



**INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2017**

¿Por qué realizamos nuestro Informe de Sostenibilidad?

Presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad 2017 porque queremos reiterar nuestro compromiso de participar activamente en la construcción de una sociedad equitativa, justa y socialmente responsable; logrando un adecuado equilibrio entre el desarrollo económico, social y ambiental.

Continuamos proponiendo una Mirada Social de la Prevención y del Sistema de Mutualidades, incorporando a la comunidad, y apostando por el desarrollo integral de la persona y de las organizaciones. Asimismo, nuestro rol esencial de proteger la vida, y la calidad de esta misma, reflejado en nuestro enfoque de *La Vida al Centro*, es una muestra patente del compromiso que tenemos con las próximas generaciones y el país. Entendiendo que el cuidado de la vida va más allá de la seguridad y salud en el trabajo, contempla también el medioambiente donde viven los trabajadores, el contexto social donde se desenvuelven, la estabilidad económica que poseen. Considerando todos estos factores, pretendemos ser un aporte para los trabajadores y sus familias, y alcanzar el mejor desempeño en cada una de las dimensiones donde se desarrolla el concepto de sostenibilidad.

En el IST, el Reporte de Sostenibilidad lo entendemos como un documento que permite ir evaluando si nuestros procesos, relaciones e interacciones con el entorno social donde estamos insertos y nuestro entorno, entendiendo que debemos desarrollarnos de forma armónica con nuestro medio; social y ambiental. Siempre en busca de aportar a la construcción de una sociedad integral e inclusiva; y buscamos a la vez, que sea un medio de comunicación efectivo con la comunidad y otros actores en donde se reflejan nuestros principales impactos^{G4-1}.

Por último, creemos que recordar y visitar constantemente los valores que formaron al Sistema de Mutualidades, a saber un servicio sin fines de lucro, universal en cuanto a sus prestaciones, y solidario en su financiamiento, permiten enmarcar el sentido de nuestras acciones, nuestro quehacer y nuestros valores. Logrando que nuestro Instituto de Seguridad del Trabajo cumpla 60 años siendo un aporte valorado en la sociedad actual y futura.

Gustavo González Doorman

Gerente General

a) El Instituto

En virtud de un mejor entendimiento de lo que vamos a reportar con la metodología GRI, incluimos una contextualización del IST desde una visión, histórica, valórica y estructural de nuestra organización.

I) Perspectiva Histórica

Corrían los últimos días del año 1957 cuando se concretaba una idea que los empresarios reunidos en la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua (ASIVA) venían planificando hacía tiempo: la creación del Instituto de Seguridad de ASIVA, que con la firma del acta de constitución el 31 de diciembre de ese año pasó a la historia como la primera mutualidad de empleadores de Chile.

El objetivo de estos empresarios pioneros y que tuvieron la visión de fundar el sistema de mutualidades, era la organización técnica especializada en la prevención de accidentes del trabajo, la recuperación del empleado y obrero lisiado, y proporcionar servicios de previsión y atención médica que tiendan a un mayor beneficio de los empleados, obreros y sus familias.

En 1965, ya con el nombre de Instituto de Seguridad del Trabajo^{G4-3} (IST), contaba con más de 125 empresas adherentes y 12.500 trabajadores afiliados. Lo más destacable es que hasta ese momento aún no existía la ley que haría obligatoria esta afiliación, la Ley 16.744, que se promulgó en 1968.

En esa época el Instituto establece servicios desde Arica hasta Porvenir, puesto que la incorporación de la Compañía Chilena de Navegación Interoceánica (CCNI) hacía necesario contar con cobertura nacional. Así comienza la estrecha relación de IST con la actividad naviera del país, que se mantiene hasta el día de hoy.

Ya en 1970, el Hospital IST de Viña del Mar, en la misma ubicación que tiene hoy en calle Álvarez, había ganado prestigio por la incorporación de

conocimientos y técnicas avanzadas en el tratamiento y recuperación de pacientes accidentados, producto de las excelentes relaciones de los médicos de IST con sociedades científicas nacionales y extranjeras y un proceso de permanente perfeccionamiento de los profesionales.

Paralelamente, IST logró contactar y traer a Chile a Frank Bird, ingeniero norteamericano líder mundial en la nueva tendencia de la prevención: el control de pérdidas, quien dictó una serie de cursos de enorme éxito y que ayudaron a entender cómo debían resolverse los problemas de seguridad con una visión moderna e innovadora.

En la década de los '80 se inicia una fuerte expansión de IST a lo largo de Chile, con la construcción de hospitales clínicos en Santiago y Talcahuano, y clínicas en Puerto Montt, Los Andes, San Felipe y Punta Arenas, y policlínicos en Antofagasta, Iquique, La Calera, Arica y Quillota.

Dentro de la historia del IST destaca un hecho excepcional, puesto que en una de las salas del Hospital Clínico Viña del Mar se verificó uno de los milagros del Padre Alberto Hurtado, el último que se esperaba para su canonización. Con sólo 16 años, Vivian Galleguillos ingresó al recinto médico con diagnóstico de TEC grave y estuvo 9 días en coma profundo. Su familia puso su recuperación en manos del Padre Hurtado, quien por esos días era beatificado. Esa misma noche Vivian comenzó a despertar, a los dos días estaba lúcida y sin secuelas y poco después fue dada de alta sin consecuencias. Tras entrevistarse con los médicos de la UCI del Hospital Clínico IST, el Vaticano determinó que la extraordinaria mejoría de Vivian se debió a un milagro pues no pudo ser explicada científicamente.



En las últimas décadas, IST continúa una trayectoria de permanente crecimiento y desarrollo, alcanzando la certificación ISO 9000 para los servicios médicos y preventivos en Viña del Mar y demás zonales, y ampliando constantemente el marco de acción y cobertura de la Prevención, la principal misión de IST.

Hoy en día, tras una profunda reflexión y análisis del entorno y las necesidades de sus grupos de interés , IST ha renovado su enfoque de su cultura corporativa, construyendo un nuevo modelo de servicio, más humano, empático y cálido, centrado en las personas, los trabajadores y trabajadoras, sus familias y las empresas.

II) Pilares históricos^{G4-56}

En todo el desarrollo de nuestras actividades hemos tenido 3 sustentos que nos motivan a seguir mejorando y ofrecer el mejor servicio y cobertura posible.

- Solidaridad: Al ser solidario, cada trabajadora o trabajador tiene acceso a las mismas prestaciones, independiente de su cotización o del tamaño de su empresa o institución.
- Universalidad: La universalidad cubre a todas las trabajadoras y trabajadores y sus contingencias de forma integral.
- Sin fines de lucro: Por tratarse de un seguro social obligatorio sin fines de lucro, los excedentes de los organismos administradores se reinvierten en el mismo sistema.

III) Tipos de servicios y sus alcances

El IST, desde su fundación tiene el su casa matriz en la Región de Valparaíso ^{G4-5} en donde se creó en el seno de la Asociación de Industriales de Valparaíso y Aconcagua (ASIVA), pero ya en el año 1965, con solo 8 años de existencia, se encontraba presente desde Arica a Porvenir^{G4-6}, procurando una amplia cobertura en sus servicios a trabajadores y entidades empleadoraz.

El Instituto de Seguridad del Trabajo es una Mutualidad de Empleadores, Corporación de Derecho Privado regida por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, por lo dispuesto en la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Decreto Supremo N° 285 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes o que se dicten en el futuro y por sus estatutos, los que se pueden encontrar en www.ist.cl ^{G4-7}

Los servicios otorgados por el IST se centran en 3 ámbitos principalmente; prestaciones preventivas de riesgos laborales, prestaciones médicas y prestaciones económicas;

- **Prestaciones Preventivas de Riesgo:**

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

- **Prestaciones Económicas:**

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

- **Prestaciones Médicas**

- Atención de urgencia
- Cirugía y hospitalización
- Medicamentos
- Recuperación; Kinesiología, Terapia Ocupacional, Terapia Psicológica y Psiquiátrica y tratamientos médicos respectivos.

Las prestaciones médicas del IST se centran en sus 3 hospitales clínicos propios, ubicados en las comunas de Viña del Mar, Santiago y Talcahuano, además de los 55 centros de atención ambulatoria en todo Chile. Sin perjuicio de esto, los trabajadores protegidos por el Seguro contra Accidentes y

Enfermedades Laborales de la ley 16.744 administrado por el IST, están cubiertos en el ámbito médico en Chile y todo el mundo cuando sea con ocasión de trabajo ^{G4-6}.



IV) Nuestra misión

Ofrecer una atención dedicada en materias de cuidado, prevención y salud laboral, de acuerdo a las necesidades de cada trabajadora, trabajador, sus familias y las organizaciones.

Co-construir experiencias de servicios diferenciados e innovadores, a través de equipos de trabajo cálidos, cercanos colaborativos y competentes.



V) Valores que nos animan^{G4-56}

En complemento con los pilares históricos señalados, promovemos 4 valores esenciales.

- **Cercanía:** Actitud y disposición a buscar la satisfacción y fidelización de las trabajadoras y trabajadores afiliados y organizaciones adherentes, a través de una atención dedicada, humana y oportuna.
- **Respeto:** Valoración de la vida, de todas las personas y de sus derechos, teniendo en consideración a sus propios trabajadores y empleados, organizaciones adherentes, afiliados, proveedores y comunidad.

- **Empatía:** Capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprenderlo desde sus particularidades y traducir eso en un servicio diferenciado y adecuado, que permita alcanzar los mejores resultados en seguridad y calidad de vida.
- **Persistencia:** Perseverancia en el compromiso de lograr entornos laborales seguros y productivos, que contribuyan a mejorar la calidad de vida, expresada en aprendizaje permanente, búsqueda de innovación y constante perfeccionamiento de los servicios y productos.



VI) Administración superior

El IST está liderado por un equipo de personas que encarnan nuestros valores y que en cada decisión proyectan una mezcla de experiencia, conocimiento técnico, humanidad y empatía.

