicios y suministros de importación	36.617	75.418
5. Material informática	14.745	34.918
Otros	2.555.517	1.742.402
Depreciación	1.322.790	1.766.368
Gastos indirectos	6.072.060	6.202.078
Totales	36.822.350	31.880.674

(*) Para el año 2011 Incluye indemnizaciones y plan de retiro voluntario por \$3.216 millones.

29. (A) ADMINISTRACION

La composición de este rubro al 31 de diciembre de 2012 y 2011, es la siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Sueldos	7.595.304	10.072.412
Bonos y comisiones	432.291	405.853
Gratificación y participación	291.358	454.261
Otras remuneraciones (*)	324.937	5.497.876
Sub-total remuneración	8.643.890	16.430.402
Indemnización años de servicio	256.850	190.949
Honorarios	18.002	-
Viáticos	190.743	100.555
Capacitación	299.072	32.023
Otros estipendios	13.913	16.342
Sub-total gastos en personal	778.580	339.869
Total general gasto en remuneraciones	9.422.470	16.770.271
Marketing	1.239.033	488.312
Publicaciones	159.846	29.305
Estudios externos	-	-
Mantenimiento y reparación	1.219.370	1.158.335
Servicios generales	1.436.532	1.980.448
Consumos básicos	1.023.995	938.295
Materiales de oficina	26.504	19.490
Serv. Suministro e imp	212.042	256.351
Aportes a terceros	194.801	242.095
Otros gastos:		
1. Asesorías	135.562	2.585.440
2. Mantenimiento software institucional	59.535	1.185.422
3. Recaudación electrónica	1.225.507	1.166.884
4. Organización y eventos	657.923	685.705
5. Artículos difusión	521.732	443.361
Otros	2.656.158	629.661
Depreciación	1.738.790	2.649.506
Totales	21.929.800	31.228.881

(*) Para el año 2011 Incluye indemnizaciones y plan de retiro voluntario por \$4.135 millones.

29. (B) FUNCIONES TECNICAS

La composición de este rubro al 31 de diciembre de 2012 y 2011, es la siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Sueldos	269.042	281.885
Bonos y comisiones	8.912	8.880
Gratificación y participación	9.940	4.403
Otras remuneraciones (*)	12.415	212.627
Sub-total remuneración	300.309	507.795
Indemnización años de servicio	124.987	5.257
Honorarios	-	-
Viáticos	121	870
Capacitación	-	3.877
Otros estipendios	630	294
Sub-total gastos en personal	125.738	10.298
Total general gasto en remuneraciones	426.047	518.093
Estudios externos		
Mantenimiento y reparación	172	1.194
Servicios generales	24.229	15.487
Consumos básicos	-	778
Materiales de oficina	878	980
Otros gastos:		
1. Mantenimiento Software	-	130.687
2. Formularios e impresiones	1029	2.517
3. Microfilmaciones	966	4.014
4. Servicios y suministros de Importación	4.956	3.994
Otros	37.625	62.398
Depreciación	251.689	299.431
Gastos indirectos	566.382	539.612
Totales	1.313.973	1.579.185

(*) Para el año 2011 Incluye indemnizaciones y plan de retiro voluntario por \$184 millones.

30. VENTAS DE SERVICIOS A TERCEROS

Los ingresos por ventas a terceros son los siguientes:

Concepto	2012 M\$	2011 M\$
Prestaciones médicas a particulares	24.999.939	26.748.831
Convenios intermutuales	7.574	59.868
Otras prestaciones de servicios	1.803.903	1.798.225
Totales	26.811.416	28.606.924

31. ESTIPENDIOS DEL DIRECTORIO

El detalle de las remuneraciones pagadas a cada miembro del Directorio en los años 2012 y 2011, es el siguiente:

Nombre del Director	2012 M\$	2011 M\$
Freddy Fritz Chacón	2.176	2.163
Jorge Mátetic Riestra	194	863
José Moreno Aguirre	-	345
Víctor Riveros Infante	2.267	2.163
Fernán Gazmuri Plaza	2.084	2.163
Mario Pinto Riveros	-	863
Fernando Agüero	183	173
Fabio Valdes	194	345
Eduardo Castillo	1.975	-
Andrés Santa Cruz	2.267	1.115
Elizabeth Tapia	2.267	1.115
Alejandro Covarrubias	93	-
Pablo Bosch	-	1.115

32. (A) OTROS INGRESOS / EGRESOS OPERACIONALES

La composición de estos rubros en los años 2012 y 2011, es la siguiente:

A.1 OTROS INGRESOS		
Concepto	2012 M\$	2011 M\$
Recuperación Ley N° 18490 (SOAP)	1.369.447	2.261.316
Recuperación EDI provisional	992.044	974.771
Totales	2.361.491	3.236.087

A.2 OTROS EGRESOS		
Concepto	2012 M\$	2011 M\$
Aguinaldo navidad	180.191	-
Aguinaldo fiestas patrias	148.821	152.309
Aguinaldo retroactivo	19.581	10.971
Fondos indemnización (*)	7.804.559	-
Otros	5.244	260.622
Totales	8.158.396	423.902

(*) Al 31 de diciembre del 2012, se procedió a constituir una provisión del 50% de la deuda de los Fondos de indemnización con la Asociación.