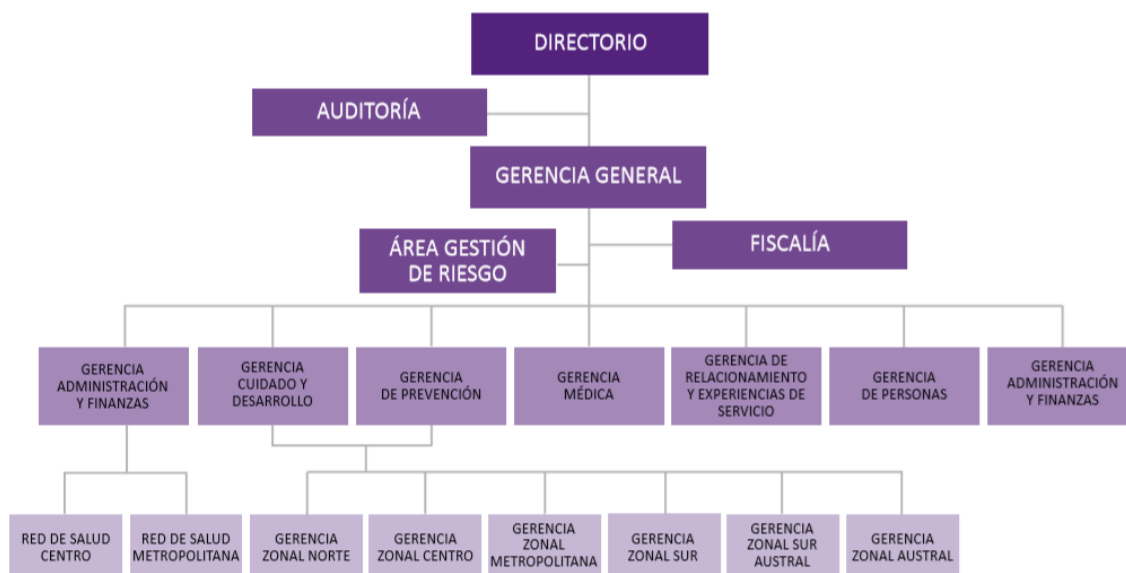


Figura 1. Organigrama de la administración superior del IST 2017

VII) Personas IST

Nuestros equipos de trabajo son el reflejo en el día a día de nuestra filosofía y son ellos los que deben encarnar nuestros valores de forma más cercana con nuestros trabajadores protegidos, las empresas adherentes, sus compañeros de trabajo y la comunidad IST

VIII) Red IST (a anexo)

En el anexo 1 se encuentra la red de centros de carácter médico con que el IST cuenta en todo el País. Para mayor detalle de estos, favor dirigirse a la memoria anual 2016 o a www.ist.cl .^{G4-8}



Hospital IST Viña del Mar, 1970

IST 2017

- Cumplimos 60 años de Vida
- **3** Hospitales Clínicos Propios
- Más de **150** Centros de atención Médica propios o en convenio
- 240.926 trabajadores Capacitados
- **579.327** Trabajadores Protegidos
- 14.979 Empleadores adheridos
- **4,11** Tasa de Accidentabilidad Entidades Empleadoras
- 1.764 trabajadores IST Promedio^{G4-9}
- **31.487** horas de capacitación a colaboradores internos
- 78% Trabajadores IST Sindicalizados

c) Antecedentes del Reporte

Nuestro Reporte de Sustentabilidad se fundamenta más allá de una declaración de buenas intenciones de nuestra parte, sino también como una herramienta para la gestión responsable de nuestras operaciones y una herramienta de medición periódica de indicadores que caracterizan nuestro desempeño de forma integral; considerando las dimensiones económica, ambiental y social. Este reporte es complementario con otras publicaciones de IST tales como los Estados Financieros y la Memoria Institucional. Las que se encuentran en las siguientes direcciones; <http://www.ist.cl/estados-financieros/> y <http://www.ist.cl/memorias/>

Los reportes de Sustentabilidad permiten la evaluación periódica de indicadores clave dentro de las organizaciones, dando la posibilidad de llevar una trazabilidad y permitiendo tomar medidas de control. Es también una plataforma de comunicación con los Grupos de Interés, permitiendo establecer conversaciones que van más allá del ámbito financiero y del servicio. La metodología más extendida para la elaboración de estos reportes es la impulsada por el Global Reporting Initiative (GRI), en su versión 4.

En esta versión, considerando la experiencia de años anteriores, se propuso como directriz la materialidad, concepto que refiere reportar “lo que importa/donde importa”. Este concepto surgió para contrarrestar a la tendencia de los últimos años de reportar todo posible aspecto medido por las organizaciones, desviando el foco en los temas de mayor impacto y desincentivando la lectura de los reportes debido a su extensión. En este sentido, llevamos a cabo un proceso de selección de los aspectos materiales en concordancia con el proceso sugerido por GRI para considerar el concepto de materialidad en la confección del reporte, según se indica en el documento de Principios y Contenidos básicos y Manual de Implementación G4-18.

El siguiente diagrama muestra el flujo de trabajo general implementado para la confección del Reporte de Sostenibilidad de nuestra organización, Figura 2.

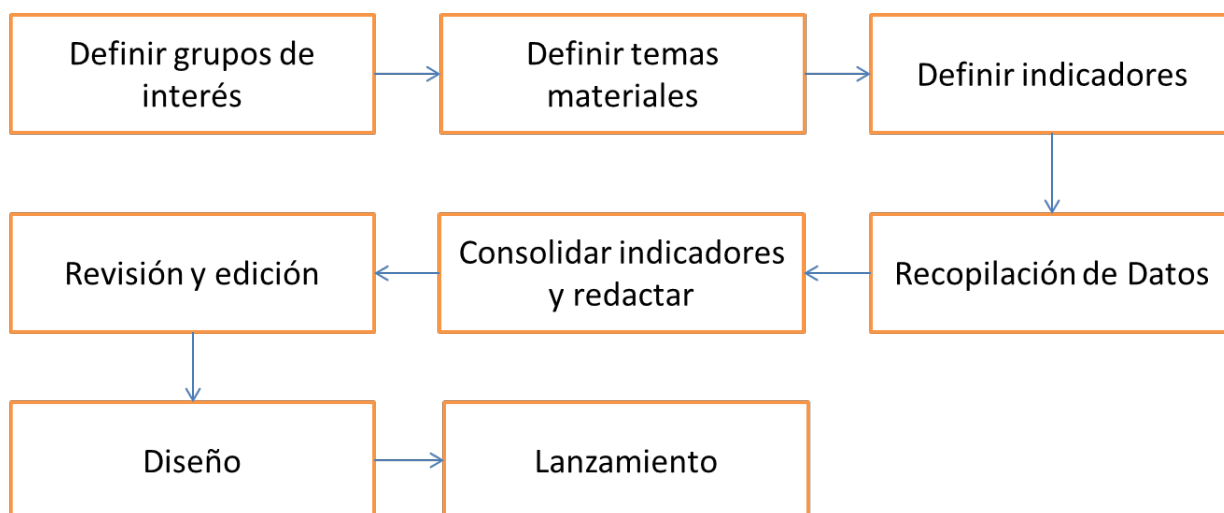


Figura 2. Flujo de trabajo en confección de Reporte de Sostenibilidad.

Este Reporte considera el año calendario 2017^{G4-28}, y es el tercero realizado por el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)^{G4-29}, siguiendo el modelo del primer reporte para poder realizar un ejercicio de comparación. Junto con este reporte se establece una memoria de forma anual^{G4-30} para una comunicación fluida con nuestros Grupos de Interés. Por último, cabe indicar que este reporte fue realizado bajo la opción de conformidad esencial^{G4-32} del Global Reporting Initiative.

En lo procedente a la revisión y/o verificación de la memoria con los contenidos GRI, no se utilizarán proveedores externos para estos procesos, se optará en esta oportunidad por acogerse a la metodología GRI sin verificación ni certificación^{G4-33}.

Consideramos que no corresponde la aplicación del principio de precaución.^{G4-13-14}

I) Metodología, Grupos de interés

En este reporte se utilizaron los resultados de la metodología aplicada para la definición de los grupos de interés del reporte año 2015, con el objetivo de lograr una trazabilidad de los indicadores y una comparación con el primer año en que se ejecutó este ejercicio.

Se desarrolló una activa participación a través de reuniones y consultas de las personas pertenecientes a todas las áreas de trabajo del IST, concentrándonos de forma específica en aquellas que participan de nuestras actividades cotidianas, es decir con una constante interacción con los Grupos de interés.

Se estableció una reunión inicial con las Gerencias del IST, en la cual se presentaron los conceptos de Reporte de Sustentabilidad, Grupos de Interés y Temas Materiales; se debatieron todos los tópicos respecto al Reporte.

Luego se realizaron reuniones con las distintas áreas que componen el IST, en estas participaron más de 90 personas, y tenía como objetivo identificar los distintos Grupos de Interés. Una vez finalizada las reuniones, se realizó una encuesta on-line a las personas que participaron de estas reuniones para lograr una priorización de los Grupos de interés.

Se procuró generar un diálogo a través de estos formularios on-line para lograr una lista definitiva de los Grupos de Interés, considerando todas las opciones y opiniones correspondientes, teniendo en cuenta siempre el principio de materialidad eligiendo aquellos Grupos de Interés más representativos ^{G4-25}

La elección de los Grupos de Interés generó un enriquecedor diálogo, sobre todo a la hora de la priorización de éstos en el contexto de la materialidad. Se pasó de una lista con 15 Grupos de Interés potenciales a 7 que representan aquellos donde impactamos de forma directa. Otro punto clave, es la caracterización de los Grupos de Interés, ya que en muchas oportunidades se nombraban potenciales grupos que luego de un análisis nos percatábamos que, en realidad, eran un “Sub-grupo” de otro por lo que ya estaban considerados ^{G4-27}



II) Metodología, Temas Materiales

Una vez definidos los Grupos de Interés, el siguiente paso para la determinación de los contenidos del Reporte es la construcción de los Temas Materiales. Para definir los temas materiales se realizó una investigación utilizando fuentes primarias y secundarias, como prensa, encuestas internas o externas, memorias de otras instituciones, entre otros; también se realizaron entrevistas internas a personas claves en la relación con los Grupos de Interés seleccionados.