32. (B) OTROS INGRESOS / EGRESOS NO OPERACIONALES

La composición de estos rubros en los años 2012 y 2011, es la siguiente:

B.1 OTROS INGRESOS NO OPERACIONALES		
Concepto	2012 M\$	2011 M\$
Ingresos deportes y recreación	18.929	20.839
Arriendos	1.207.558	1.228.745
Intereses mayor plazo	36.607	29.431
Otros ingresos no operacionales	785.973	824.335
Reembolso gastos administrativos	-	63.968
Ingreso Venta Inversalud	-	471.087
Recuperación EDI	2.779.437	1.416.243
Totales	4.828.504	4.054.648

B.2 OTROS EGRESOS NO OPERACIONALES		
Concepto	2012 M\$	2011 M\$
Egresos deportes y recreación	44.782	265.877
Deuda incobrable estimada venta servicios a terceros	4.924.485	5.105.741
Pérdidas Empresas relacionadas Sorema e Imágenes 2001	59.430	-
Pérdidas por crédito fiscal no recuperado	239.496	-
Otros	205.936	163.555
Totales	5.474.129	5.535.173

33. TRANSACCIONES CON ENTIDADES Y PERSONAS RELACIONADAS

La Asociación Chilena de Seguridad no ha mantenido transacciones con entidades y personas relacionadas durante el año 2012 y 2011, con excepción de las que originaron los saldos mencionados en la Nota 9.

34. CONTINGENCIAS Y COMPROMISOS

La Asociación se encuentra involucrada en varios juicios y reclamaciones, derivados del curso normal de sus operaciones, los cuales al 31 de diciembre de 2012 representan un monto reclamado de M\$8.215.234 (M\$6.128.955 al 31 de diciembre de 2011). Al respecto de estos juicios una parte (M\$6.603.455 en 2012 y M\$3.959.841 en 2011) se encuentra asegurada y la otra parte, de acuerdo a información de los abogados de la Asociación, no se espera tenga un efecto importante en su situación financiera y resultados de sus operaciones futuras.

35. INGRESOS FINANCIEROS PERCIBIDOS

Al 31 de diciembre de 2012 y 2011 los ingresos financieros percibidos son los siguientes:

	2012 M\$	2011 M\$
Origen de los ingresos		
De inversiones fondo reserva de pensiones	1.375.724	894.514
De inversiones fondo reserva de eventualidades	71.004	170.945
De inversiones fondo de contingencias	429.375	539.061
De inversiones fondo de pensiones adicional	157.332	-
Otros ingresos financieros	2.182	1.216
Dividendos recibidos de empresas relacionadas	1.416.352	1.993.262
Depósitos a plazo	1.763.302	814.243
Totales	5.215.271	4.413.241

36. OTROS INGRESOS PERCIBIDOS / OTROS EGRESOS EFECTUADOS OPERACIONALES

La composición de otros egresos de actividades de la operación en los años 2012 y 2011 es la siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Pago de aguinaldo a pensionados	350.058	346.614
Incremento inversión fondo reserva eventualidades	277.750	-
Pago de seguros	179.692	551.788
Pago de participación	-	1.845.261
Egresos por funciones técnicas	1.315.490	1.601.407
Totales	2.122.990	4.345.070

37. OTRAS FUENTES DE FINANCIAMIENTO / OTROS DESEMBOLSOS POR FINANCIAMIENTO

La Asociación no presenta otras fuentes u otros desembolsos de financiamiento.

38. OTROS INGRESOS DE INVERSIÓN / OTROS DESEMBOLSOS DE INVERSIÓN

No existen ingresos ni egresos que representen un 3% o más del total de ingresos o egresos, respectivamente por este concepto.

39. OTRAS CONSIDERACIONES AL ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO

No existen actividades de financiamiento o inversión que generen flujos futuros de efectivo.

40. GASTOS EN PENSIONES

El costo de pensiones se compone de lo siguiente:

	2012 M\$	2011 M\$
Gasto normal	14.902.449	14.098.456
Gasto por incremento extraordinario de pensiones	1.396.518	1.428.542
Gasto total del ejercicio	16.298.967	15.526.998

41. CUENTAS INCOBRABLES ESTIMADAS

El detalle de las estimaciones de deudas incobrables es el siguiente:

Año 2012	Generadas en el ejercicio M\$	Recuperadas en el ejercicio M\$	Total M\$
De deudores provisionales	1.986.709	992.044	994.665
De ventas de servicios a terceros	4.924.485	2.779.437	2.145.048
De deudores varios	-	-	-
Otros	-	-	-
Totales	6.911.194	3.771.481	3.139.713

Año 2011	Generadas en el ejercicio M\$	Recuperadas en el ejercicio M\$	Total M\$
De deudores provisionales	1.796.789	974.771	822.018
De ventas de servicios a terceros	5.105.741	1.416.243	3.689.498
De deudores varios	-	-	-
Otros	-	-	-
Totales	6.902.530	2.391.014	4.511.516

42. EXIGENCIA DE INVERSIONES DE RESPALDO DEL FONDO DE CONTINGENCIA

	2012 M\$	2011 M\$
Fondo de contingencia (23040)	24.065.233	19.789.938
Cotizaciones extraordinarias declaradas y no pagadas (menos)	(85.816)	(39.206)
Obligación de invertir último mes	23.979.417	19.750.732

43. CRITERIOS DE APLICACIÓN CIRCULAR N° 2744.

Con fecha 12 de julio de 2011 la Superintendencia de Seguridad Social en Circular N° 2744 ha instruido reflejar en los presentes estados financieros la valorización de los bienes inmuebles a valor justo y el reconocimiento de cotizaciones devengadas al 31 de diciembre de 2011.

44. HECHOS POSTERIORES.

Entre el 1 de enero de 2013, y la fecha de emisión de los presentes estados financieros (28 de febrero 2013), no han ocurrido hechos que pudieran tener un efecto significativo en las cifras presentadas en ellos.

45. ADOPCIÓN DE NUEVAS NORMAS CONTABLES.

Como es de público conocimiento, el país está comprometido a desarrollar un plan de convergencia para adoptar integralmente las Normas Internacionales de Información Financiera de Chile – NIFCH (IFRS, según su sigla en inglés). En conformidad con lo establecido sobre esta materia por el Colegio de Contadores y la Superintendencia de Seguridad Social a través de las Circulares N° 2695 y N° 2801 de fechas, 12 de noviembre 2010 y 11 de enero 2012 respectivamente, la Asociación Chilena de Seguridad adoptará estas nuevas normas a contar del 1° de enero de 2013. Producto de lo anterior, se originarán cambios sobre los saldos patrimoniales al 1° de enero de 2013 y se afectará la determinación de los resultados para los ejercicios futuros porque deberán presentarse de acuerdo con la nueva normativa los que así determinados, pueden diferir de los aquí presentados.