Una vez confeccionada la lista de Temas Materiales, se procedió a la validación y priorización de estos temas a través del mismo método de consultas on-line a través de encuestas a las personas involucradas en el proceso. ^{G-18, 19.}

III) Metodología, Indicadores

Los indicadores fueron contruidos fruto de una reflexión sobre los resultados de los grupos de interés y de los temas materiales seleccionados, su elección también considera aquella información que podemos medir para entregar datos concretos y congruentes con los Temas Materiales. Sin embargo, nos dimos cuenta que algunos indicadores que buscamos presentar no se contaba con data adecuada para medirlos, en tales casos se indica claramente cuáles son y las medidas adoptadas para que, en reportes futuros, tener la medición concreta de éstos.

Otro asunto que salió a la luz a la hora de seleccionar indicadores, es que algunos de éstos toman sentido una vez que son medidos de forma periódica. Es por esto que, de todos modos, los quisimos presentar para sentar precedentes de los mismos. Algunos de los indicadores escogidos se repiten en otros documentos asociados a la institución, esto es claramente indicado cuando corresponde.

Los indicadores pueden ser cualitativos o cuantitativos dependiendo de lo que se quiera describir, su disponibilidad y su naturaleza.

Por último, es pertinente indicar que los indicadores se encuentran dentro de cada apartado del tema material que le corresponde en las diferentes secciones del capítulo e) Resultados; Temas materiales

d) Resultados; Grupos de Interés

I) Grupos de Interés prioritarios^{G4-24}

Los sectores asociados a nuestra organización que muestran un mayor impacto de nuestra parte son los presentes en la Figura 3.



Figura 3. Grupos de Interés identificados para el Reporte de Sostenibilidad 2015, aplicable 2016.

- A) Los **Trabajadores Protegidos** son los principales beneficiarios de nuestros servicios, y por ende, nuestras acciones impactan de forma directa sobre ellos, ya sean aquellas asociadas a nuestras prestaciones habituales o aquellos impactos en el desempeño en el largo plazo de nuestra institución. Esta posición y su relación con las Empresas Adherentes hacen que, al mismo tiempo que son objeto de nuestros impactos, sean un grupo que puede afectarnos de forma profunda en nuestra sustentabilidad.
- B) Las **Entidades Empleadoras Adherentes** son quienes toman la decisión de adherirse a nuestra institución y son también estas entidades y sus trabajadores los que son el objetivo principal de nuestros servicios. En

este sentido, este Grupo de Interés es uno de los más expuestos a los impactos de nuestra parte, ya sean positivos o negativos y también es uno que puede afectar de mayor manera nuestra sustentabilidad, sobre todo en los aspectos económicos.

- C) Pieza clave para el funcionamiento del IST son nuestros propios **Trabajadores**, quienes están afectos a impactos ya sea de orden económico, social y ambiental. Además, este grupo de interés afecta muchos aspectos de nuestro desempeño frente a los impactos que producimos en todos los otros Grupos de Interés y Temas Materiales, por lo que su importancia es evidente a la hora de incluirlos en el reporte.
- D) Las **Organizaciones de Trabajadores**, desde organizaciones con representación nacional, hasta los sindicatos de empresas tienen una gran influencia en las políticas y leyes asociadas al ámbito laboral y de la Seguridad Social. Por otra parte, estas organizaciones son las que recogen opiniones de trabajadores, y estas opiniones y posturas de las organizaciones, son en parte producto de los impactos que tenemos sobre los trabajadores de Chile, incluyendo nuestros Trabajadores Protegidos o directamente con las organizaciones.
- E) El **Estado** como Grupo de Interés, si bien se considera que toda organización cualquiera sea su naturaleza está dentro de el marco regulatorio y reglas establecidas por el Estado, se decidió incluirla debido a la naturaleza del Instituto y su misión dentro del país, que está normada y regulada por diversos cuerpos legales y entidades de gobierno, lo que genera que el Estado influya fuertemente en nuestra institución, desempeño e impactos.

- F) Las **Asociaciones de Empresarios** ocupan una posición dentro de los grupos de interés, debido a que estas organizaciones representan a las entidades de empleadores agrupadas. Se diferencia del grupo Entidades Empleadoras Adherentes, puesto que estas últimas están adheridas a IST y son más susceptibles a nuestros impactos.

II) Relación con los grupos de interés

Talleres y encuentros

Cotidianamente nos relacionamos con la mayoría de los grupos de interés, en nuestras operaciones preventivas, atenciones médicas, cursos, talleres seminarios etc. También participamos en eventos, donde buscamos nuevas formas de relacionarnos, es así como el año 2017 nos vinculamos a través de las siguientes actividades:

- Participación en la semana de la felicidad de la Municipalidad de Quillota:

“El muro de la felicidad” – 100 personas aproximadamente.

- Visibilizar los significados que los ciudadanos atribuyen a la felicidad.

Encuentro con Municipalidad de Independencia

“Conversaciones para el cuidado” – 200 personas aproximadamente

Profundizar la importancia del cuidado desde el trabajo municipal al servicio de la comunidad

- Participación en jornada “Mil mujeres por independencia”

Incluir temáticas de cuidado desde una perspectiva de género.- 1000 mujeres

- Participación en “Festival del maestro constructor”

Reconocer a trabajadores destacados por el “Cuidado de la vida” – Participaron más de 5000 maestros en la feria.

- Participación en Feria de Innovación Social FIIS

“Señales éticas para el cuidado de la vida”- En total en la feria 12 mil personas, en nuestra charla 200 personas.

Socializar y compartir la mirada del IST con los emprendedores y participantes en general.

- Instalación de señales éticas Plaza de armas de la Municipalidad de Quillota - 100 personas

- “Mujeres emprendedoras”

Taller para mujeres emprendedoras de la municipalidad de Independencia

Sensibilizar respecto de la importancia de cuidado mutuo en las diversas instancias de su quehacer.

50 mujeres

Otra forma de relacionarnos y aprender mutuamente, son los talleres que impulsamos con nuestros trabajadores protegidos, durante el 2017 se realizaron una amplia gama de actividades, enfocadas principalmente en la valoración de la vida y prevención, destacamos los cursos enmarcados en los comités paritarios de higiene y seguridad (CPHS), donde participaron 6.358 trabajadores. El programa de capacitación para “Monitores en Prevención” formó 225 trabajadores en esta importante función, el programa ConstruYO Chile tuvo una participación de 550 trabajadores, siendo 88 miembros de CPHS.

En total se capacitaron 240.926 trabajadores adheridos al IST, de forma presencial o virtual, e una amplia gama de cursos para mejorar la calidad de sus trabajos. Considerando un aumento de un 31% respecto del 2016.

Premios en el IST

El reconocimiento mutuo es una parte fundamental de las relaciones humanas y queremos dejar este espacio para reconocer cuando las cosas se hacen bien.

Premios Tucapel González García

Este premio otorgado por la Superintendencia de Seguridad Social, en el marco del mes de la prevención tuvo como resultado que 5 de los 6 galardones otorgados sean para empresas adherentes al IST premiadas;

- **Transportes Syver Ltda.** En la categoría de 1 a 9 trabajadores.
- **Iquique Services Ltda.** En la categoría de 10 a 49 trabajadores
- **San Antonio terminal Internacional S.A.** En la categoría de 50 a 199 trabajadores
- **Ingeniería Civil Vicente S.A.** En la categoría de más de 200 trabajadores.
- **Oxiquim S.A.** En la categoría premio a la innovación para la prevención de los riesgos laborales

Distinción Anual IST 2017

Año a año distinguimos las buenas prácticas dentro del entorno IST.

Premio a la excelencia

- 1-25 trabajadores; Aislantes Magallanes Ltda.
- 26-100 trabajadores; San Antonio Terminal Internacional S.A.
- Más de 100 trabajadores; Minera Valle Central S.A

Premio al mérito

- 1-25 trabajadores; Centro Médico sanatorio Aleman S.A.

- 26-100 trabajadores; Corporación Educacional Alianza Francesa de Curicó
- Más de 100 trabajadores; OK Market S.A.

Premio comité paritario acción destacada

- Procesadora de Alimentos del Sur Ltda.

Premio trayectoria ejecutiva en el cuidado de la vida

- Pablo Julian Grohnert, Banco de Crédito e Inversiones

Premio aporte destacado en prevención

- José Miguel González Santibáñez, Bailac
- Ángela Vega Figueroa, Ingeniería y Construcciones, Ingeco S.A.

Premio gestión en prevención

- Ignacio Carrasco Morales, Hospital Militar de Santiago

Gran premio IST

- Compañía Minera del Pacífico

Premio fundadores

- Diego Hernández Cabrera

Reconocimiento al liderazgo femenino.

- Andrea Zondek Darmstadter

Reconocimiento al Cuidado de la vida.

- Carla Cordua Sommer

e) Resultados; Temas materiales e indicadores^{G4-20, 21, 24}

I) Temas Materiales elegidos

Definir alcances y priorizar Temas Materiales es un proceso que conlleva un estudio concienzudo de las actividades de la organización para definir los impactos relevantes. En este sentido, y teniendo en cuenta el concepto de materialidad, es necesario un análisis crítico para priorizar aquellos temas que realmente nos influecían o influenciábamos como institución.

El enfoque de gestión ad-hoc a nuestra misión en el país, es la seguridad y salud ocupacional, que se ve reflejado en la tendencia de los indicadores y Temas Materiales elegidos a reportar. Con esto en mente, logramos realizar una lista de Temas Materiales (Tabla 2) que resume nuestros principales impactos y son las que dan pie a los indicadores presentados más adelante.

También se incluye una matriz de materialidad (Figura 4), en la que se representa en función de dos ejes la priorización que se debe llevar a cabo al momento de enfrentarse a los temas materiales definidos. Los dos ejes representan de forma independiente el impacto de los temas materiales en nuestros grupos de interés y el impacto de estos temas a nivel de sustentabilidad (en las tres dimensiones principales, Económica, Social y Ambiental).

Temas Materiales ^{G4-19}	
Desempeño Financiero	1
Calidad y Percepción de Servicio (Médico y Preventivo)	2
Ética y Transparencia en los Procesos	3
Medioambiente	4
Relaciones y Políticas Laborales	5
Gobierno Corporativo	6

Anti-Discriminación	7
Anti-Corrupción	8
Descentralización	9

Tabla 2. Temas Materiales expuestos en el Reporte de Sostenibilidad.

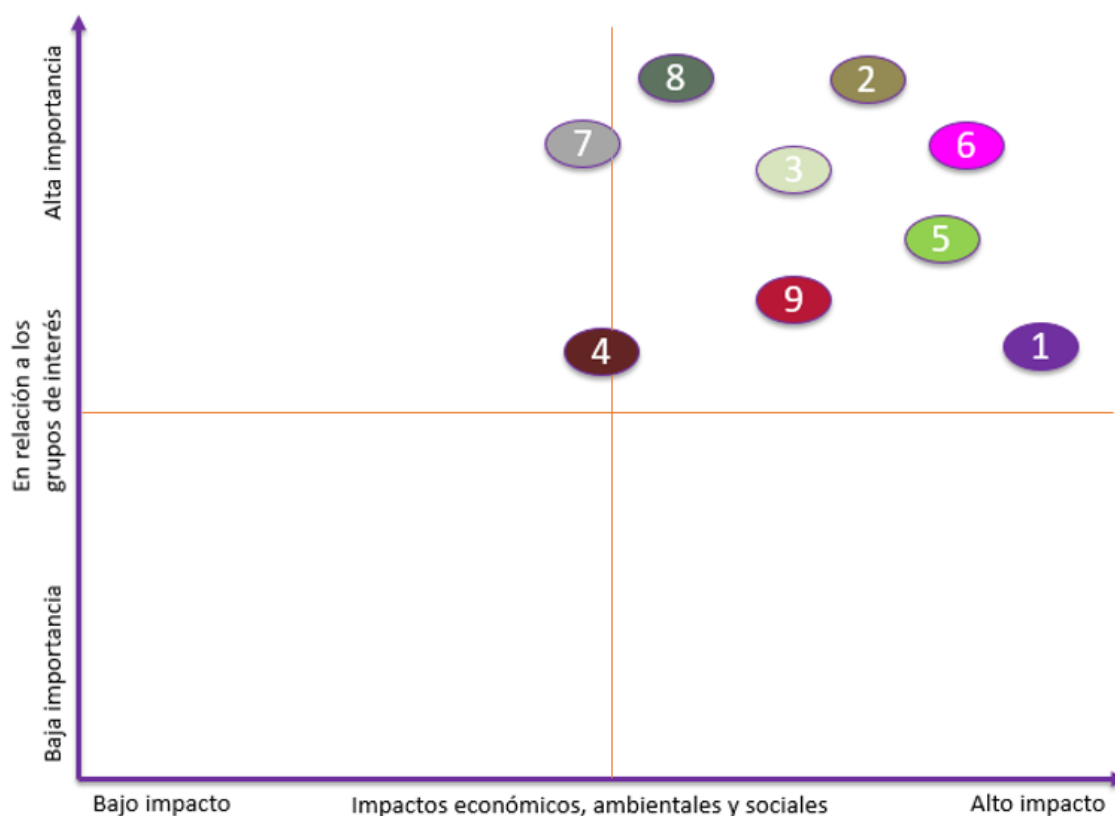


Figura 4. Matriz de importancia de los temas materiales

II) Desempeño Financiero

Este determina la sustentabilidad económica al interior de las organizaciones, aspecto vital a la hora de proyectar una organización en el tiempo, por esta razón son trascendentales a la hora de hablar de sustentabilidad. Estos Indicadores están presentes de forma detallada y extensa en Informes financieros Trimestrales y en la Memoria Anual, por tanto, en muchos casos se hará referencia de dichos documentos en este Reporte de Sostenibilidad.

1) Estados Financieros

El detalle de los estados financieros se encuentra de forma pública en la página web del instituto (<http://www.ist.cl/>), específicamente en la sección de “Estados Financieros” G4-17

2) Uso de los recursos

El año 2017 tuvimos unos egresos ordinarios de 86.942 millones de pesos, en que el principal gasto, sin lugar a dudas corresponde a las prestaciones médicas. El siguiente cuadro nos ilustra la forma en que se distribuyen los egresos ordinarios;

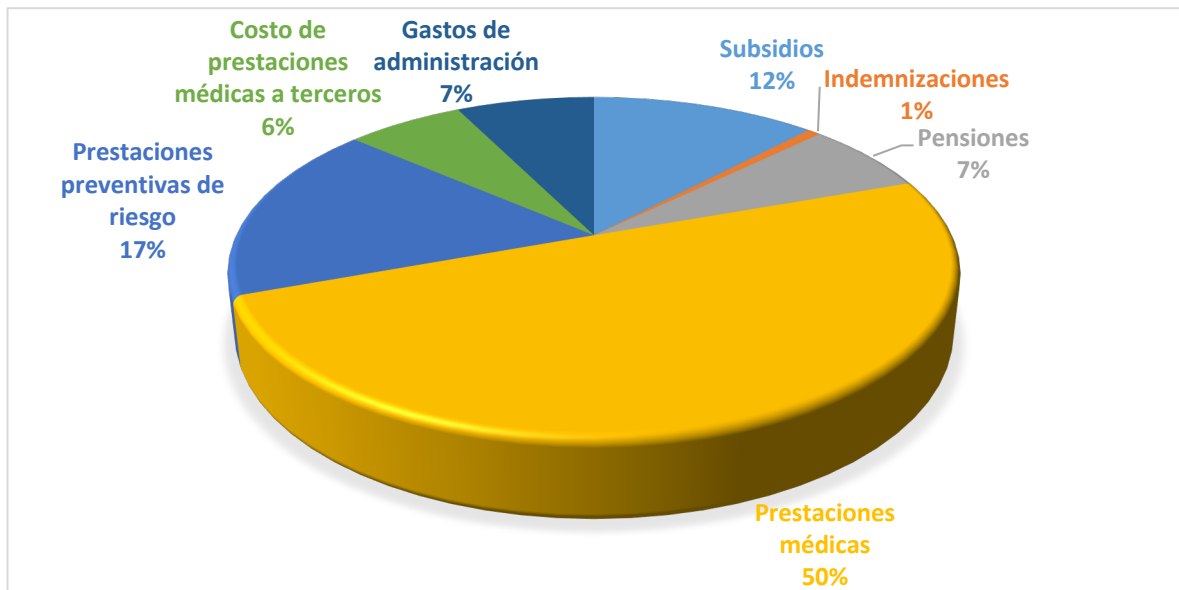


Figura 5. Distribución de los principales egresos total año 2017.

Como se aprecia en la figura superior los tres principales ítems suman el 79% de los gastos y son las que hacen reflejo de nuestros principales servicios; médicos, preventivos y económicos.

3) Utilización de excedentes

El IST y las mutualidades en general se enmarcan en un contexto de inversión muy regulado, en este marco las políticas de inversión del IST están

restringidas a invertir en activos considerados aptos para la cobertura de provisiones o capitales. Los excedentes obtenidos luego de las coberturas, son destinados a realizar inversiones ligadas a su propósito social expresados en nuestros estatutos y la legislación correspondiente, Decreto Supremo 285 y Ley Nº 16.744.

Los excedentes son utilizados para los siguientes destinos;

1. Gastos de Investigación
2. Capacitación a Trabajadores
3. Mejoramiento de Procesos
4. Mejoramiento de Infraestructura

Esto siempre con la convicción de que una mejora continua de los servicios que ofrecemos a nuestras entidades empleadoras adherentes y a nuestros trabajadores protegidos.

III) Calidad y Percepción del Servicio

En la relación con los usuarios y beneficiarios de nuestros servicios se hace menester manejar ciertos estándares de calidad, así como medir la percepción de nuestros usuarios de forma periódica. Esto nos entrega la retroalimentación necesaria para una mejora continua en nuestros procesos. Estas características nos permiten integrar al reporte la calidad y percepción de nuestros servicios médicos y preventivos, sabiendo que son piezas clave para tener buena relación con los Grupos de Interés y asegurar nuestra continuidad en el tiempo integrando el paradigma de la mejora continua a todos nuestros procesos.

1) Felicitaciones, reclamos y sugerencias

La labor de la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) de recoger y dar soluciones a las felicitaciones, reclamos, sugerencias y consultas

nos proporciona la siguiente información recolectada a nivel país en todos nuestras 52 OIRS desde Arica a Porvenir el año 2017

La Figura 5 expresa como se distribuyen las instancias de contacto vía OIRS según su origen.

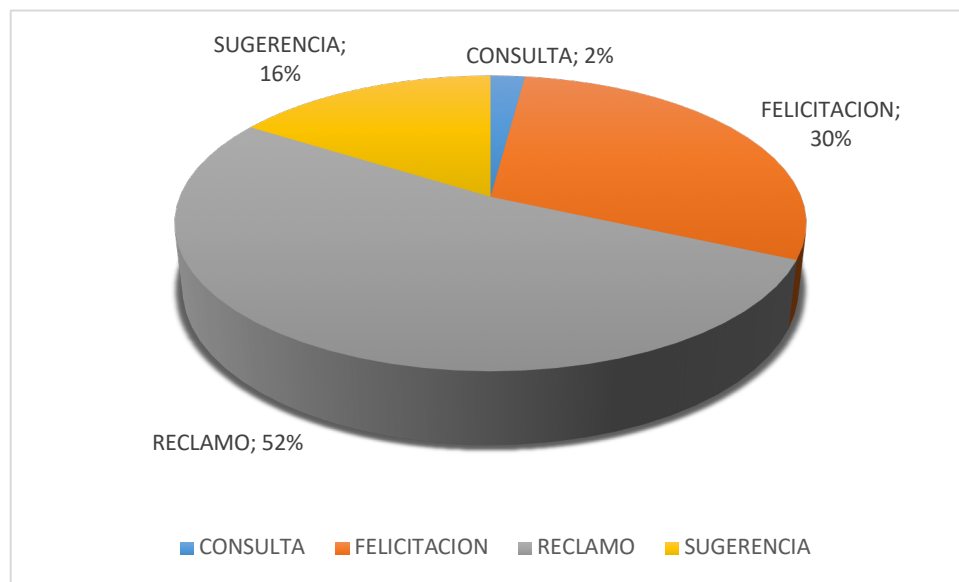


Figura 5. Tipo de anotaciones durante año 2017 IST

El concepto de reclamo concentra la mayoría de las interacciones a través de nuestras OIRS, situación que se encuentra dentro de lo esperable en la dinámica normal de una instancia de estas características.