En el marco del referido plan, la Asociación Chilena de Seguridad ha presentado sus estados financieros de 2012, bajo principios de contabilidad generalmente aceptados en Chile y normas de la Superintendencia de Seguridad Social.

46. ANTICIPO DE AJUSTES BAJO NUEVAS NORMAS CONTABLES

De acuerdo con lo señalado por la Circular N° 2897, de fecha 7 de enero de 2013 e instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social, la Asociación ha optado por anticipar el registro de ciertos ajustes bajo las nuevas normas contables emitidas por esa entidad por un monto total de M\$7.988.245.

El reconocimiento anticipado de dicho cambio fue registrado en el estado de resultados 2012 por M\$4.998.295 y en Patrimonio, en la línea Fondos Acumulados por M\$3.000.000.

El detalle de dichos ajustes es el siguiente:

Concepto	Saldo M\$	Efecto en Resultado del ejercicio M\$	Efecto en Patrimonio (Fondos Acumulados) M\$
Reservas por prestaciones médicas por otorgar de corto y largo plazo	(3.935.079)	(3.935.079)	-
Reserva pos subsidio por pagar corto plazo	(883.085)	(883.085)	-
Reserva por indemnizaciones por pagar corto plazo	120.080	120.080	-
Reserva de siniestros ocurridos y no reportados de corto y largo plazo	(300.161)	(300.161)	-
Capital viudas menor 45 años	(3.000.000)	-	(3.000.000)
Totales	(7.998.245)	(4.998.245)	(3.000.000)

A su vez durante el ejercicio año 2013, la Asociación deberá reconocer los siguientes ajustes, los cuales se realizarán según instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social:

- a) En cuentas del patrimonio año 2013, se procederá a reconocer la cuota correspondiente, por concepto de “DS 285 - Reservas stock pensiones vigentes a viudas menores de 45 años” originado por cambio en la regulación (las pensiones a viudas menores a 45 años serán vitalicias). El monto final a impactar, estará definido por el valor justo más razonable que se estime, durante el último trimestre del 2013 (\$ 3.750 millones a valor actual)
- b) El mayor monto entre, el 25% ó 1/15 del impacto total esperado por concepto de: “DS 97 – Cambio en Tasa de Descuento de las reservas de pensiones de un 6% actual a un 4% y Actualización de las Tablas de Mortalidad, al año 2006”, explicado por modificación en la tasa de descuento de flujos y cambio de las tablas actuariales actualmente utilizadas. A esta fecha, el monto total requerido alcanza a \$ 20.299 millones.
- c) El impacto total esperado por concepto de: “Beneficios post-empleo y otros beneficios, relacionados al Fondo Nacional de Indemnizaciones y al Fondo Nacional de Jefaturas”, que a esta fecha alcanza a un monto total estimado de \$ 12.753 millones.

Anexo 2

Glosario de términos

Accidente del trabajo: Toda lesión que un trabajador sufra a causa o con ocasión de su trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Se consideran también como accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión de sus cometidos gremiales.

Activo circulante: En ocasiones “capital circulante”. Suma de los activos disponibles (financieros, deudores y existencias).

Activo fijo total: Incluye todos los bienes que han sido adquiridos para usarlos en la operación social y sin propósito de venderlos o ponerlos en circulación.

Activos totales: Representa la suma total de los rubros del activo de la empresa.

Accidentes de trayecto: Accidentes ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores.

Balance general: Denominado también estado de situación financiera. Se trata de un documento que muestra el valor y la naturaleza de los recursos económicos de una empresa, así como los intereses conexos de los acreedores y la participación de los dueños en una fecha determinada.

Bono: Activo de renta fija pagadero al portador, en el cual va estipulado el valor que debería pagar quien emitió el título, al cumplirse la fecha de su vencimiento. Genera intereses sobre el valor nominal, que se pagan de la forma en que se ha definido en el contrato.

Chiller-Bomba de calor: Es un equipo que se utiliza para enfriar el agua o, en conjunto con una bomba de calor, sirve para calentarla. El agua fría o caliente es utilizada en el sistema de climatización (Aire acondicionado o calefacción).

Cuarto estado financiero: Es una mirada diferente de los resultados de una empresa, busca principalmente demostrar el valor que la empresa genera, el valor que agrega a la sociedad definido de una manera específica y, muestra en vez de una última línea de utilidad, cómo se distribuye el valor generado entre los seis principales grupos de interés o *stakeholders* con los que interactúa una empresa.

Enfermedad profesional: Es aquella causada de manera directa por el ejercicio o desempeño de la profesión o trabajo que realiza una persona, y que le produce algún grado de incapacidad o muerte.

Ingresos operacionales: Suma de las cotizaciones percibidas, los reajustes y multas por no pago de éstas, las rentas sobre las inversiones y otros ingresos generados durante el período cubierto por el estado de resultados.

Ingreso total: Suma de los ingresos operacionales anteriores, las ventas de servicios complementarios y las utilidades percibidas por la participación en empresas relacionadas.

Leverage: Uso del endeudamiento para financiar una operación. Se refiere a la utilización de dinero tomado en préstamo para aumentar el propio poder adquisitivo en el momento de realizar una operación.

Liquidez: Es la mayor o menor facilidad que tiene el tenedor de un título o un activo para transformarlo en dinero en cualquier momento.

Pasivo a largo plazo: Son obligaciones de la empresa que serán liquidadas en plazos superiores a un año a partir de la fecha de los estados financieros. En el caso de la ACHS éste está constituido principalmente por la reserva de capitales representativos, respaldo para el pago de pensiones futuras.