Otro índice que utilizamos para medir el impacto de los reclamos dentro de muestra la relación tasa de reclamos y sugerencias (TRS)¹ se aprecia el impacto de estos ítems (TRS=13,9) en un contexto del total de trabajadores protegidos.

$$TRS = \frac{\text{Reclamos} + \text{Sugerencias}}{\text{Promedio de trabajadores protegidos}} * 10.000$$

Se desprende de este indicador la cantidad de reclamos o sugerencias que recibimos considerando el universo total de trabajadores protegidos, esto es un número que otorga una dimensión más exacta del impacto de los reclamos en la gestión total del IST

Hay que considerar que dentro de las anotaciones existen diferentes áreas a las que estas pertenecen. Esto da paso a nuestro próximo indicador, tipo de anotación por área a la que van dirigido, lo que se puede observar en la Tabla 4.

Área	CONSULTA	FELICITACION	RECLAMO	SUGERENCIA	TOTAL
ADMINISTRACION	9	1	58	15	83
COMERCIAL	2	1	8	4	15
INFRAESTRUCTURA	1		9	6	16
MEDICO	11	335	530	151	1.027
PREOCUPACIONALES		8	11	10	29
PREVENCION	2	9	8	6	25
Total	25	354	624	192	1.195

Tabla 4. Tipo de anotación y área de pertenencia.

Entre las áreas analizadas destaca la médica la cual representa el 86% (2017) de las anotaciones, lo cual representa una disminución del 1.1% comparado con el 2016.

Lo cual tiene sentido, ya que es en esta área en dónde el contacto con los trabajadores protegidos es la más sensible y donde más se realiza este contacto.

Con respecto a cómo se comportaron las interacciones en la OIRS con el año pasado se identificó un aumento en un 22% el año 2017 comparado al 2016, detallado en la Tabla 6.

	2015	2016	2017	Diferencia (17-16)	% (17-16)
Felicitaciones	151	233	354	121	51%
Reclamos	459	548	624	76	14%
Sugerencias	88	123	192	69	56%
Total	698	904	1.170	266	22%

Tabla 6. Diferencia en las interacciones OIRS, año 2015 – 2016-2017

2) Indicadores de Servicios Médicos y Preventivos

Entre los indicadores más utilizados en la industria se encuentran la tasa de lesión y la tasa de riesgo, tanto dentro de Chile como internacionalmente. En el área de prevención se expone la tasa de lesión correspondiente al año 2017 para todas las regiones (Tabla 6), esta tasa es una medida de cuantos accidentes laborales ocurren en relación a la cantidad de masa de trabajadores protegida. En el área de servicios médicos se exponen la tasa de riesgo (Tabla 7), la cual hace referencia a la cantidad de días de reposo otorgados el año 2017 por cada 100 trabajadores protegidos

Estos indicadores reflejan cómo se comporta el IST en los principales servicios que otorga, la tasa de lesión del IST para el año 2017 indica que de cada cien trabajadores 4,11 trabajadores se accidentaron durante dicho año. Por otra parte, la tasa de riesgo nos indica que de cada 100 trabajadores se utilizaron 76 días de licencia en el periodo de un año.

Región	Tasa de Lesión	Tasas de Riesgo
Arica y Parinacota	6,34	126
Tarapacá	4,02	101
Antofagasta	2,66	67
Atacama	3,06	48
Coquimbo	5,06	112
Valparaíso	4,58	73
Metropolitana	3,32	64
Libertador General Bernardo O'Higgins	3,81	67
Maule	3,1	77
Bio Bio	5,08	103

Araucanía	4,48	99
De Los Ríos	3,45	70
De Los Lagos	4,91	97
Aysén	5,38	87
Magallanes y la Antártica Chilena	5,4	114
IST	4,11	76

Tabla 7. Tasa de Lesión y Tasa de Riesgo por Región IST 2017

En la perspectiva de un análisis histórico de estos indicadores la Figura 6 nos da luces de cómo se ha comportado la tasa de lesión, mientras que la Figura 7 sobre la tasa de riesgo

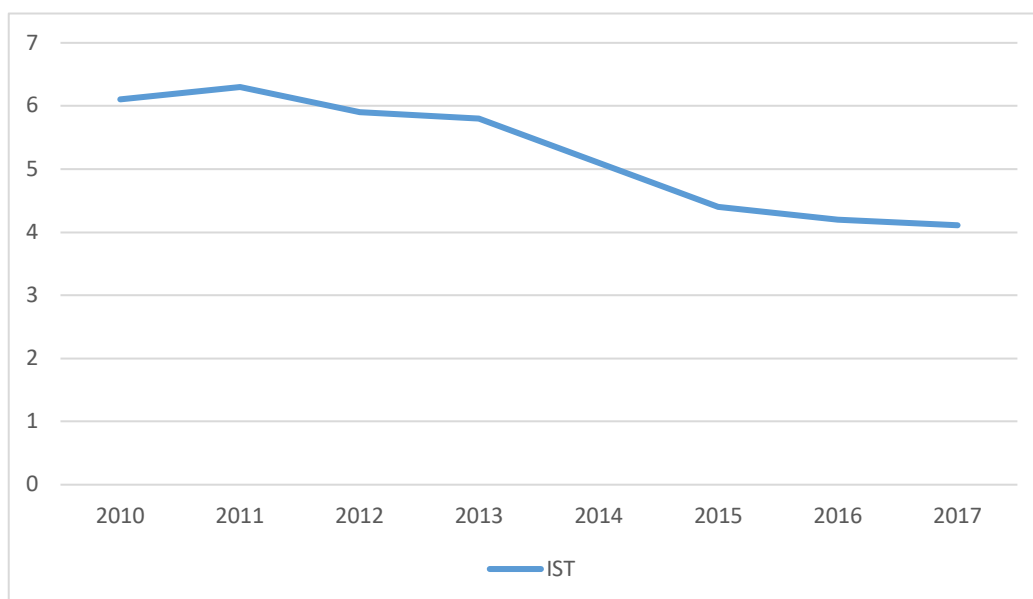


Figura 6. Evolución tasa de lesión 2010 – 2017

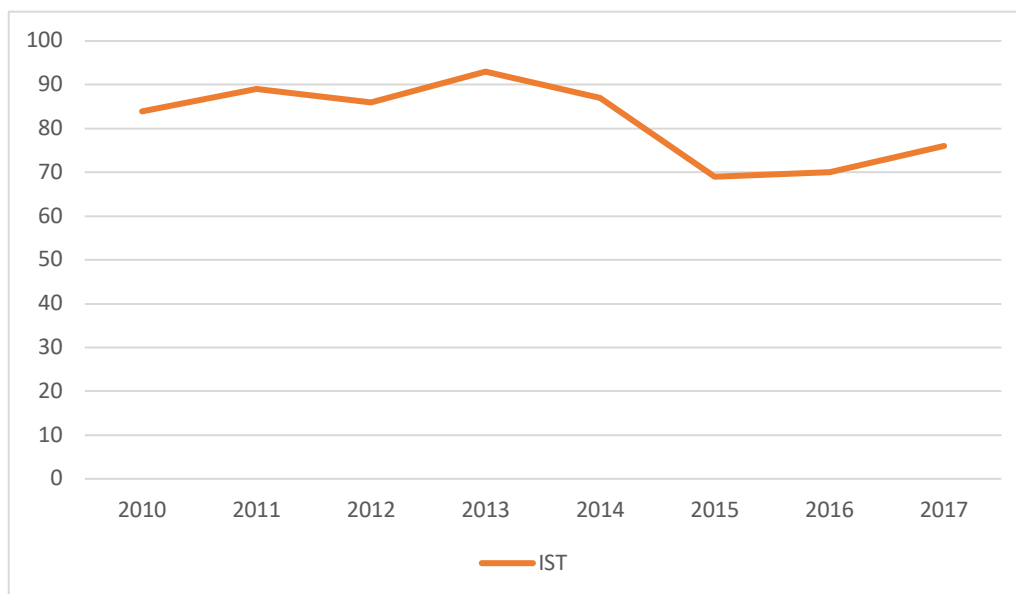


Figura 7. Evolución tasa de riesgo 2010 – 2017

Salta a la vista como estos indicadores han ido disminuyendo constatemente los últimos 7 años. La tasa de lesión disminuyó, considerando todo el periodo, alrededor del 30%, mientras que la tasa de riesgo conllevó una baja del 9%. Sin embargo, este último indicador ha mantenido un comportamiento errático en el tiempo con períodos con alzas y bajas entre los distintos años.

3) Mejoras en infraestructura

Queremos siempre ir mejorando la calidad de nuestros servicios, por esto, el año 2017 se realizaron inversiones en infraestructura y equipamiento médico dentro del IST en:

- Reacondicionamiento de pabellones en el Hospital Clínico IST Viña del Mar, así como también la renovación del área de imagenología
- Se crean los Centro Médico de Las Cabras y de Mejillones
- Se crean los Policlínicos de Iquique y de Patillos

4) Comités Paritarios de Entidades Empleadoras Adherentes

Como parte del cuidado de la Salud e Higiene Laboral en el Instituto llevamos una política activa para promover la creación y fortalecimiento de los comités paritarios dentro de nuestras empresas adherentes. Durante el año 2017 se crearon 300 Comités Paritarios. Aumentando en casi un 30% los Comités respecto del año 2016.

IV) Ética, Transparencia, Antidiscriminación y Anti-Corrupción

Tenemos la fuerte convicción que la ética y transparencia en los procesos es una característica fundamental a la hora de establecer relaciones con nuestro entorno, y que ella es fuertemente valorada por los distintos Grupos de Interés, incluso aquellos no incluidos de forma directa y explícita en este Reporte. Sobre todo entendiendo que manejamos dineros con un fin de Seguridad Social en nuestro país.

Creemos que evitar la discriminación en todos sus ámbitos es un paso fundamental a una sociedad inclusiva y con una mejor proyección hacia el futuro. En nuestra gestión abogamos por incluir medidas Anti-discriminación en todos nuestros procesos e inculcando este valor dentro de la organización, y por supuesto, en nuestro mensaje hacia el exterior.

Al igual que la Anti-discriminación, promovemos como factor de cambio fundamental llevar una política de Anti-corrupción. Teniendo claro que en miras de un desarrollo sostenible se debe privilegiar la igualdad de oportunidades y la sana competencia, lo que conlleva una mejora en la calidad de los bienes y servicios. Esta filosofía nos dirige a reportar los temas relacionados con la Anti-corrupción y priorizarlo como un Tema Material a nivel de reporte.

1) Integración al Directorio

Dentro del ámbito empresarial uno de los temas más sensibles a la hora de hablar de transparencia es la integración y composición del Directorio, esto debido al poder imbuido en ellos para la toma de decisiones dentro de una organización.

En este contexto presentamos el proceso de elección y composición del directorio con el objetivo de informarlo a nuestros grupos de interés. Sin perjuicio de aquello esta información está disponible todo el año a través de nuestros canales de información habituales.

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

Los Directores ejercerán su cargo por 3 años con un máximo de reelección de 2 períodos consecutivos, la elección de los representantes de las entidades empleadoras adherentes se realiza mediante votación de éstas. La de los representantes de los trabajadores protegidos por votación de éstos mediante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS).

Para mayor detalle acerca de este tema consultar los Estatutos de Instituto de Seguridad del Trabajo los que se encuentran en www.ist.cl

2) Políticas de reclutamiento personas IST

En el IST reconocemos a todas las personas como iguales ante el proceso que llevamos a cabo para la selección de nuestro equipo de trabajo. Es así como éste se lleva a cabo inequívocamente con criterios técnicos y en función de las habilidades que requerimos. En este sentido el género, raza, nacionalidad, apariencia física, discapacidad u otro rasgo ajeno a las características propia

de un puesto de trabajo no son condiciones tomadas en cuenta en la selección de las personas IST.

3) Políticas de no discriminación hacia pacientes

Nuestro rol dentro de la seguridad social como administrador del Seguro sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, nos sitúa en una posición en la que debemos atender a aquellos trabajadores cuyas aflicciones sean de origen laboral, estas pueden ser accidentes o enfermedad. En este sentido, no realizamos ningún tipo de discriminación de sexo, raza, condición socioeconómica o de cualquier otra naturaleza para entregar las atenciones médicas o preventivas requeridas, con la misma calidad y oportunidad en todos los casos.

A pesar de que en el marco de nuestro quehacer debemos atender trabajadores adheridos al Ist, de igual manera atendemos a pacientes no cubiertos por éste, previo aviso de que la atención médica no está cubierta por el seguro.

4) Sexo de los trabajadores internos e inclusión de trabajadores con necesidades especiales

En consecuencia, con nuestras políticas de integración de personas a nuestros equipos de trabajo no privilegiamos ningún sexo en la contratación de personas IST, lo que da como resultado la siguiente distribución entre hombres y mujeres dentro del IST (Tabla 8.)

Región	Sexo	
	Femenino	Masculino
Arica y Parinacota	39%	61%
Tarapacá	51%	49%
Antofagasta	52%	48%
Atacama	67%	33%
Coquimbo	55%	45%
Valparaíso	55%	45%
Metropolitana	52%	48%

Libertador General Bernardo O'Higgins	55%	45%
Maule	44%	56%
Bio-Bio	40%	60%
Araucanía	36%	64%
De los Ríos	40%	60%
De los Lagos	49%	51%
Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	25%	75%
Magallanes y Antártica Chilena	51%	49%
Casa Matriz	52%	48%

Tabla 8. Personas IST por Sexo y región 2017^{G4-10-9}.

La distribución por sexo del IST para el año 2017 es

Figura 8. Personas IST por sexo 2017

Estos datos se mantienen muy similares a los generados para el año 2016, donde la distribución fue un 53% de trabajadoras y un 47% de trabajadores.

En cuanto a las personas incluidas con necesidades especiales están son 3 en total. 1 en Talcahuano y 2 en Santiago, las que realizan el trabajo desde sus

hogares debido a dificultades asociadas a su desplazamiento, el mismo número que el año anterior analizado (2016)

5) Políticas y acciones destinadas a prevenir la corrupción

Creemos de manera irrefutable que mantener libre de corrupción nuestra institución es un deber que debemos cumplir día a día. Eso se ve plasmado en dos documentos que hacen alusión a prácticas que atacan la corrupción desde diversas aristas y en diferentes niveles de nuestra organización. En concreto, los documentos que dicen relación con este tema son los Estatutos del Instituto de Seguridad del Trabajo y las Políticas Comerciales adoptadas por el IST.

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

Ante cualquier denuncia de corrupción en el quehacer del IST se procede a la investigación pertinente y se toman las medidas correspondientes en cada caso.

V) Medioambiente

Dentro de la operación del Instituto no figuran procesos que tengan impactos significativos en el medio ambiente, es quizás el tratamiento de desechos hospitalarios el tema de mayor preocupación, sin embargo, este se encuentra 100% cubierto según la legislación vigente. Sin embargo, existen distintas iniciativas que buscan mejorar nuestro desempeño medioambiental, estas

iniciativas se materializan en Políticas relacionadas al cuidado y compromiso medioambiental.

1) Políticas relacionadas al cuidado y compromiso medioambiental

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

Plan nacional de gestión ambiental,

Guía de buenas prácticas ambientales, y

Elaboración de talleres de buenas prácticas ambientales.

Con estas tres herramientas se busca la sensibilización de nuestros colaboradores y de la comunidad sobre la importancia del cuidado del medio ambiente, así como la enseñanza de métodos para llevar a cabo este cuidado. El alcance, metodología y aplicación de cada una de éstas se puede encontrar en los documentos individuales de cada una, disponibles en nuestro departamento de Calidad. Para solicitar estos documentos contactarse con informesustentabilidad@ist.cl.

Si bien estos documentos tienen una vigencia hasta el año 2019, gracias al proceso de mejora continua, están siempre bajo análisis en busca de oportunidades de mejora y de actualización en cuanto a su contenido.



VI) Relaciones y Políticas Laborales

Un pilar fundamental a la hora de pensar en el cumplimiento de los planes y de la aplicación exitosa de la sostenibilidad en nuestra institución son nuestros propios trabajadores. Los valores, políticas y directrices de nuestra institución a la hora de afrontar el desafío de ser una organización sostenible nos otorga las bases para poder cumplir este objetivo, ya que son ellos (las personas Ist) quienes sostienen las relaciones y procesos que dan vida al Ist de forma diaria. Estas razones posicionan a las Relaciones y Políticas Laborales como un tema de importancia a considerar dentro del reporte.

1) Beneficios para trabajadores IST

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

- 1) Asignación de antigüedad
- 2) Fondo de Indemnización por años de Servicio (FIAS)
- 3) Fondo de Ayuda Social (FAS):
 - Préstamos
 - Bono escolar
 - Bono natalidad
 - Bono fallecimiento familiar directo
- 4) Entrega de alimentación
- 5) Entrega de vestuario y EPP
- 6) Participación en excedentes
- 7) Mantención renta líquida respecto de licencias que dan derecho a subsidio

- 8) Seguro de vida
- 9) Seguro complementario de salud y dental
- 10) Seguro de accidentes personales
- 11) Seguro por enfermedades catastróficas
- 12) Fiesta navidad hijos del personal
- 13) Distinción por años de servicio
- 14) Días de permiso con goce de sueldo

2) Sindicalización interna

En el IST consideramos que la asociación colectiva de nuestros trabajadores es un derecho fundamental y por lo mismo llevamos las negociaciones colectivas con la mayor transparencia y participación posible con el objetivo de lograr una buena relación con los 3 sindicatos.

El año 2016, 1.274 (promedio anual) de trabajadores estuvieron afiliados a uno de los tres sindicatos existentes dentro del Instituto, lo que representa un 74.6% del total de trabajadores sindicalizados. G4-11

El año 2017 el nivel de sindicalización aumento, con un 78% de sindicalización interna lo que significa 1.379 trabajadores internos sindicalizados

3) Capacitación Interna

Comprendemos que nuestros equipos de trabajo son estratégicos a la hora de entregar nuestras prestaciones; es por esto que la inversión en el perfeccionamiento de nuestros trabajadores es un concepto que consideramos estratégico para mantener una mejora continua de los servicios que otorgamos y para una mejor utilización de los recursos.

Genero	Grupal o Presencial		E-learning		Total	
	NºParticipantes	Horas de Capacitación	NºParticipantes	Horas de Capacitación	NºParticipantes	Horas de Capacitación
Femenino	1,150	6,879	511	1,970	1,661	8,849
Masculino	1,279	7,253	520	1,988	1,799	9,241
Sin Información	0	13,397				13,397
Total	2,429	27,529	1,031	3,958	3,460	31,487

Tabla 9. Participantes y horas en curso respecto a capacitación interna año 2017.