Pasivo circulante total: Obligaciones contraídas por la empresa que serán liquidadas dentro del plazo de un año a contar de la fecha de los estados financieros.

Patrimonio: Es el valor líquido del total de los bienes de una persona o una empresa. Contablemente es la diferencia entre los activos de una persona, sea natural o jurídica y los pasivos contraídos con terceros.

Panel o colector solar: Es un dispositivo que aprovecha la energía de la radiación solar, para calentar agua sanitaria.

Resultado no operacional: Constituido por aquellas partidas que por convención se definen desligadas de la operación del negocio propiamente tal. Este resultado incluye ingresos y costos fuera de la explotación y además la corrección monetaria.

Resultado operacional: Constituido por el agregado de aquellas partidas relativas a la operación del negocio y que incluye los ingresos y costos de explotación y los gastos de administración, aquellos en prevención, prestaciones económicas y prestaciones médicas.

Tasa de accidentabilidad: Es el cociente entre el número de accidentes del trabajo ocurridos en un año, y el número promedio de trabajadores dependientes del mismo período, multiplicado por 100. El resultado debe expresarse en términos porcentuales.

Tasa de siniestralidad por Incapacidades temporales: Es el cociente entre el total de días perdidos debido a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en un período anual y el promedio anual de trabajadores, multiplicado por cien y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

Tasa de siniestralidad por invalideces y muertes: Es la que se determina conforme al siguiente procedimiento.

1.- A cada incapacidad se le asignará según su grado de invalidez, el valor que le corresponda según la siguiente tabla:

GRADO DE INVALIDEZ	VALOR
15,0% a 25,0%	0,25
27,5% a 37,5%	0,50
40,0% a 65,0%	1,00
70,0% o más	1,50
Gran invalidez	2,00

2.- Por la muerte corresponderá el valor 2,50.

3.- La suma de los valores correspondientes a todas las incapacidades de cada Período Anual se multiplicará por cien y se dividirá por el promedio anual de trabajadores y se expresará con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco. Este cociente se denominará Factor de invalideces y muertes.

4.- Al promedio de Factores de invalideces y muertes de los años considerados en el período de evaluación, expresado con dos decimales y ajustado a la centésima más próxima en los términos señalados en la letra h), corresponderá el valor que se denominará Tasa de siniestralidad por invalideces y muertes, señalado en la siguiente tabla:

PROMEDIO DE FACTORES DE INVALIDECES Y MUERTES	TASA DE SINIESTRALIDAD POR INVALIDECES Y MUERTES
0,00 A 0,10	0
0,11 A 0,30	35
0,31 A 0,50	70
0,51 A 0,70	105
0,71 A 0,90	140
0,91 A 1,20	175
1,21 A 1,50	210
1,51 A 1,80	245
1,81 A 2,10	280
2,11 A 2,40	315
2,41 A 2,70	350
2,71 Y MÁS	385

Tasa de siniestralidad total: Es la suma de la Tasa promedio de siniestralidad por incapacidades temporales y la Tasa de siniestralidad por invalideces y muertes.

Anexo 3 Información complementaria

1. DIETA DEL DIRECTORIO

Nombre del Director	RUT	Cargo	M\$
Fernán Gazmuri Plaza	4.461.192-9	Presidente del Directorio y Representante de las Empresas.	2.084
Andrés Santa Cruz López	7.033.811-4	Vicepresidente del Directorio y Representante de las Empresas.	2.267
Eduardo Castillo García	6.967.365-1	Representante de las Empresas.	1.975
Freddy Fritz Chacón	6.040.792-4	Representante de los Trabajadores.	2.176
Víctor Riveros Infante	7.165.332-3	Representante de los Trabajadores.	2.267
Elizabeth Tapia Fuentes	7.981.175-0	Representante de los Trabajadores.	2.267
Jorge Mátetic Riestra	3.630.827-3	Director Suplente, representante de las Empresas.	194
Fernando Agüero Garcés	4.102.626-K	Director Suplente, representante de las Empresas.	183
Fabio Valdés Correa	5.169.571-2	Director Suplente, representante de las Empresas.	194
Alejandro Covarrubias Acevedo	9.093.152-0	Director suplente, representante de los Trabajadores.	93
Maria Angélica Acevedo Saavedra	8.008.136-7	Director suplente, representante de los Trabajadores.	0
Total 2012			13.700







2. PRINCIPALES EJECUTIVOS

Nombre del gerente	Profesión	Cargo
Cristobal Prado Fernández	Ingeniero Comercial	Gerente General
Julio Henriquez Banto	Ingeniería Comercial	Gerente Administración, Finanzas y Control de Gestión
Sebastian Reyes Glofka	Ingeniero Comercial	Gerente Estrategia y Desarrollo, Comercial
Marcela Bravo Puldain	Ingeniero Comercial	Gerente de Asuntos Corporativos
Andrés Herrero Bofill	Ingeniero Civil Industrial	Gerente Salud
Santiago Venegas Díaz	Ingeniero Civil Industrial	Gerente Hospital del Trabajador
José Luis Fernández	Contador Auditor	Contraloría
Alfredo Grasset Martínez	Abogado	Fiscal
Raúl Lagos Santis	Ingeniero Comercial	Gerente Personas
Patricio Lucero Chilovitis	Ingeniero Civil Industrial	Gerente de Red
Edgar Altamirano Campos	Ingeniero Forestal	Gerente Zona Norte
Rodrigo Munita Necochea	Ingeniero Forestal	Gerente Zona Centro Norte
Patricia Alvarado Paiva	Médico Cirujano	Gerente Zona Metropolitana Norte (Interino)
Juan Pablo Acevedo	Ingeniero Civil Industrial	Gerente Zona Metropolitana Sur y VI
Sergio Valenzuela Acevedo	Ingeniero Forestal, Experto Profesional en Prevención de Riesgos	Gerente Zona Sur (Interino)
Arturo Aguilera Catalán	Ingeniero Comercial	Gerente Zona Austral

3. INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS

3.1. DOTACION LABORAL POR SEXO Y ZONA, AÑO 2012

ROTACIÓN LABORAL²

		MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYOR DE 50 AÑOS	PORCENTAJE ROTACIÓN GÉNERO	TOTALES POR ZONA
ZONA NORTE						
	HOMBRES	0,19%	0,50%	0,21%	0,90%	1,81%
	MUJERES	0,26%	0,54%	0,10%	0,91%	
ZONA CENTRO NORTE						
	HOMBRES	0,28%	0,50%	0,21%	0,99%	1,87%
	MUJERES	0,24%	0,56%	0,09%	0,88%	
ZONA METROPOLITANA NORTE						
	HOMBRES	0,38%	1,01%	0,24%	1,63%	3,25%
	MUJERES	0,51%	0,99%	0,12%	1,62%	
ZONA METROPOLITANA SUR						
	HOMBRES	0,46%	1,25%	0,53%	2,24%	4,71%
	MUJERES	0,85%	1,26%	0,35%	2,47%	
ZONA SUR						
	HOMBRES	0,25%	1,56%	0,53%	2,34%	3,71%
	MUJERES	0,34%	0,75%	0,28%	1,37%	
ZONA AUSTRAL						
	HOMBRES	0,12%	0,41%	0,12%	0,65%	1,38%
	MUJERES	0,26%	0,34%	0,13%	0,74%	
HOSPITAL DEL TRABAJADOR						
HT	HOMBRES	0,34%	0,85%	0,35%	0,65%	1,38%
	MUJERES	1,54%	1,72%	0,63%	0,74%	
CASA CENTRAL						
CC	HOMBRES	0,85%	1,93%	0,90%	3,68%	6,37%
	MUJERES	0,76%	1,51%	0,41%	2,69%	
TOTALES POR EDAD		7,65%	15,69%	5,19%		
ROTACIÓN TOTAL		28,50%				

² Esta división por zonas entró en vigencia en el año 2012, es por este motivo que no se consideran en este cuadro datos de años anteriores.

3.2. DOTACION LABORAL POR GENERO Y TIPO DE CONTRATO

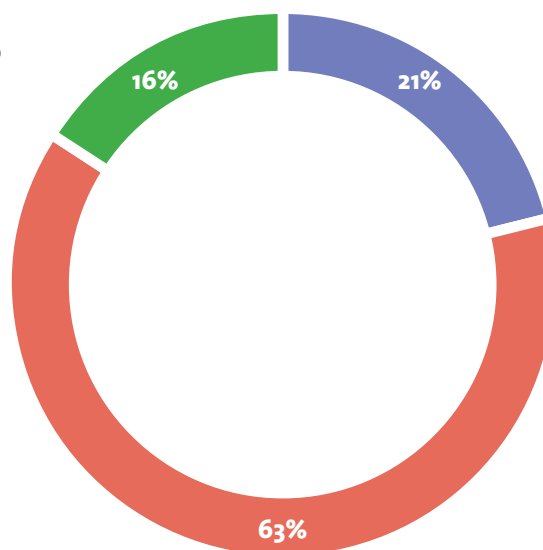
Colaboradores por tipo de contrato	2010		2011		2012	
	Indefinido	Plazo fijo	Indefinido	Plazo fijo	Indefinido	Plazo fijo
Hombres	1.662	75	1.529	276	1.499	59
Mujeres	1.892	243	1.824	98	1.941	104
Totales	3.554	318	3.353	374	3.440	163

3.3. DOTACION LABORAL POR EDAD

Menos de 30			Entre 30 y 50			Sobre 50		
2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
490	483	732	2.194	2.121	2.171	870	749	537

DOTACION LABORAL POR EDAD AÑO 2012

● Menos de 30 ● Entre 30 y 50 ● Sobre 50



3.4. NIVEL DE FORMACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA ACHS

Nivel de formación	Menos de 30			Entre 30 y 50			Sobre 50			Resumen 2012	
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	Total por nivel de formación	% total de categoría
Básica Incompleta	-	-	-	2	1	1	1	-	-	1	0%
Básica Completa	-	-	-	1	1	-	15	11	4	4	0,1%
Media Incompleta	-	-	1	6	5	2	11	7	5	8	0,2%
Media Completa	31	26	33	279	236	166	165	139	73	272	7,9%
Técnica/comercial incompleta	3	6	3	6	6	8	1	1	-	11	0,3%
Técnica/comercial completa	81	70	66	651	605	456	180	157	117	639	18,6%
Técnica/superior incompleta	1	3	5	-	-	2	-	-	-	7	0,2%
Técnica/superior completa	113	118	183	113	117	163	13	15	14	360	10,5%
Profesional incompleta	-	1	3	2	2	4	-	-	-	7	0,2%
Profesional completa	17	27	46	60	75	101	3	5	7	154	4,5%
Universitaria incompleta	7	8	10	21	17	14	13	9	4	28	0,8%
Universitaria completa y Postgrado	237	224	382	1.053	1.056	1.254	468	405	313	1.949	56,7%
Totales por Edad	490	483	732	2.194	2.121	2.171	870	749	537	3.440	100%