4) Accidentabilidad Interna

Para Ist, la prevención es uno de los roles fundamentales en el devenir de la sociedad, prevenir un accidente es siempre mejor que la recuperación asociada a este. Por lo mismo traspasamos nuestra cultura preventiva a nuestros equipos de trabajo lo que ha generado una disminución sostenida de nuestra tasa de accidentabilidad;

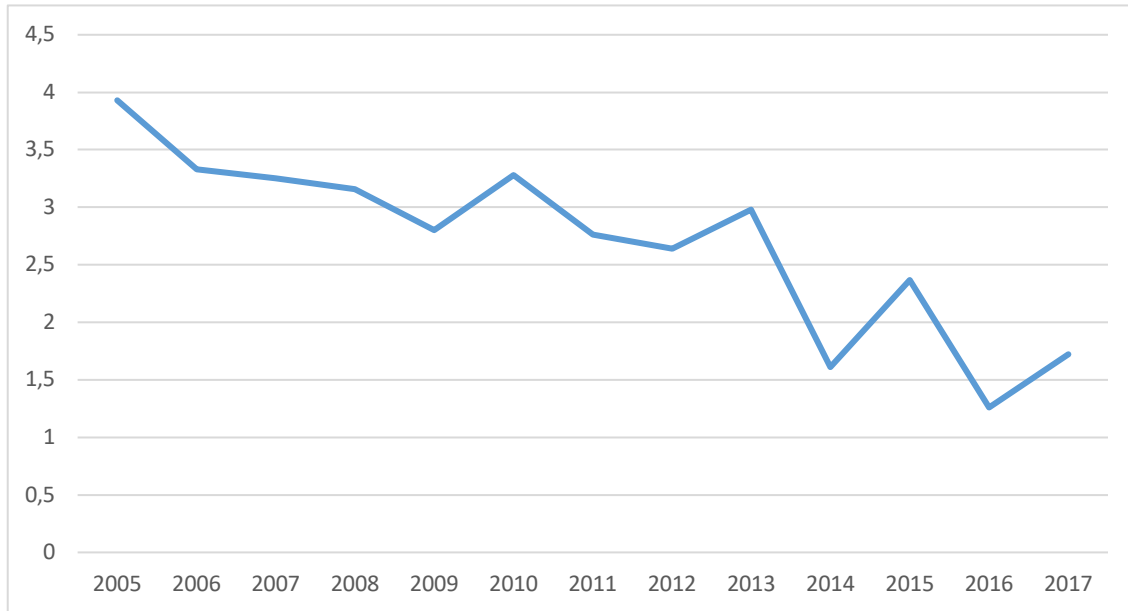


Figura 9. Tasa de lesión interna

Creemos que estas cifras son un buen reflejo de cómo se debe gestionar la prevención en el ámbito laboral. La constante baja de este indicador nos reafirma que vamos por un buen camino y al estar bajo el promedio nacional nos indica que estamos haciendo un buen trabajo.

VII) Descentralización

Ya en un ámbito con enfoque más local, el último punto considerado dentro de los Temas Materiales es la Descentralización, esto deriva de la importancia de una buena distribución de los bienes y servicios y una gestión territorial inclusiva y equitativa. Sabemos que en Chile existe una importante centralización, y como una mutualidad fundada en la Región de Valparaíso, consideramos que la descentralización es un paso crucial en busca de un desarrollo integral y sustentable como país.

1) Distribución regional de centros de prestaciones IST

El otorgar una cobertura del Seguro Social de Accidentes y Enfermedades Laborales, segura, eficiente y equitativa en todo el país, es para el IST un tema primordial en su agenda, es por esto que el desarrollo de nuestra infraestructura apunta a no centralizarnos en alguna región de Chile en particular, el Anexo 1 nos enseña la distribución de nuestros centros donde otorgamos servicios ya sea de salud y/o prevención en todo Chile.

2) Distribución regional de masa protegida y entidades empleadoras adherentes

La Figura 10. muestra la distribución de nuestros empleadores adherentes y los trabajadores protegidos, esta distribución influye nuestros esfuerzos para otorgar nuestros servicios y para llegar a todas las regiones de Chile.

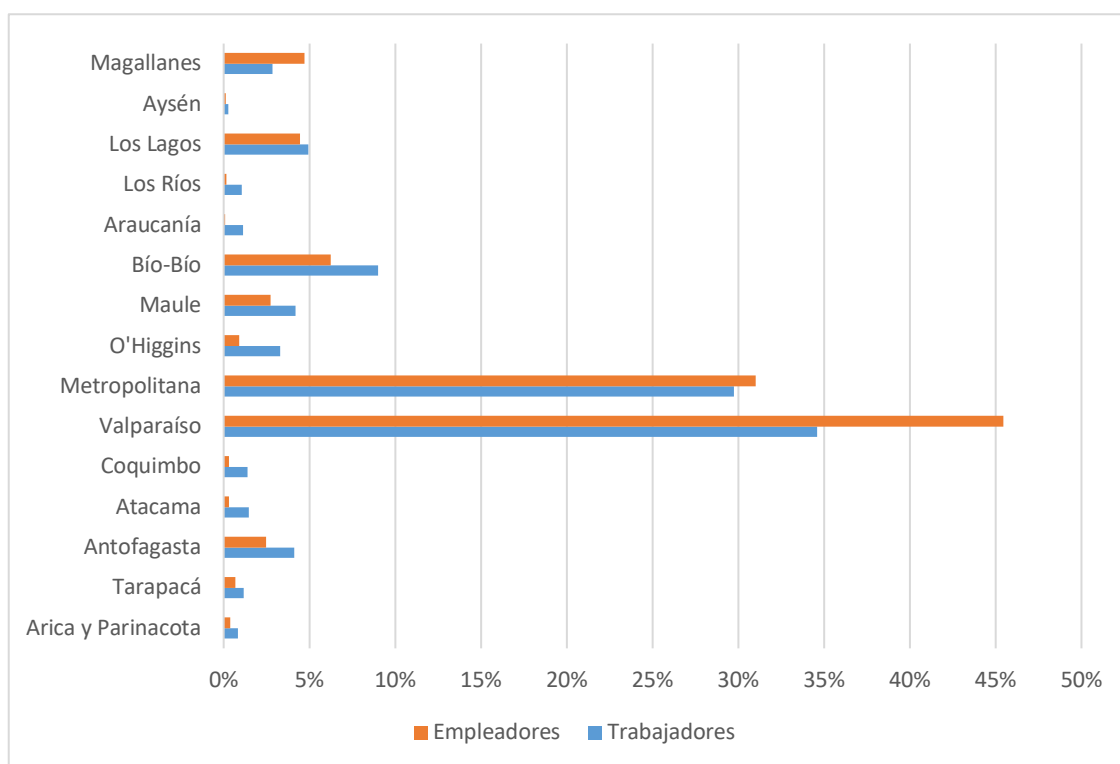


Figura 10. Distribución regional de las entidades empleadoras adherentes y los trabajadores protegidos 2017.

Si bien un porcentaje no menor de nuestros trabajadores protegidos y empresas adherentes se concentran en la Región Metropolitana, nuestro foco

principal está en las regiones donde destacan la región de Valparaíso, seguida de la del Bío-Bío, Los Lagos, Antofagasta y Magallanes. Esta importancia a las regiones viene desde los inicios del IST, al ser la única mutualidad de origen regional.

3) Distribución regional de personas IST

La naturaleza de nuestros servicios demanda una presencia amplia en todo Chile, a eso también se considera la ubicación de nuestra Casa Matriz en la Región de Valparaíso, fuera del núcleo de Santiago, principal centro administrativo y de población de nuestro país. Esto nos confiere una posición especial en cuanto a la descentralización. La Figura 11 muestra la distribución a nivel regional de las personas IST.

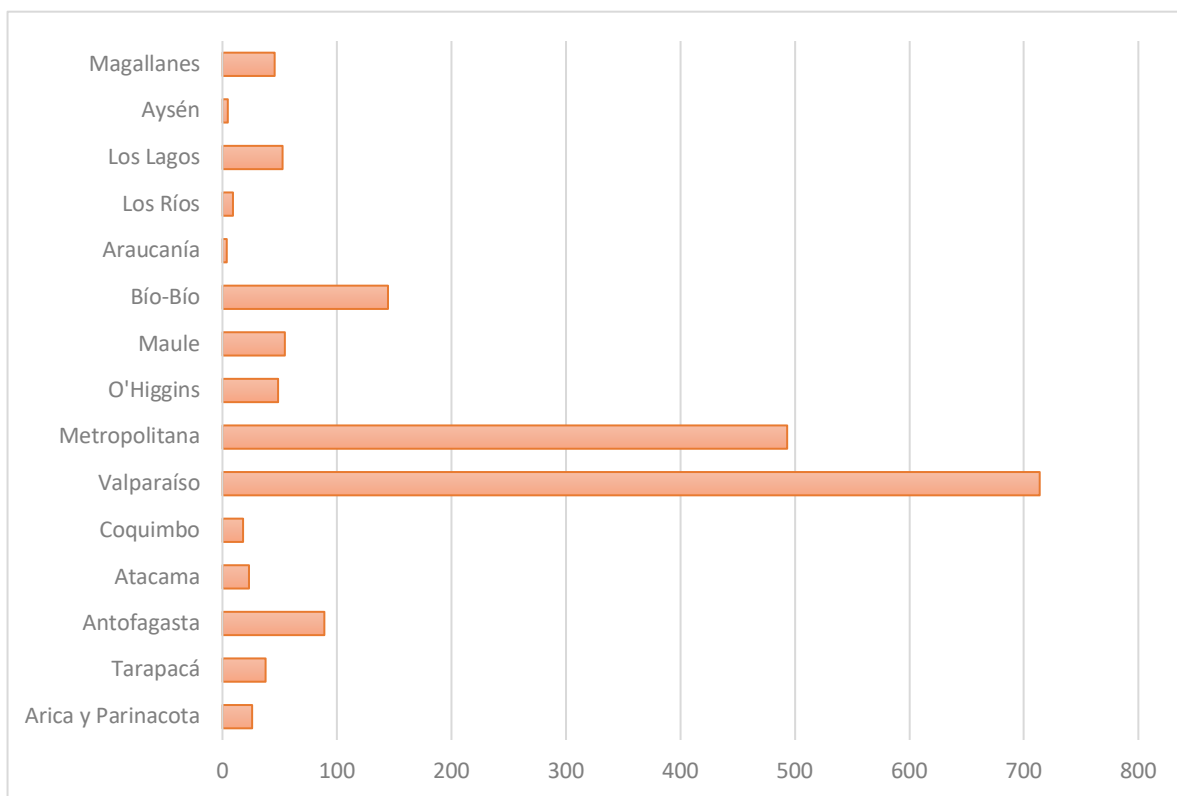


Figura 11. Distribución Regional Personas Ist 2017.

Esta distribución de nuestro equipo de trabajo se encuentra definida fuertemente por la presencia de nuestros tres Hospitales, los cuales concentran una mayor dotación.