Se considera colaboradores con contrato indefinido

3.5. ROTACION LABORAL

Rotación laboral ²		Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayor de 50 años	Porcentajes	
		2012	2012	2012	Rotación por género	Totales por zona
HT	Hombres	0,34%	0,85%	0,35%	1,54%	5,44%
	Mujeres	1,54%	1,72%	0,63%		
Casa central	Hombres	0,85%	1,93%	0,90%	3,68%	6,37%
	Mujeres	0,76%	1,51%	0,41%		
Zona Norte	Hombres	0,19%	0,50%	0,21%	0,90%	1,81%
	Mujeres	0,26%	0,54%	0,10%		
Zona Centro-norte	Hombres	0,28%	0,50%	0,21%	0,99%	1,87%
	Mujeres	0,24%	0,56%	0,09%		
Zona Metropolitana Norte	Hombres	0,38%	1,01%	0,24%	1,63%	3,25%
	Mujeres	0,51%	0,99%	0,12%		
Zona Metropolitana Sur	Hombres	0,46%	1,25%	0,53%	2,24%	4,71%
	Mujeres	0,85%	1,26%	0,35%		
Zona Sur	Hombres	0,25%	1,56%	0,53%	2,34%	3,71%
	Mujeres	0,34%	0,75%	0,28%		
Zona Austral	Hombres	0,12%	0,41%	0,12%	0,65%	1,38%
	Mujeres	0,26%	0,34%	0,13%		
Totales por edad		7,65%	15,69%	5,19%		
ROTACION TOTAL		28,50%				

² Esta división por zonas entró en vigencia en el año 2012, es por este motivo que no se consideran en este cuadro datos de años anteriores.

3.6. ROTACION TOTAL POR GENERO Y RANGO DE EDAD, POR AÑO

		Menos de 30 años			Entre 30 y 50 años			Mayor de 50 años		
		2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Total anual	Hombres	0,84%	1,76%	2,87%	2,18%	3,33%	8,01%	0,63%	2,25%	3,07%
	Mujeres	1,96%	2,09%	4,78%	2,43%	3,43%	7,68%	0,45%	1,24%	2,12%
Totales		2,80%	3,85%	7,65%	4,61%	6,76%	15,69%	1,08%	3,49%	5,19%

3.7. CONTRATACIONES, POR GENERO Y RANGO DE EDAD, POR AÑO

Rango de edad	2010		2011		2012	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30	50	121	81	101	162	273
Entre 30 y 50	83	89	90	86	284	271
Más de 50	6	6	9	6	13	9
Total por género	139	216	180	193	459	553
Total por año	355		373		1.012	

Se considera colaboradores contratados el año respectivo y con contrato indefinido

3.8. EGRESOS DE COLABORADORES, POR GENERO Y RANGO DE EDAD

A nivel país	Egresos					
	2010		2011		2012	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 30	10	18	37	39	33	52
Entre 30 y 50	72	84	133	144	261	251
Más de 50	39	26	142	77	196	135
Total por género	121	128	312	260	490	438
Total por año	249		572		928	

Se considera egreso de colaboradores en el año respectivo y con contrato indefinido

4. CONSULTA A GRUPOS DE INTERES

Entidades representadas en el proceso de consulta.

Stakeholder	Entidades representadas
Autoridades	• Sistemas de Empresas Públicas.
Clientes: Grandes empresas y Pymes	• Caja de Compensación La Araucana
	• Edina
	• Servicio de Salud Metropolitano
	• Alquimed
	• Automotora Mafer
	• Clínica Las Condes
	• Masisa, Metrogas
	• Carlos Bolomey.
Asociaciones gremiales y empresariales	• CNC
	• Sofofa
	• Cámara de Comercio de Santiago (CCS)
	• Sonami
	• Conupia
	• Hoteleros de Chile
ONG y expertos en RSE	• Pacto Global
	• Mujeres empresarias
	• Acción RSE
	• Vincular
	• Expertos RSE de Laboratorio Bago
	• Sodimac
	• Telefónica
	• Sofofa
	• Cámara de Comercio de Santiago (CCS)
	• Caja de Compensación la Araucana
	• Fundación Descúbreme
	• Deloitte
	• Lipigas
Organizaciones Sindicales y comités paritarios	• Municipalidad de Maipú
	• Viña Casals de Gorch
	• Junji
	• Prosegur
Colaboradores ACHS	• Representantes de trabajadores y ejecutivos de las diferentes áreas de ACHS y Hospital de Trabajador
Proveedores	• Garmendia
	• Novartis
	• Laboratorio Chile
	• Laboratorio Bionet
	• Clínicas Regionales
	• Hospitalia
	• Madecom
	• Covidien
	• Comercial LBF

Anexo 4

Tabla de contenidos GRI

INDICADOR	DESCRIPCIÓN INDICADOR	PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	PÁGINA
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	-	6-7, 8-11
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	-	137
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
2.1	Nombre de la organización.	-	28
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	-	28
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	-	30, 146
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	-	30, solapa
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	-	La ACHS opera solo en Chile.
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	-	28, 147
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	-	33
2.8	Dimensiones de la organización informante, incluido: <ul style="list-style-type: none"> • Número de empleados. • Ventas netas (para organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para organizaciones del sector público). • Capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio. 	-	4-5
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización	-	149
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	-	44

INDICADOR	DESCRIPCIÓN INDICADOR	PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	PÁGINA
PARÁMETROS DE LA MEMORIA			
3-1	Período cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario).	-	12
3-2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).	-	12
3-3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	-	12
3-4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.	-	Solapa
3-5	Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido: <ul style="list-style-type: none"> • Determinación de la materialidad. • Prioridad de los aspectos incluidos en la memoria. • Identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la memoria. 	-	14
3-6	Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el Protocolo sobre la Cobertura de la memoria 25 de GRI, para más información.	-	12
3-7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	-	12
3-8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	-	12
3-9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	-	12
3-10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión.	-	16
3-11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	-	16
3-12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria. Identifica los números de página o enlaces Web donde se puede encontrar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia y análisis, 1.1–1.2. • Perfil de la organización, 2.1–2.8. • Parámetros. 	-	199-204
3-13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la Memoria.	-	12

INDICADOR	DESCRIPCIÓN INDICADOR	PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	PÁGINA
GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	-	50-57
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	-	48
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y género de los miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	-	48
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	-	58
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	-	48
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	-	49
4.7	Procedimiento de determinación de la composición, capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluyendo cualquier consideración de género y otros indicadores de diversidad.	-	48
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	-	1, 59
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento	-	49
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	-	49
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución. El Artículo 15 de los Principios de Río introdujo el enfoque de precaución. Una respuesta al apartado 4.11 podrá incluir el enfoque de la organización en materia medioambiental.	-	125
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	-	40
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización participe.	-	40
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	-	12

INDICADOR	DESCRIPCIÓN INDICADOR	PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	PÁGINA
4-15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	-	12
4-16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	-	12
4-17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	-	15
GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
DMA EC	Enfoque económico	-	136
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	-	141
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local por sexo en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	-	73
DESEMPEÑO AMBIENTAL			
DMA EN	Enfoque de gestión ambiental	-	125
ENERGÍA			
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	8	130
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	8	130
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	8,9	126
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	8,9	126
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	8,9	126
AGUA			
EN8	Captación total de agua por fuentes.	8	131
EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS			
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	7,8,9	126
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	8	132
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	8	132

INDICADOR	DESCRIPCIÓN INDICADOR	PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	PÁGINA
DESEMPEÑO LABORAL			
DMA LA	Enfoque de gestión laboral		61
EMPLEO			
LA1	Colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región desglosado por sexo.	-	71
LA2	Número total de nuevos empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	6	73
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por los principales emplazamientos operacionales.	6	74
RELACIONES EMPRESA / TRABAJADORES			
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	1, 3	77
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	3	77
SALUD Y SEGURIDAD			
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	1	80
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y sexo.	1	78, 80
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	1	78
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	1	77
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y categoría de empleado.	-	76
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	-	76
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo.	-	68

INDICADOR	DESCRIPCIÓN INDICADOR	PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	PÁGINA
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y desglosado de empleado por categoría de empleado de acuerdo al sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	1,6	71
DERECHOS HUMANOS			
DMA HR	Enfoque de gestión relacionado con los derechos humanos.	-	29, 42
PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO			
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión y contratos significativos que incluyan cláusulas de incorporación de los temas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	1,2,3,4,5,6	144
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS			
HR5	Principales operaciones y proveedores en los que el derecho a libertad de asociación y negociación colectiva puedan ser violados y/o correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	1, 2, 3	77
SOCIEDAD			
DMA SO	Enfoque de gestión relacionado con la sociedad	-	29
POLÍTICA PÚBLICA			
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	1, 2, 3, 4, 5,6,7,8,9,10	43,49
CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	-	149
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS			
DMA PR	Enfoque de gestión relacionado con la responsabilidad de los productos	-	33
ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS			
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	-	38

Anexo 5

Participantes en la entrega de contenidos

1. Cristóbal Prado, Gerente General
2. José Luis Fernández, Contralor
3. Alfredo Grasset, Fiscal
4. Santiago Venegas, Gerente del Hospital del Trabajador
5. Sebastián Reyes, Gerente de Estrategia, Desarrollo y Comercial.
6. Andrés Herreros, Gerente de Salud
7. Julio Henríquez, Gerente Administración, Finanzas y Control de Gestión
8. Raúl Lagos, Gerente de Personas
9. Patricio Lucero, Gerente de Red
10. Marcela Bravo, Gerente de Asuntos Corporativos
11. Jorge Olivero, Gerente de Operaciones Hospital del Trabajador
12. Arturo Cares, Subgerente de Prevención
13. Rodrigo Aguayo, Jefe Departamento Evaluación de Gestión
14. Jorge Prat, Jefe Departamento de Capacitación
15. Francisco Fukuda, Subgerente Salud Curativa
16. Eduardo Chamorro, Subgerente Grandes Clientes
17. Iván Quiroz, Subgerente Calidad de Servicio
18. César Cabrera, Sugerente Pyme y Preferente
19. Karen Cáceres, Jefe Capacitación y Ventas
20. Javier Avilés, Subgerente Control de Gestión
21. Andrés Illanes, Subgerente de Administración
22. Marcelo Valencia, Subgerente de Finanzas
23. Aida Soto, Subgerente de Desarrollo Organizacional y Compensaciones
24. Magno Contreras, Jefe Departamento Prevención Interna
25. María Paz Figueroa, Subgerente de Relaciones Institucionales y RSE
26. Camilo Pacheco, Subgerente de Comunicaciones
27. Martín Honorato, Subgerente de Marketing
28. Patricio Brickle, Subgerente de Asuntos de los Trabajadores
29. Barbara Csendes, Jefe de Departamento de Proyectos
30. Gerardo Diez, Ingeniero de Proyectos
31. Fabián Pereira, Jefe Departamento Mantención Nacional
32. Nelson González, Encargado de Mantención Hospital del Trabajador
33. Claudio Sepúlveda, Jefe de Seguridad y Medio Ambiente
34. Oscar Carvajal, Especialista Ingeniería Ocupacional
35. Alejandro Rodríguez, Jefe de Gremios y RSE
36. Constanza Elissetche, Jefe de Gremios y RSE
37. Alejandro Guerrero, Ingeniero de Procesos
38. Rodrigo Barahona, Especialista Senior Sector Construcción
39. Gina Ocqueteau, Subgerente de Fidelización
40. Silvia Basualto, Jefe de Productos
41. Patricio Allende, Coordinador Nacional de Medios de Comunicación
42. Luis Eduardo Ruggieri, Jefe Departamento de Abastecimiento
43. Paloma Martínez, Encargado Web Hospital del Trabajador
44. Myriam Maturana, Coordinador Nacional Salud Preventiva del Personal
45. Angela Molina, Asesor Legal Laboral
46. Alonso Muñoz, Coordinador Nacional CIEL
47. Gonzalo Aguirre, Ingeniero de Estudios
48. Michelle Borquez, Brand Manager ACHS
49. Cristian Herrera, Jefe de Productos
50. Nelly Ferrer, Coordinador Nacional SEP
51. Bárbara Lobos, Ingeniero de Estudios
52. María Cristina Ulloa, Asesor Técnico
53. Gabriela Nuñez, Coordinador Nacional de Programa Promoción de la Salud
54. Jorge Saavedra, Encargado de Calidad de Vida
55. María Constanza Labra, Asistente Social
56. Gianfranco Tasso, Consultor Generalista
57. Dante Orsini, Ingeniero de Estudios
58. Paz Toro, Jefe Comunicaciones Internas
59. Gonzalo Aguirre, Ingeniero de Estudios
60. Paula García, Jefe de Comunicación Digital
61. Daniela Aranceda, Jefe de Comunicaciones Externas
62. Hernán Soto, Jefe Departamento Control de Proyectos
63. Alberto Murillo, Subgerente Gestión Red
64. Jorge Echeverría, Gerente Proyecto Hospital del Trauma INS Costa Rica
65. Gabriel Ascencio, Abogado Fiscalía
66. Camila Godoy, Jefe de Productos
67. Jaime Piña, Subgerente de Salud Preventiva
68. Bárbara Von Knorring, Ingeniero de Estudios
69. Dina Busco, Asistente Ejecutiva Gerencia General
70. Raúl Parra, Agente Agencia Los Ángeles
71. Ximena Baeza, Jefe Administrativo Agencia Los Ángeles
72. Sergio Valenzuela, Gerente Zonal Sur (Interino)
73. Sergio Bernal, Jefe Departamento Mantención Nacional, ESACHS
74. Javier Fuenzalida, Gerente General ESACHS S.A.
75. María Isabel Meneses, Jefe Sección Terapia Ocupacional
76. Alonso Mujica, Médico Jefe Especialidad Rehabilitación
77. Juan Ignacio Montes, Jefe de Productos