VIII) Gobierno Corporativo^{G4-34}

Como lo mencionamos anteriormente, el gobierno corporativo es uno de los organismos más sensibles en cuanto a su conformación y funcionamiento, es por esto por lo que queremos informar los comités existentes dentro de este y su rol en el directorio.

Con el objeto también de promover la transparencia de nuestras operaciones hacemos comunicación de las entidades relacionadas de alguna manera con

1) Comités conformados en el directorio

El gobierno corporativo del IST está conformado por cuatro comités permanentes:

- 1) Comité de Control Interno,
- 2) Comité de Estrategia Prevención y Aspectos Técnicos,
- 3) Comité de Auditoría, y
- 4) Comité de Riesgo

Estos Comités tienen funciones ligadas al desempeño interno del IST:

- 1) El Comité de Control Interno evalúa los proyectos que impacten de un modo relevante la gestión del IST, revisar los riesgos financieros y operativos, revisar las transacciones con partes relacionadas y proponer políticas para enfrentar eventuales conflictos de interés, informando al Directorio
- 2) El Comité de Estrategia Prevención y Aspectos Técnicos posee influencia en aspectos sociales fuera del IST relacionado al Plan de Prevención de IST, plan que afecta a todas nuestras empresas adherentes y trabajadores protegidos
- 3) El Comité de Auditoría vela por un desempeño económico que mantenga al Instituto con una solidez que le permita seguir perpetuando sus servicios en el tiempo

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

Por ahora no se ha considerado generar en el directorio un comité que revise temáticas medioambientales dado el alcance de nuestras operaciones en esta dimensión. Para mayor detalle acerca del funcionamiento de estos comités, dirigirse a los estatutos del IST o a las Memorias publicadas anualmente.^{G4—34}

2) Directores

El año 2016 los directores en ejercicio son los siguientes:

Nombre	Calidad de	Representante de	Empresa que representa
Rodolfo Garcia Sánchez	Titular	Empresa Adherente	Sociedad Consultores Logos Limitada
Cristian Neuweiler Heinsen	Suplente	Empresa Adherente	Rhona S.A
Victoria Vásquez Garcia	Titular	Empresa Adherente	Transportes Alberto Vásquez Vásquez Ltda.
Armando Ansaldo Vaccari	Suplente	Empresa Adherente	Transportes San Juan Ltda.
Guillermo Zedán Abuyeres	Titular	Empresa Adherente	Abraham Zedán e Hijos
Sergio Espinoza Segovia	Suplente	Empresa Adherente	Empresas Carozzi S.A
Juan Izquierdo Iñiguez	Titular	Empresa Adherente	Recourse EST S.A
Juan Pablo Barrios	Suplente	Empresa Adherente	Servicios y Consultorias S.A
Nancy Díaz Oyarzun	Titular	Trabajadores Afiliados	Transportes Cruz del Sur Ltda.
Gerardo Höger Pereira	Suplente	Trabajadores Afiliados	Transportes Cruz del Sur Ltda.

Pedro Farías Rojas	Titular	Trabajadores Afiliados	Sazo Marengo, Gilberto Alexis
Galvarino Valenzuela Liebbe	Suplente	Trabajadores Afiliados	Agencia de Aduana Juan Carlos Stephens Valenzuela.
Augusto Vega Olivarez	Titular	Trabajadores Afiliados	Agencias Universales S.A.
Jorge fernandez Araya	Suplente	Trabajadores Afiliados	Agencias Universales S.A.
Luisa Fuente estay	Titular	Trabajadores Afiliados	Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota
Carmen Tapia Suárez	Suplente	Trabajadores Afiliados	Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota

3) Otras entidades relacionadas^{G4-16}

Consistente con nuestro perfil de transparencia y como medidas de sana convivencia con la comunidad, presentamos una lista de las organizaciones donde el IST tiene participación:

- Fundación IST



El Instituto de Seguridad del Trabajo concurrió en el año 1996 a la creación de la Fundación regida por el Libro I Título XXIII del Código Civil, cuyo objeto es la capacitación, investigación científica y tecnológica y el desarrollo de culturas preventivas laborales y empresariales en los campos de seguridad industrial, la salud, la educación y el desarrollo del recurso humano en general. La Fundación IST, según sus estatutos, es dirigida y administrada por un Directorio compuesto de cinco miembros, quines no reciben remuneraciones ni estipendios por su participación en el directorio. Las relaciones comerciales que el Instituto mantiene con la Fundación corresponden principalmente a alianzas estratégicas efectuadas tanto con empresas adherentes como no adherentes en materias relacionadas con la capacitación, investigación científica y tecnológica y el desarrollo de culturas preventivas laborales y empresariales en los campos de seguridad industrial, la salud, la educación y el desarrollo del recurso humano en general.

Estemos Comunicados

Cualquier duda o consulta acerca de este reporte por favor comunicarse con nosotros a través de nuestra página web www.ist.cl ^{G4-31} o a través del correo informesustentabilidad@ist.cl.

g) Anexos

Red IST

Ciudad	Recinto	Dirección
Arica	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Av. 18 de Septiembre 1266
	POLICLÍNICO PUERTO IST	Interior Recinto Portuario
Iquique	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Eleuterio Ramírez 311 - 375
Antofagasta	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Calle Manuel Orella 679
Calama	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Granaderos 3251
Copiapó	CENTRO DE ATENCION IST	Vallejos 774
Vallenar	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Concepción 648
Coquimbo	CENTRO DE ATENCION IST	Avda. Alessandri 519, Sector El Llano
La Calera	CENTRO DE ATENCION IST	José Joaquín Pérez 507
Cabildo	CENTRO DE ATENCION IST	Av. Humeres 584
La Ligua	CENTRO DE ATENCION IST	Vicuña Mackena 360
Los Andes	CENTRO DE ATENCION IST	Papudo 568
San Felipe	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Merced 565
Viña del Mar	HOSPITAL CLÍNICO IST VIÑA DEL MAR	Alvarez 662
Quintero	CENTRO ATENCION IST (Al interior de Centro médico Biosalud)	Luis Cousiño, 1753
Quintero	POLICLINICO PUERTO VENTANAS	Interior Puerto Ventanas

Llay Llay	CENTRO DE ATENCION IST	Av. Bernardo O'Higgins 14
Quillota	CENTRO DE ATENCION IST	Condell 563
Limache	CENTRO DE ATENCION IST	Baquedano 73
Quilpué	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	San Martín 411
Concón	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Blanca Estela 58
San Antonio	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Av. Independencia 1060 Villa Italia
	POLICLÍNICO RECINTOS PORTUARIOS	Pablo Neruda s/n.
Valparaíso	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Errázuriz 1914 esq. Las Heras
	POLICLÍNICO PUERTO VALPARAÍSO	Muelle Prat S/N
Casablanca	POLICLÍNICO IST	Leiva Amor 98
Curauma	CENTRO DE ATENCION IST	Av. Ojos del Salado 3120, Edif. Paseo la Cima, Loc 2
Santiago	HOSPITAL CLÍNICO IST	Placer 1410 , Metro Franklin
	CENTRO MÉDICO INTEGRAL MERCED	Merced 472, 3º piso
	CENTRO MEDICO INTEGRAL QUILICURA	Av. Américo Vespucio 1720
	POLICLINICO AEROPUERTO	Aeropuerto Internacional Arturo Merino Benitez
	CENTRO DE ATENCIÓN IST PUERTO MADERO	Camino Pedro Jorquera 151, Strip Center, Bodegas San Francisco, Pudahuel.
	CENTRO DE ATENCIÓN IST SAN BERNARDO (INTERIOR CLÍNICA SAN BERNARDO)	Bernardo O'Higgins 237

	CENTRO DE ATENCIÓN IST PUENTE ALTO	Concha y Toro 2747
	CENTRO DE ATENCIÓN IST TALAGANTE	José Leyán 987
Rancagua	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Carretera el Cobre N° 1330, Módulo D, 3° Piso (al interior de Intersalud)
Curicó	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Av. Alessandri 2019 (Entrada Norte de Curicó a 200 m. Carretera 5 Sur)
Talca	CENTRO DE ATENCIÓN IST INTEGRAL	Alameda Bernardo O'Higgins 567 Entre 2 y 3 Poniente
Constitución	CENTRO DE ATENCION IST	Santa Maria 399
Chillán	CENTRO DE ATENCIÓN IST (dentro de Clínica Amapola)	Avda. Vicente Méndez N° 75
Los Ángeles	CENTRO DE ATENCIÓN IST CONVENIO CLÍNICA LOS ANDES	Dr. Genaro Reyes 581, Of. 501 Piso 5
Yungay	CENTRO PREVENTIVO Y DE SALUD IST CHOLGUAN	Planta Trupán - Cholguán
Talcahuano	HOSPITAL CLÍNICO IST TALCAHUANO	Av. Colón 3430
Concepción	CENTRO MEDICO INTEGRAL IST	Lincoyán 334, piso 7 (Edificio La Araucana).
Coronel	CENTRO DE ATENCION IST	Sotomayor 505
	POLICLÍNICO IST PARQUE INDUSTRIAL ESCUADRÓN	Av. Central s/n Km 20 Camino a Coronel
Curanilahue	CENTRO DE ATENCION IST	Ramón Zamora 205

Temuco	CENTRO MEDICO IST (Edificio Medisur)	Avda. Prieto Norte 299 esq. Av. Rodríguez
Valdivia	CENTRO DE ATENCION IST	Av. Francia 1655
Osorno	CENTRO DE ATENCION IST	Hermanos Phillipi 1470
Puerto Montt	CENTRO MEDICO INTEGRAL IST	AV. DIEGO PORTALES# 2200
Ancud	CENTRO DE ATENCION IST	Pudeto esq. Goycolea
Castro	CENTRO DE ATENCION IST	Serrano 502 (esquina Sotomayor)
Calbuco	POLICLINICO CALBUCO	Calle Esmeralda 280
Coyhaique	CENTRO DE ATENCION IST	Freire 199
Puerto Natales	CENTRO DE ATENCION IST	Tomás Rogers 29
Punta Arenas	CENTRO MEDICO INTEGRAL IST	Av. Bulnes 01643
Porvenir	POLICLINICO IST	Mariano Guerrero 273

Tabla 10. Red de centros asistenciales IST