Anexo 6

Capitales

De acuerdo a los lineamientos del IIRC sobre los contenidos que debiesen ser abordados en las Memorias Integradas, se considera que todas las organizaciones dependen de una variedad de recursos y de relaciones clave para alcanzar sus objetivos estratégicos. Estos recursos y relaciones pueden ser concebidos como diferentes formas de “capital”.

El propósito de la siguiente categorización y descripción, es ayudar a los lectores a comprender la relación entre los diferentes tipos de capitales y los contenidos abordados en esta Memoria Integrada.

TIPO DE CAPITALES	¿DÓNDE EN LA MEMORIA INTEGRADA?
Capital financiero: Conjunto de fondos disponibles de la organización	Capítulo VI: Eficiencia Operacional , en dirección hacia la excelencia
Capital Manufacturero: Objetos físicos disponibles para producción o la prestación de servicios, incluyendo edificios, equipos e infraestructura.	Capítulo IV: Gestión Salud , un activo que nos distingue Capítulo V: Gestión Ambiental , en búsqueda de la eficiencia
Capital Humano: Habilidades y experiencia de los colaboradores y sus motivaciones para innovar en pos de la estrategia de la organización.	Capítulo I: Gobierno Corporativo , un sello de transparencia, eficiencia y competitividad Capítulo II: Gestión del Talento , desarrollando el liderazgo
Capital Intelectual: Activos intangibles que proporcionan ventajas competitivas, tales como reputación, propiedad intelectual, sistemas y procedimientos.	Capítulo IV: Gestión Salud , un activo que nos distingue Nota: en particular ver punto 3.3 Hospital como campo docente.
Capital Natural: Activo que puede ser afectado positiva o negativamente. Incluye agua, suelo, minerales, bosques, biodiversidad y equilibrio del ecosistema.	Capítulo V: Gestión Ambiental , en búsqueda de la eficiencia
Capital Social: Las relaciones establecidas entre y dentro de cada comunidad, partes interesadas y otras redes, para mejorar el bienestar individual y colectivo. Se traduce en confianza y lealtad que una organización construye para mantener y proteger su licencia social para operar.	Capítulo III: Crear una cultura de prevención , Un compromiso con nuestro país


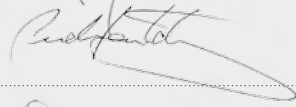
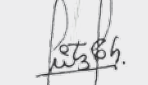
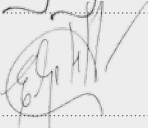
Declaración de Responsabilidad

Razón Social: ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD

RUT: 70.360.100-6

En cumplimiento de lo dispuesto por la Superintendencia de Seguridad Social, los abajo firmantes, en su carácter de Directores que representan la mayoría requerida por los estatutos sociales para la adopción de acuerdos y el Gerente General, declaran bajo juramento con fecha 17 de mayo de 2013, que han tomado conocimiento y aprobado la información sobre los estados financieros de la Asociación Chilena de Seguridad al 31 de diciembre de 2012 y se hacen responsables de su veracidad.

	CONSOLIDADO	INDIVIDUAL
Estado de Situación Financiera Clasificado		X
Estado de Resultado por Función		X
Estado de Resultado Integral		
Estado de Cambios al Patrimonio Neto		X
Estado de Flujo de Efectivo Directo		X
Notas Explicativas a los Estados Financieros		X
Hechos Relevantes		X
Análisis Razonado de los Estados Financieros		
Declaración de Responsabilidad		X

RUT	NOMBRE	CARGO	FIRMA
4.461.192-9	Fernán Gazmuri Plaza	Presidente	
7.033.811-4	Andrés Santa Cruz López	Vicepresidente	
6.967.365-1	Eduardo Castillo García	Director	
7.165.332-3	Víctor Riveros Infante	Director	
6.040.792-4	Freddy Fritz Chacón	Director	
7.981.175-0	Elizabeth Tapia Fuentes	Directora	
8.711.638-7	Cristóbal Prado Fernández	Gerente General	